

Assemblea Organizzativa Nazionale

**CONTRATTARE
TUTELARE
INNOVARE**

**IL RUOLO DELLA FISASCAT
NEL TERZIARIO, TURISMO E SERVIZI**

Relazione Introduttiva del Segretario Organizzativo Rosetta Raso

**15 - 16 - 17 ottobre 2007
Grand Hotel "La Chiusa di Chietri"
Alberobello (BA)**

PREMESSA

L'assemblea organizzativa della Fisascat Cisl si tiene in una particolare fase economica e sociale caratterizzata da grandi cambiamenti che necessitano di un nuovo ruolo del sindacato, ed in particolare della Fisascat Cisl, capace di gestire lo sviluppo dell'occupazione concentrato nei settori del terziario, del turismo e dei servizi.

Altri fattori incidono nell'attuale contesto socio-economico, come l'accordo Cgil - Cisl - Uil con il Governo su welfare e sviluppo che prevede la riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, la revisione delle pensioni, gli incentivi e le misure atte a rilanciare l'economia ed il lavoro.

L'accordo sul welfare, siglato il 23 luglio 2007, a 14 anni di distanza dal protocollo del 23 luglio 1993, segna la ripresa della concertazione dopo anni di stasi, prevedendo regole per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro e per lo sviluppo dell'occupazione e del sistema produttivo, e valorizza il dialogo ed il confronto delle parti sociali nella giusta direzione: contrattare politiche attive del lavoro e di sostegno per le fasce deboli di lavoratori che rappresentiamo, e cioè le donne, gli immigrati, gli anziani, i giovani, gli ultracinquantenni, per migliorarne le tutele e per garantire loro maggiori diritti.

Le politiche attive del lavoro, un mercato con sempre meno regole, lo sviluppo e l'occupazione in una società in continua evoluzione caratterizzata da flessibilità e precarietà, costituiscono il terreno del confronto e del dialogo delle parti sociali con il Governo dove la Cisl ed in particolare la Fisascat devono trovare le ragioni della propria azione contrattuale strettamente collegata alla rappresentatività sindacale.

Il terziario, il turismo ed i servizi rappresentano il 64% del PIL, per cui questi settori hanno un ruolo centrale nello sviluppo e nella crescita del paese; pertanto una seria programmazione di interventi è necessaria per assicurare il rilancio economico del nostro Paese.

Un fattore determinante per la crescita economica è la riduzione dell'imposizione fiscale, a vantaggio di quelle aziende che investono in innovazione per innalzare la produttività e ricerca, congiuntamente alla rivisitazione delle aliquote verso il basso per aumentare il potere di acquisto dei salari.

La lotta all'emersione ed al lavoro nero diventa lo strumento principale per costruire risorse adeguate da ridistribuire alle fasce deboli, in favore di giovani donne, immigrati ed anziani, con politiche attive di sostegno e con la creazione di servizi pubblici che possano aiutare la famiglia, ed in particolare la donna a continuare la propria attività senza sacrificare la progressione della carriera. Tra questi l'incentivazione all'utilizzo di asili nido e centri di assistenza diurni, che contribuiscono alla cura della casa ed alla assistenza dei figli e degli anziani.

La Cisl e la Fisascat da sempre sostengono che è indispensabile la riforma degli ammortizzatori sociali collegata alla costruzione dello statuto dei nuovi lavori in aggiunta all'attuale statuto dei lavoratori al fine di aumentare le tutele per tutti, indipendentemente dalle dimensioni delle aziende e dalla tipologia del rapporto di lavoro.

La riforma degli ammortizzatori sociali, prevista nell'accordo del 23 luglio 2007, ha l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro in termini di diritti e di garanzie. Per tutelare i lavoratori del terziario, turismo e servizi, settori caratterizzati da una forte polverizzazione, è necessario promuovere uno sviluppo sempre più adeguato alle esigenze in relazione agli orari di lavoro, ai picchi stagionali ed ai giorni di apertura.

In particolare, per le aperture domenicali, a seguito dell'iniziativa nazionale organizzata dalla Segreteria a Rimini è stato prodotto un documento inviato alla Conferenza Stato-Regioni per stabilire linee guida che consentano di regolare su tutto il territorio nazionale il numero massimo di aperture domenicali nell'arco dell'anno, che dovrebbero essere non superiori a 12, mantenendo ferma la volontarietà della prestazione di lavoro straordinario e la rotazione fra i dipendenti.

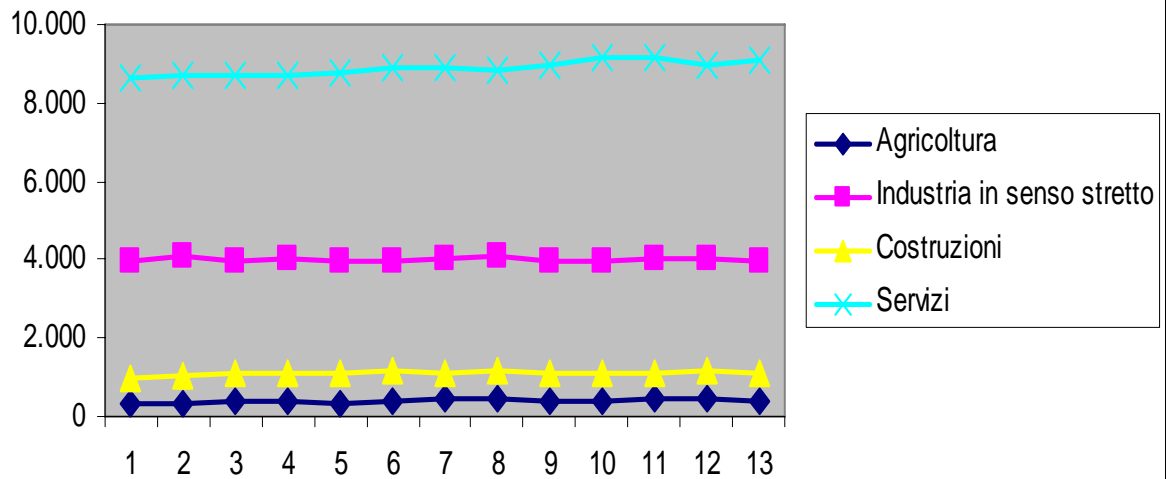
La Fisascat sostiene che il giorno di riposo naturale da dedicare alla famiglia, ai figli, ai parenti, allo svago ed al benessere psico-fisico è la domenica; l'attuale frammentazione legislativa regionale in materia deve essere riportata ad una uniformità di regole su tutto il Paese, mantenendo la possibilità di definire le eventuali specificità territoriali in ambito della concertazione locale.

Il ruolo fattivo degli enti locali, unitamente a strumenti legislativi adeguati, è indispensabile per evitare deroghe indiscriminate che raggiungono in molte città italiane anche le 52 aperture domenicali. L'utilizzo di strumenti come il piano urbanistico dei tempi e degli orari delle città deve essere finalizzato a rendere la stessa città più vivibile, non solo per tramite di semplicistiche aperture dei negozi, ma soprattutto per le attività culturali, gli eventi, le manifestazioni armonizzate con l'utilizzo degli uffici e dei servizi pubblici. Le istituzioni e le associazioni devono garantire la partecipazione attiva come utenti a tutti i cittadini, comprese le lavoratrici ed i lavoratori dei nostri settori.

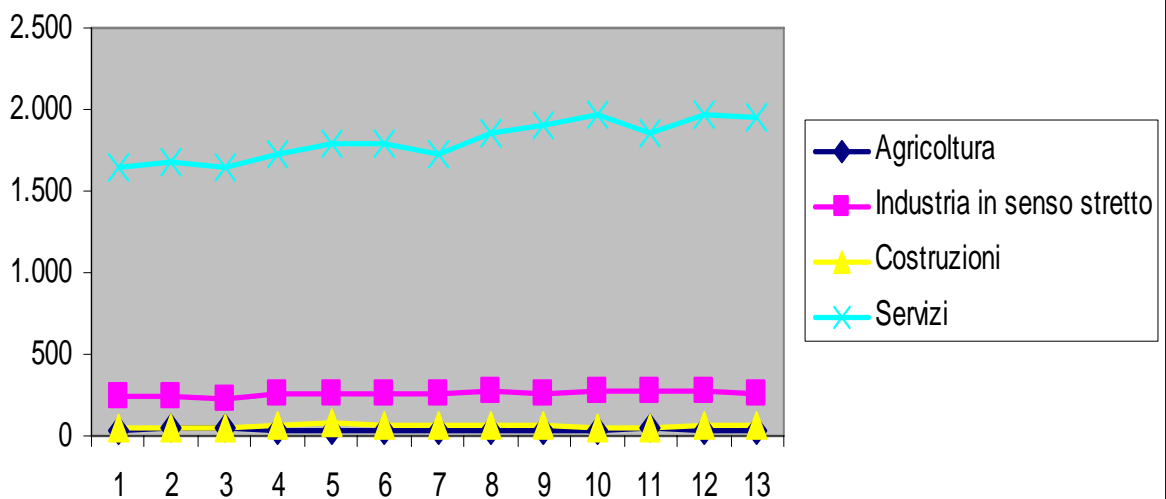
In questo ambito è da ricordare che nelle piattaforme per il rinnovo dei contratti del commercio e della distribuzione cooperativa è stata inserita, come materia del secondo livello di contrattazione, la discussione sul calendario delle aperture e degli orari dei negozi.

I dati statistici confermano che il settore trainante della crescita economica e sociale del paese è costituito dal terziario che cresce in maniera rilevante rispetto all'industria e ad altri settori, come si evince dalle tabelle.

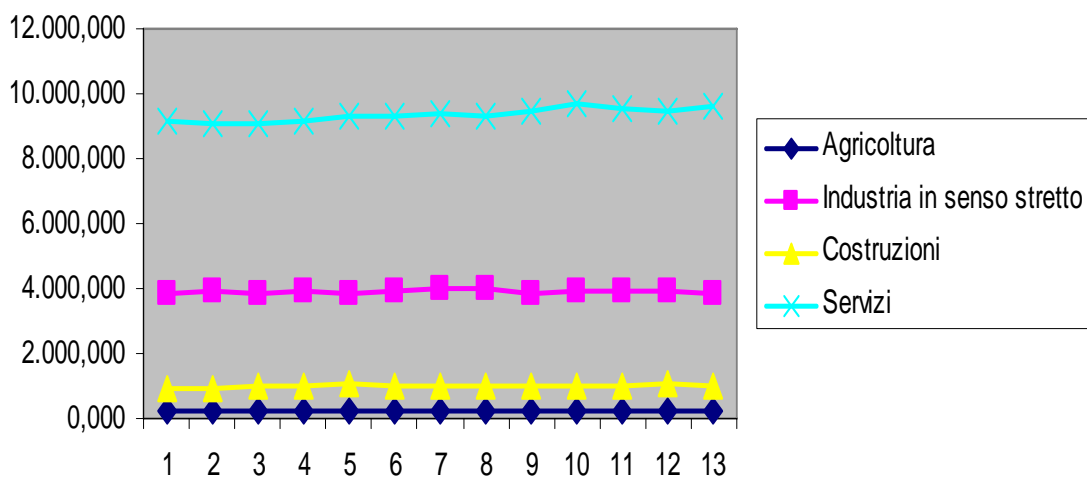
Andamento occupazionale lav. dipendenti a tempo pieno per settore dal 1° trim. 2004 al 1° trim. 2007 (in migliaia di unità)



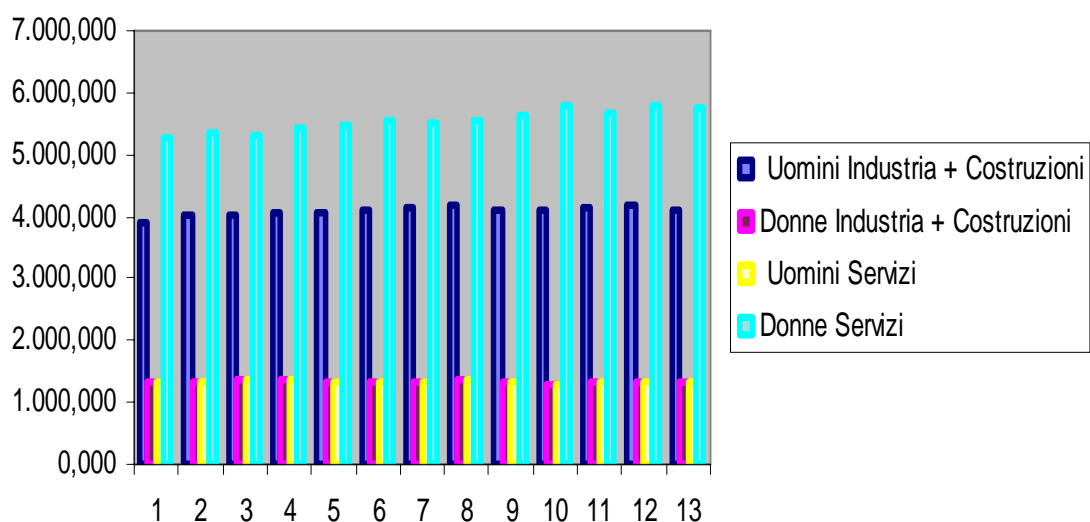
Andamento occupazionale lav. dipendenti a tempo parziale per settore dal 1° trim. 2004 al 1° trim. 2007 (in migliaia di unità)

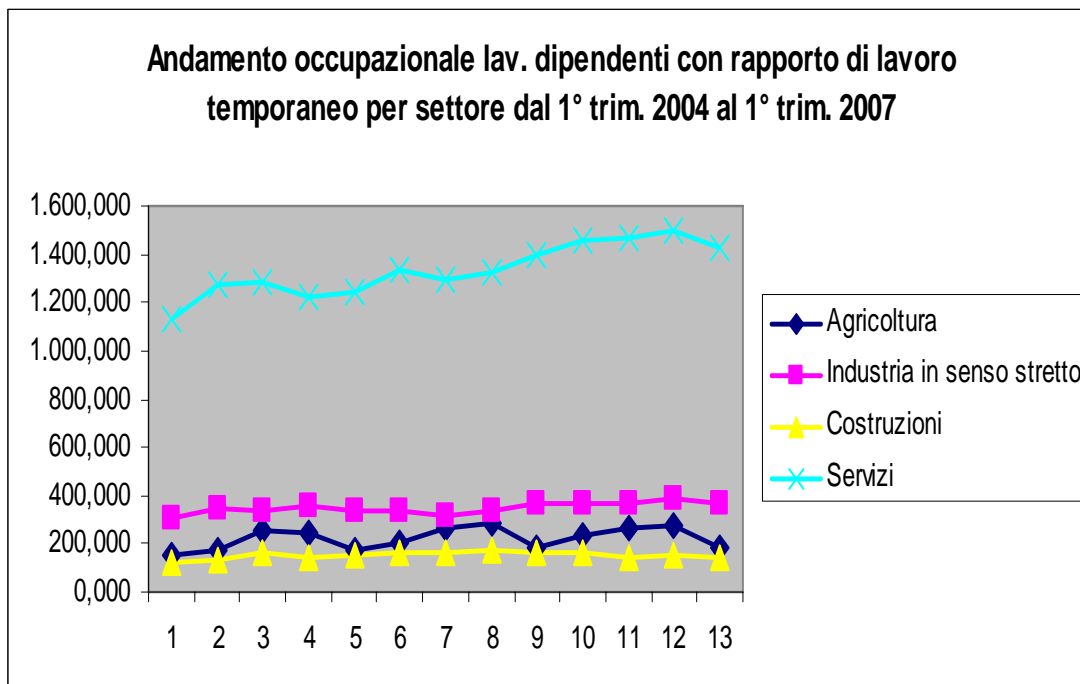


Andamento occupazionale lav. dipendenti con rapporto di lavoro permanente per settore dal 1° trim. 2004 al 1° trim. 2007



Occupati per genere 1° trim. 2004 - 1° trim. 2007





La presenza femminile nei nostri settori è consistente e raggiunge quasi il 60% degli occupati rispetto al totale. In questo ambito la tipologia del rapporto part-time è largamente sottoutilizzata dalle donne per continuare ad assolvere il lavoro di cura della famiglia.

Il rapporto a tempo parziale è uno strumento che risponde sia alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che delle imprese, ma deve essere regolato dalla contrattazione collettiva, specie quella aziendale, prevedendo un'organizzazione del lavoro dinamica e flessibile, ma che tenga conto delle aspettative e necessità dei lavoratori. In questo modo il part-time deve diventare condizione temporanea, e non permanente, nella vita lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, funzionale alle loro necessità familiari, che, in quanto tali, variano nel tempo.

La reversibilità del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, serve in particolari momenti della vita di un lavoratore che deve anteporre la famiglia al lavoro con la possibilità di ritornare a tempo pieno. L'esigibilità del part-time post partum, inserita in molti contratti, ma non ancora completamente esercitata, ne è un esempio.

Il ruolo della contrattazione collettiva è di porre rimedio a quelle che possono essere definite "sbavature legislative". La richiesta, inserita sia nella piattaforma di rinnovo del contratto del commercio che della distribuzione cooperativa, relativa al diritto di precedenza in caso di assunzioni di personale a tempo pieno ne è un esempio

Difatti le clausole elastiche e flessibili, dopo la loro introduzione con il decreto legislativo 276/2003, devono trovare modalità di applicazione secondo regole stabilite dalla contrattazione di secondo livello, meglio se con la possibilità di stabilire accordi individuali per motivi personali o familiari.

Nell'accordo di luglio 2007 è previsto il diritto al consolidamento con la previsione della maggiorazione contributiva in caso di part-time inferiore a 12 ore e l'introduzione di incentivi in caso di part-time lungo, che per i lavoratori dei nostri settori diventa un sostegno fattivo ed un miglioramento sostanziale in termini economici e sociali.

Per raccogliere la sfida della piena occupazione prevista dall'agenda di Lisbona bisogna porre attenzione alle politiche attive del lavoro ed all'ampliamento del lavoro anche per le fasce deboli, attraverso consistenti investimenti e risorse nei settori economici che dimostrano essere produttivi dal punto di vista occupazionale. Il consolidamento dei rapporti di lavoro per queste categorie di lavoratori e l'investimento in innovazione per la crescita della produttività sono ottimi parametri di misurazione delle imprese che vogliono accedere a questi investimenti.

In questo contesto, il documento unitario di Cgil-Cisl-Uil sulla lotta al precariato e al lavoro nero è stato posto da tempo alla base della trattativa con il Governo e come primo effetto ha prodotto nella finanziaria 2007 gli strumenti necessari all'emersione ed alla stabilizzazione, consentendo così la regolarizzazione di diversi rapporti di lavoro, soprattutto di giovani e di immigrati.

RAPPRESENTANZA

La maggiore partecipazione al lavoro di donne e di immigrati in una società in continua evoluzione e la crescita dell'occupazione nei settori del terziario, del turismo e dei servizi impongono un nuovo ruolo della Fisascat, che sia capace di governare il contesto attuale rappresentato da molteplici mondi e da svariate realtà; dove le tipologie dei rapporti di lavoro non sono più quelle tradizionali a tempo indeterminato ed a tempo pieno, ma sono basate sulla collaborazione (co.co.co - co.co.pro - rapporti in associazione o in partecipazione - lavoro accessorio - ripartito - "contratti week-end" - lavoro intermittente), e considerate atipiche; e perciò tali rapporti devono essere rappresentati e tutelati contrattando maggiori garanzie.

La Cisl da sempre sostiene la necessità di completare la riforma degli ammortizzatori e dei servizi pubblici per l'impiego con lo statuto dei nuovi lavori che, insieme allo statuto dei lavoratori, può attivare un sistema di tutele per superare la precarietà.

L'accordo di luglio 2007 va in questa direzione, nel momento in cui mette in atto una serie di misure atte a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro con incentivi di sostegno per il part-time lungo e con la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

La Fisascat pone al centro della sua attività di rappresentanza delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici la contrattazione collettiva nazionale e decentrata. E' un patrimonio costituito da circa 40 contratti nazionali e circa 100 contratti integrativi. E' necessario, per governare le trasformazioni del mercato del lavoro, accentuare gli elementi strategici della rappresentanza per tutelare le diverse condizioni di lavoro flessibile e precario. La capacità di rappresentare i lavoratori, e non i lavori, deve essere indirizzata ai diversi mondi caratterizzati da precarietà e flessibilità, che richiedono processi innovativi di tutela e strumenti adeguati per il superamento dello stato di disagio e di bisogno. Si devono creare le condizioni per consentire a tutti i lavoratori, giovani, donne ed immigrati, di esplicitare la dignità di persona ed esercitare il diritto di cittadinanza.

La Fisascat ritiene importante, per la sua azione di rappresentanza, consolidare la tutela in un mercato di lavoro flessibile e precario che è nato soprattutto a causa della crisi nella gestione di risorse finanziarie dello Stato e degli enti locali che erano destinate al mantenimento del welfare pubblico; crisi che ha generato processi di riorganizzazione, privatizzazione e decentramento dei servizi pubblici.

Facendo affidamento alla presenza di soggetti sociali affidabili e con grande esperienza nel settore, nati specialmente nell'ambito del volontariato, gli enti locali hanno spesso scaricato incombenze.

Consapevole dell'evoluzione di tutto il settore, la Fisascat ha condiviso politiche contrattuali in grado di armonizzare i trattamenti economici e normativi previsti dai diversi contratti che interagiscono in questa realtà, senza rinunciare al ruolo di rappresentanza che le compete, soprattutto per la forte presenza dei servizi privati da cui è caratterizzato il settore.

La situazione attuale, dopo l'accordo tra FP-Fisascat, che dovrà essere governato, e la definizione dei confini contrattuali con altre categorie, richiede che la Cisl, unitamente alla Fisascat ed alle categorie interessate, faccia una riflessione interna su come intercettare e rappresentare i lavoratori senza conflittualità, trasformando le difficoltà in opportunità di crescita contrattuale ed organizzativa.

CONTRATTAZIONE EUROPEA

Il commercio dà lavoro al 16% della popolazione occupata a livello europeo ed assume grande importanza dal punto di vista dell'occupazione grazie alla specificità di avere il 43,5% dell'occupazione totale femminile.

Gli orari di apertura dei punti vendita e la durata della giornata lavorativa dei centri commerciali in Europa nei giorni feriali, domenicali e festivi passa da una totale liberalizzazione (Svezia) ad una regolamentazione cogente che limita il lavoro domenicale (Belgio) o alla proibizione dell'apertura domenicale e festiva (Germania) o con delega alle comunità autonome (regioni) che hanno competenza legislativa sugli orari e sulle aperture dei negozi (Spagna -Italia).

Emerge l'importanza di rafforzare, continuando sul lavoro già svolto in questi anni dalla Fisascat, la contrattazione collettiva europea, in quanto sono evidenti le strategie delle imprese volte a prolungare l'orario di lavoro, ad accentuare la flessibilità, la durata della prestazione ed a ridurre, sempre più, il potere di acquisto dei lavoratori, con la richiesta di un aumento di lavoro a condizione di parità di retribuzione. Già se ne vedono le ricadute sui lavoratori dipendenti dei grandi gruppi esteri presenti in Italia.

Si registra un aumento dei processi di terzizzazione delle imprese, mentre cresce la precarietà e la flessibilità nel mercato del lavoro con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro e con l'effetto di affievolire le garanzie previste dai contratti collettivi di categoria.

Con questi intenti le imprese tendono a delocalizzare verso i nuovi stati membri dell'Unione Europea, nei quali il costo del lavoro è inferiore, con pesanti conseguenze per il mantenimento degli insediamenti produttivi e dell'occupazione del paese d'origine.

Le politiche di delocalizzazione, rivolte alla riduzione dei costi produttivi e del lavoro, provocherebbero, con la diminuzione dei diritti la divisione fra i lavoratori, vanificando così gli sforzi di unificazione europea e ponendosi così in contrasto con valori del nuovo trattato costituzionale.

L'obiettivo fondamentale per tutti è il consolidamento del ruolo della contrattazione collettiva a livello europeo con una più incisiva rappresentatività delle parti sociali per aumentare i diritti nei luoghi di lavoro e la valorizzazione della tutela contrattuale, soprattutto aziendale, finalizzata al miglioramento delle condizioni di vita, intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività.

La debolezza della contrattazione nazionale e la prevalenza di quella aziendale in alcuni paesi comporta una copertura contrattuale al di sotto del 40%, come nel Regno Unito. Ma sale all' 80% sino ad arrivare al 95 % (Francia e Spagna) quando la contrattazione collettiva nazionale è legata a validi meccanismi di estensione a livello aziendale o territoriale.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE E DECENTRATA

La Fisascat, nel ribadire l'attuale modello contrattuale, ritiene che la filiera contrattuale è inutile per una politica di tutela, in quanto bisogna aggregare e rappresentare le esigenze di tutela manifestate dalle lavoratrici e dai lavoratori e non il lavoro svolto.

L'accordo del luglio '93 è una struttura di regole che vincolano le parti al rispetto di un percorso condiviso per il rinnovo dei contratti; esso sinora non ha funzionato del tutto, in quanto è stato quasi inapplicato nella parte che riguarda il secondo livello.

Le richieste di aumenti salariali, che vengono fatte per adeguare il potere d' acquisto delle retribuzioni, non corrispondono all'inflazione programmata o reale, ma a quella percepita che risulta essere superiore, anche per la mancanza di elementi importanti, alla costruzione del paniere Istat.

Il mancato rinnovo dei contratti, la perdita di potere d' acquisto delle retribuzioni e delle pensioni sono dovuti ad una politica dei redditi sbagliata, che non ha effettuato il controllo dei prezzi e delle tariffe e non ha stabilito in maniera equa l'imposizione fiscale sui cittadini, facendo pagare le tasse in proporzione al reddito prodotto.

L'attuale situazione socio-economica richiede una discussione sul modello contrattuale, dove il contratto nazionale rimane la cornice normativa di diritti, garanzie e tutele per tutti e la contrattazione di secondo livello diventa il luogo deputato per ridistribuire il reddito dell'impresa ai lavoratori tramite il premio di produttività.

La contrattazione decentrata (aziendale e/o territoriale) dovrà essere maggiormente esercitata ed essere resa esigibile e più cogente tramite la chiara previsione di decentramento nel territorio di parte delle politiche organizzative e contrattuali nazionali.

L'accordo di luglio 2007, con la previsione della detassazione di una quota delle risorse per il premio di risultato, lo sgravio contributivo e la pensionabilità del premio di produttività, aiuta ad aumentare le esperienze fatte in alcuni territori, che possono costituire un elemento di partenza per diffondere aspetti contrattuali interessanti e politiche attive di sostegno al miglioramento delle condizioni dei lavoratori. Ripensare la rappresentanza delle esigenze dei lavoratori del turismo, del commercio e dei servizi nell'attuale contesto sociale, con una politica contrattuale omogenea per più settori merceologici, potrà rafforzare il potere di negoziazione e ridurre tante duplicazioni contrattuali. Non è però possibile indirizzare la nostra azione sindacale verso contratti di filiera che snaturano il governo dei processi di aggregazione che devono raggiungere tutti i lavoratori nei posti di lavoro.

BILATERALITA'

La Fisascat ritiene utile, a questo proposito, sviluppare ed avviare un' attività locale di proposte fatte unitariamente, da inviare alle controparti con l'utilizzo degli enti bilaterali per dare una risposta concreta all'esigenza manifestata dai lavoratori di avere maggiore salario e tutele adeguate.

La bilateralità è istituita e disciplinata dalla contrattazione collettiva, che rappresenta la fonte di regolazione e di indirizzo; e la mancata adesione o l'omesso versamento agli enti bilaterali incidono direttamente sulle prestazioni per il lavoratore con uno svantaggio economico.

Per la Fisascat il ruolo degli enti bilaterali è fondamentale per le caratteristiche delle esigenze rappresentate in settori molto frammentati e polverizzati, dove la bilateralità costituisce uno strumento di tutela di interessi individuali. La bilateralità è basata sulla volontà di agire e su un reciproco affidamento che raccoglie ed unifica le convenienze delle parti su obiettivi comuni che interessano le parti lavoratori ed imprese.

Il sistema della bilateralità è in grado di garantire una serie di servizi sostitutivi del servizio pubblico e propone forme di mutualità, come la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, che possono integrare il sistema della protezione sociale pubblica, insufficiente a garantire le necessità dei lavoratori e delle famiglie.

La bilateralità, come strumento della contrattazione, costituisce terreno fertile per la tutela di interessi condivisi che possono essere: il sostegno al reddito, in caso di sospensione dell'attività per determinati periodi all'anno, la formazione professionale e continua, la sicurezza del lavoro, l'incontro domanda offerta di lavoro, i pareri di conformità per l'apprendistato professionalizzante, la certificazione dei rapporti di lavoro ed il rilascio del Durc, quale attestazione del pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

La bilateralità è parte integrante della riforma del mercato del lavoro in quanto strumento di sostegno al reddito ed erogatore di prestazioni, è anche la sede più adeguata per la gestione delle vertenze con la transazione e la conciliazione delle stesse ai sensi del codice di procedura civile.

FORMAZIONE

Altro importante tassello delle strategie della Fisascat, per la gestione del nuovo che avanza, è la formazione dei quadri e dei delegati per meglio rappresentare i bisogni dei lavoratori.

La decisione di avviare un corso lungo della Fisascat è fortemente voluta e sostenuta dalle richieste degli operatori e dei delegati che hanno sete di sapere e di affrontare le esigenze manifestate dai lavoratori con un approccio propositivo.

Il corso lungo inizia a fine mese con la preselezione dei partecipanti, mentre il primo modulo si terrà dal 3 al 7 dicembre e la conclusione è prevista entro ottobre 2008.

Gli argomenti del corso sono legati all'azione di rappresentanza e di contrattazione nazionale e decentrata, alla riforma del mercato del lavoro nel contesto socio economico, e riguardano nello specifico il welfare contrattuale come la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, la bilateralità, il proselitismo, la comunicazione.

L'intento è quello di aumentare la professionalità e le competenze dei quadri della Fisascat per sviluppare una maggiore azione di rappresentanza per i lavoratori che potrà essere meglio esercitata nei confronti delle controparti.

La formazione continua dei lavoratori viene erogata dalle imprese tramite i piani da presentare ai Fondi Paritetici Interprofessionali, istituiti dalle parti sociali a seguito della legge 388/2000, e rappresenta la risposta ai fabbisogni formativi delle imprese e ad una esigenza dei lavoratori di migliorare la loro competenza finalizzata alla progressione di carriera, e nello stesso tempo garantisce al lavoratore una maggiore occupabilità, indispensabile in un mercato del lavoro caratterizzato dalla precarietà.

IMMIGRATI

Il posizionamento della Fisascat nei prossimi anni deve tener conto, nel porre l'iscritto al centro della sua azione contrattuale, di una realtà del mercato del lavoro che è costituita dagli immigrati, che svolgono attività di cura e di assistenza a sostegno delle famiglie italiane.

Gli immigrati in Italia sono, secondo i dati riferiti al 2005, tre milioni, di cui circa un milione e mezzo impegnati come assistenti familiari e tra questi solo 471.085 risultano regolarmente assunti all'Inps. Mancano quindi all'appello più di un milione di persone che probabilmente vivono e lavorano in Italia senza permesso di soggiorno.

E' necessario adeguare la politica dei flussi migratori alle richieste di offerta di lavoro proveniente dalle famiglie, che devono sopperire alla carenza di strutture pubbliche adeguate richiedendo l'aiuto delle assistenti familiari provenienti per lo più dai paesi dell'Est per l'assistenza e la cura in casa dell'anziano o del non autosufficiente.

Dal punto di vista contrattuale, il contratto firmato il 16-2-2007 traccia un percorso di professionalità con l'inquadramento differenziato tra l'assistente familiare a persona autosufficiente e colui che presta assistenza a persone non autosufficienti, e nel contempo dà una risposta su alcune prestazioni, tramite la bilateralità, come la malattia, la maternità e l'infortunio.

Resta aperta la discussione sulla riforma del testo unico per l'immigrazione e gli interventi di modifica della Bossi-Fini con provvedimenti come il ricongiungimento familiare, la carta di lungo soggiorno e la legge sulla cittadinanza.

Il problema dell'immigrazione ha bisogno dell'impegno politico di tutti i paesi, anche per fronteggiare l'emergenza degli sbarchi e per dialogare con i paesi di provenienza.

Gli immigrati, come soggetti deboli, hanno necessità di maggiore protezione sociale, che riguarda l'azione contrattuale specifica della federazione, e di assistenza per la regolarizzazione degli ingressi, che segue l'Anolf.

L'immigrato si iscriverà alla federazione di appartenenza in base al settore in cui presta la sua attività e contemporaneamente aderirà come socio all'Anolf.

SERVIZI

Nel progetto della Cisl l'iscritto è posto al centro dell'azione sindacale ed allo stesso viene garantita tutela collettiva ed individuale con un sistema di servizi in perfetta sinergia tra categorie e associazioni (Anolf - Caaf - Inas - Sicet - Adiconsum - Ial). La Fisascat si trova perfettamente in linea con questa filosofia, fermo restando alcuni elementi che devono essere definiti.

L'ufficio vertenze per la Fisascat è il canale privilegiato per attivare percorsi di proselitismo nelle aziende, per cui la gestione non è solo un fatto organizzativo o tecnico, ma diventa un mezzo di negoziazione e di consolidamento dei rapporti, specie con gli enti bilaterali, deputati alla conciliazione ed all'arbitrato.

La situazione attuale nei territori è che l'ufficio vertenze è accentrato alla Ust, e questo comporta l'esclusione della categoria dalla gestione sindacale dei lavoratori e dei rapporti con le aziende, non essendoci scambi di dati o riferimenti tra categoria ed ufficio vertenze.

La Fisascat ritiene che l'ufficio vertenze, che diventa il front-office della Cisl, deve avere un collegamento sindacale e politico con la categoria. Dove questo collegamento non c'è, dovrà possibilmente essere ripristinato ed integrato con i servizi della Cisl.

L'Ust ha il compito di coordinamento dei servizi e delle politiche sindacali organizzative della Cisl, con un raccordo sinergico fra le categorie e gli enti della Cisl, in una logica di indirizzo e programmazione delle attività, fermo restando il mantenimento della caratteristica di valori e di principi della Cisl come confederazione di categorie.

La Fisascat, nel ribadire la centralità dell'iscritto quale destinatario di garanzie, informazioni, formazione, assistenza, tutele contrattuali, è convinta che la collaborazione fra gli enti e le associazioni può offrire agli iscritti una serie di servizi che riguardano il lavoratore e la sua famiglia, tra cui l'assistenza fiscale e previdenziale.

WELFARE CONTRATTUALE

La modernizzazione del sistema di protezione sociale, a partire dalla riforma pensionistica pubblica, ha previsto l'avvio della previdenza complementare, come integrativa della pensione, per consentire ai giovani di percepire in un futuro una pensione decorosa adeguata al livello della vita lavorativa.

L'attivazione del doppio canale pubblico e privato assicura la sostenibilità finanziaria e sociale per gestire l'invecchiamento della popolazione, invecchiamento che impone lo sviluppo di politiche familiari e sociali per sostenere la famiglia nella cura e nell'assistenza di anziani e portatori di handicap.

La Fisascat ha scelto, da tempo, la costruzione del welfare contrattuale in risposta alle previsioni di crisi del sistema pubblico e, in coerenza con i principi della Cisl, ha sviluppato la possibilità per i lavoratori di avere una pensione integrativa a quella pubblica destinata a non garantire più, soprattutto per le giovani generazioni, una vita dignitosa adeguata alle esigenze consolidate.

La previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa costituiscono un sistema di tutele basato su prestazioni e sostegni adeguati a superare la soglia di povertà e del disagio sociale in situazioni di difficoltà, per molti lavoratori. Il sistema del welfare contrattuale deve essere implementato per esercitare e rafforzare i principi di solidarietà e di sussidiarietà tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa realtà sociale.

L'ANALISI ORGANIZZATIVA FISASCAT 2007

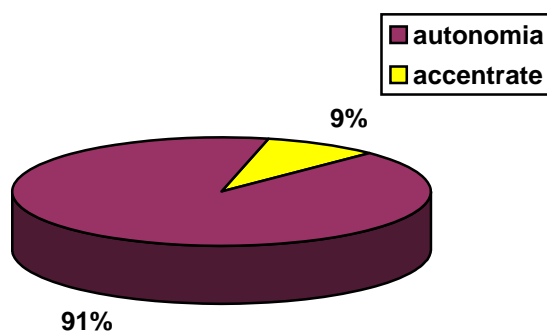
La Federazione Nazionale ha avviato, in occasione dell' Assemblée Organizzativa 2007, la rilevazione dei principali dati relativi alle federazioni territoriali. All'analisi hanno collaborato diverse strutture decentrate ed è stato possibile creare, quindi, un modello che evidenzia le principali caratteristiche dell'attività svolta dalla struttura categoriale.

La rilevazione organizzativa 2007 ha fornito i seguenti dati, in ordine agli argomenti che in sintesi seguono:

TERRITORIO, QUADRI E STRUTTURE DELLA FISASCAT

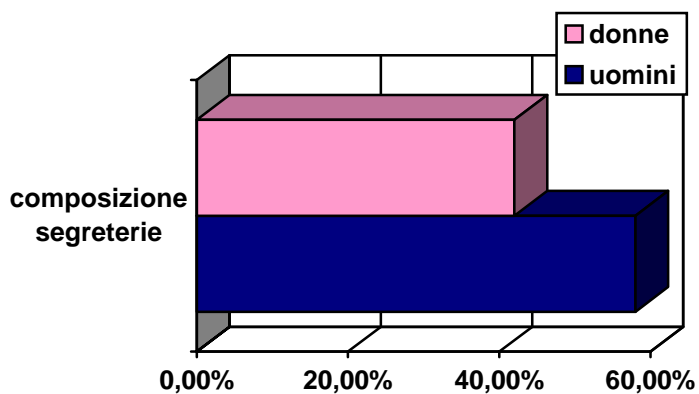


Fra le Strutture Fisascat Territoriali il 91% è in autonomia, mentre il 9% è accentrato presso le rispettive UST e si tratta di piccole strutture.

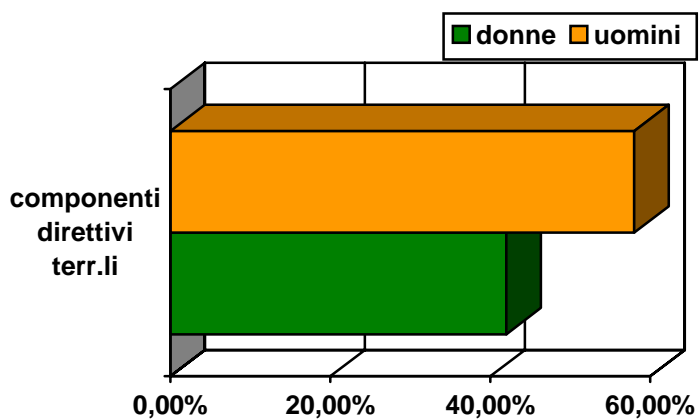


SEGRETERIE E DIRETTIVI

L'età media dei Segretari Generali è di anni 42; in media i Componenti di Segreteria sono 3 , la cui età media è di anni 40,5. Gli uomini rappresentano il 58%, le donne il 42%.



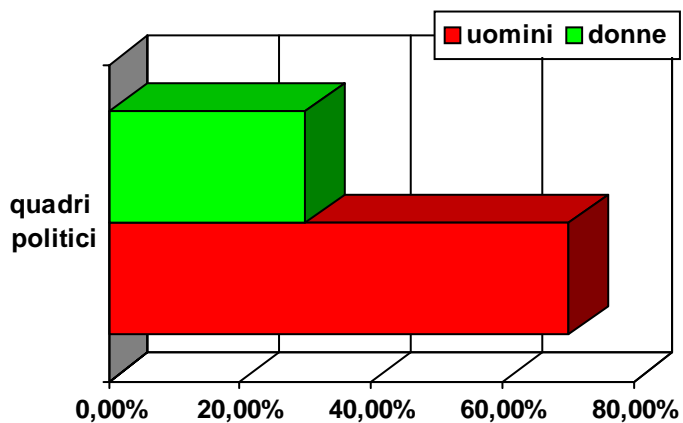
I Direttivi sono composti mediamente da 32 unità di cui il 58% uomini e il restante 42% donne, la cui età media è di anni 50,5.



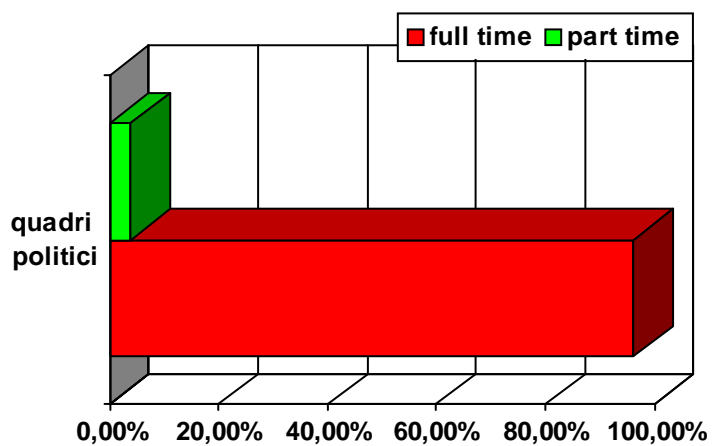
I QUADRI POLITICI



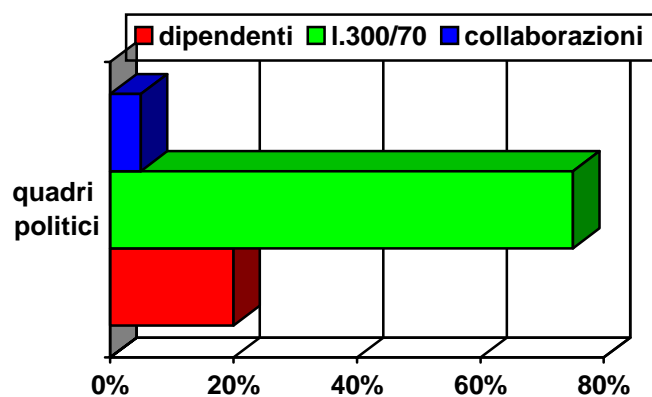
L'età media dei quadri politici è di anni 42 con una presenza di uomini pari al 70% e di donne pari al 30%.



Tra i quadri politici il rapporto di lavoro è full-time nella misura del 96%, part-time per il restante 4%.



I quadri con contratto di lavoro dipendente dalla struttura rappresentano il 20%, quelli distaccati ex Legge 300/70 il 75%, mentre quelli con rapporto di collaborazione il 5%.

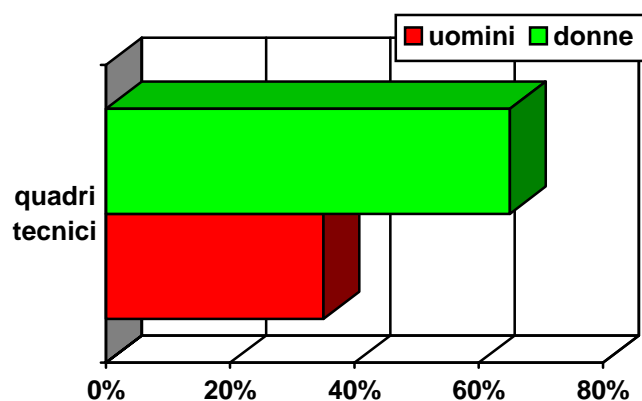


Nel campione analizzato il rapporto fra iscritti e quadri politici è mediamente di un quadro ogni 620 iscritti.

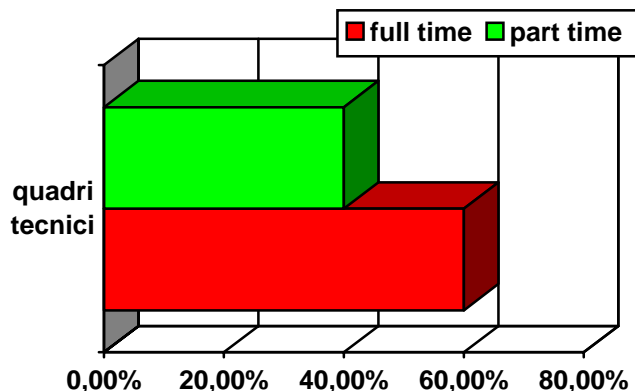
I QADRI TECNICI



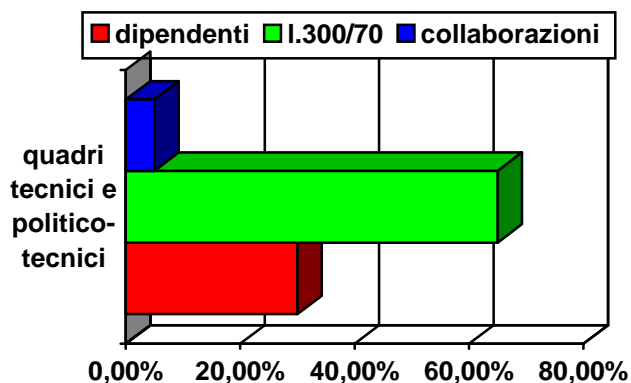
I quadri tecnici, la cui età media è di anni 39, sono per il 35% uomini e il 65% donne.



I full-time rappresentano il 60% mentre i part-time il 40%.



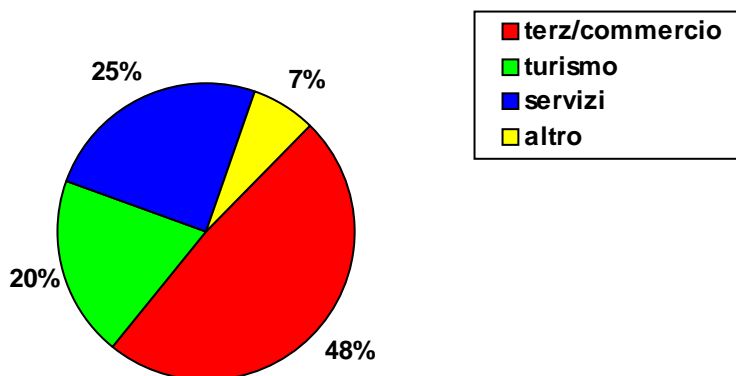
Tra i quadri tecnici il 30% hanno un rapporto di lavoro dipendente, il 65% sono distaccati ex Legge 300/70 (ed hanno un ruolo politico-tecnico) ed il restante 5% sono collaboratori.



I Rappresentanti Fisascat sui luoghi di lavoro

La media dei rappresentanti sindacali è di 57 unità per struttura territoriale e sono così ripartiti per settore:

- Terziario 48%
- Turismo 20%
- Servizi 25%
- altro 7%



Il Tesseramento Fisascat 1986 - 2006

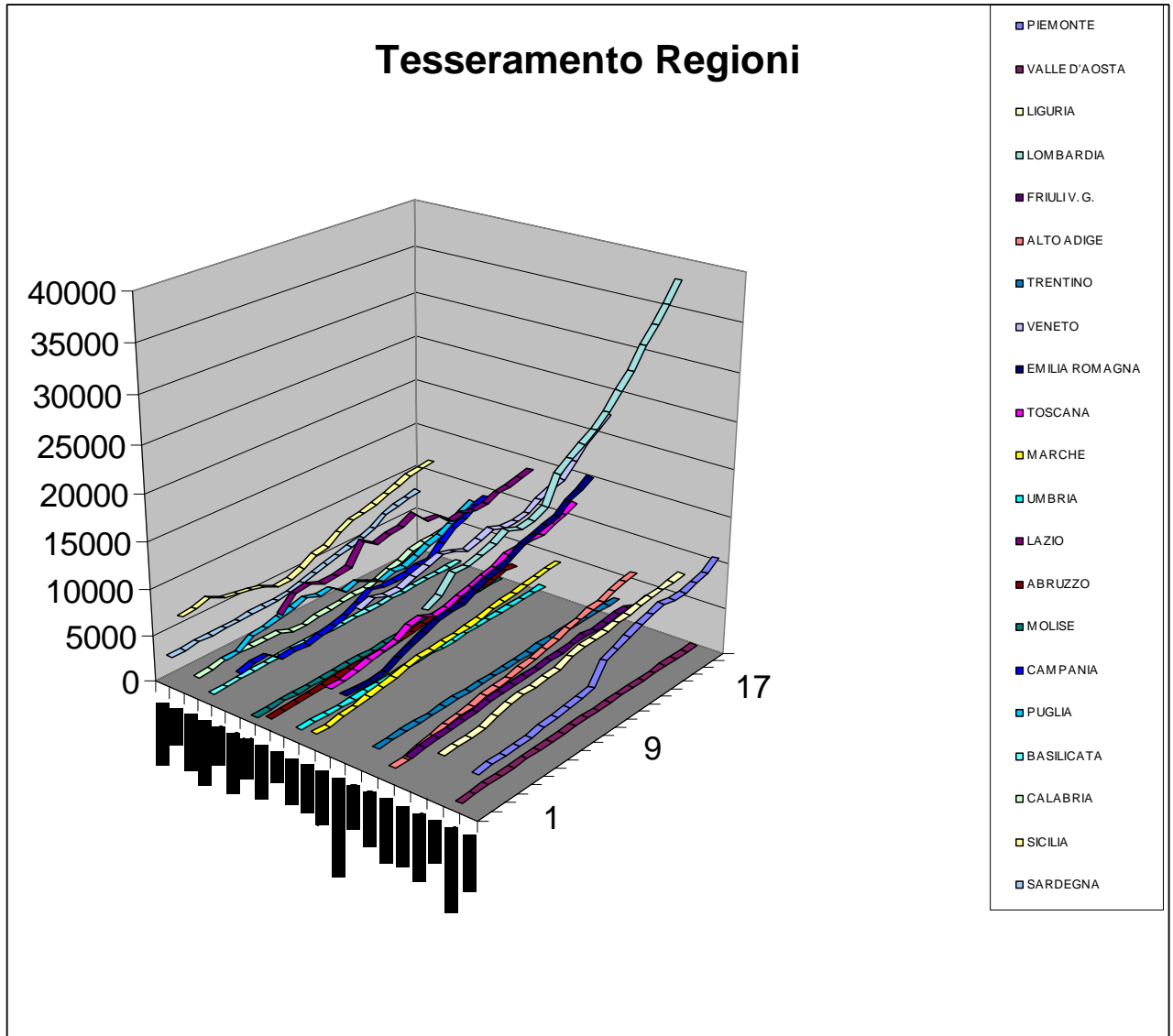
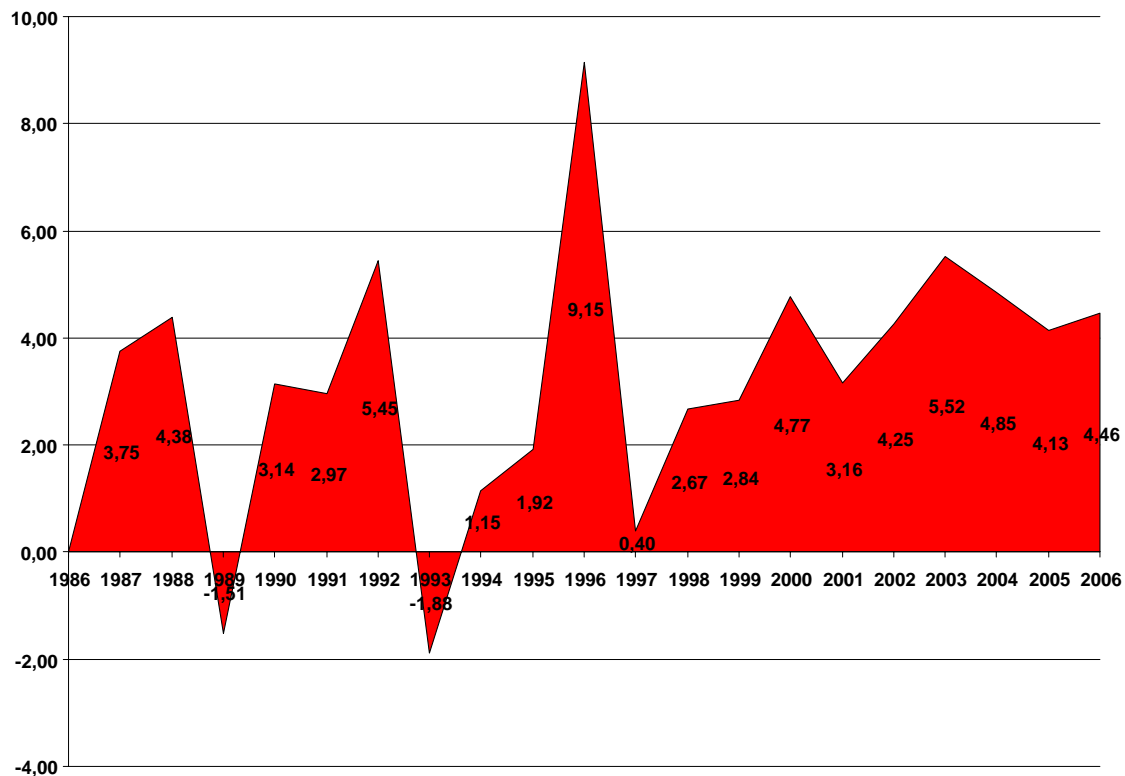
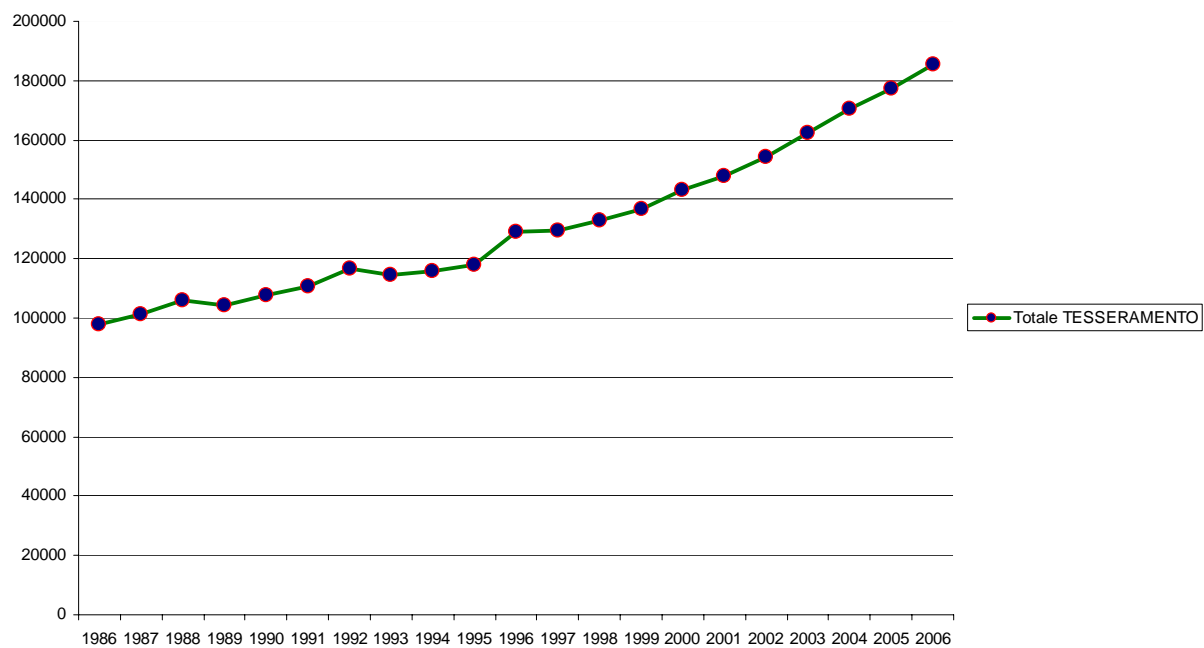


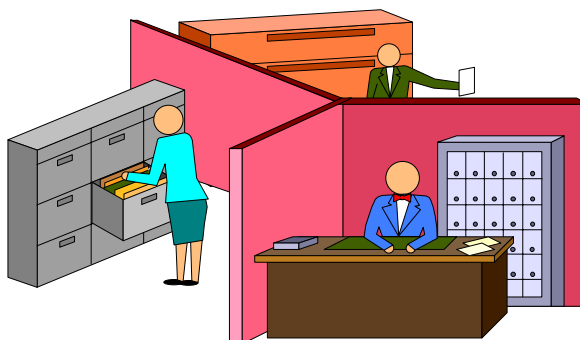
Grafico tesseramento % incrementi



Totale TESSERAMENTO



I SERVIZI



La Fisascat dovrà sempre più valorizzare i servizi svolti per gli iscritti, ai quali dovrà garantire oltre all'assistenza contrattuale quella individuale tramite gli uffici vertenze che, con la presenza dei legali convenzionati, diventerà strumento rilevante per effettuare proselitismo nelle aziende.

Le vertenze individuali e collettive vengono seguite dalla Fisascat e dai centri servizi Cisl. Le vertenze hanno prevalentemente riguardato le differenze salariali, la mancata regolarizzazione previdenziale, i riposi settimanali ed il TFR. E' indispensabile che il servizio vertenze venga strutturato in modo che, comunque, il lavoratore abbia come punto di riferimento la categoria.

Gli iscritti alla Fisascat possono avvalersi anche di servizi quali il fiscale ed altri che vengono forniti tramite i centri servizi costituiti dalle UST e che hanno incrementato la gamma dei servizi offerti per la tutela individuale dei lavoratori iscritti (elaborazione buste paga in particolare per colf e badanti, elaborazione e trasmissione modello 770, modello unico e modello 730, ISEE RED).

Nel 2006 la percentuale delle vertenze nel settore commercio ha rappresentato il 40% del totale, nel settore del turismo il 30%, nel settore dei servizi il 20%. Le vertenze negli altri settori sono risultate pari al 10%.

I LAVORATORI IMMIGRATI

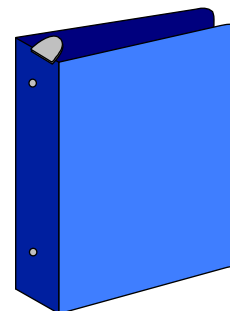
Nei settori di competenza Fisascat in questi anni è cresciuto l'impiego di manodopera di lavoratori e lavoratrici immigrati, che sono occupati soprattutto nei settori turismo, servizi ed in particolare nel settore della collaborazione domestica (colf e badanti), dove 5 su 6 addetti sono immigrati; senza di loro andrebbe in crisi il sistema di assistenza alle famiglie, agli anziani e ai malati. L'aspirazione ad una tutela adeguata è attestata dall'elevata partecipazione alla vita sindacale (526.320 rispetto al totale di 5.776.269 lavoratori sindacalizzati).

Per gli immigrati si sta sviluppando un sistema di servizi dedicati attraverso nuove sperimentazioni condotte nei territori. L'impegno della Fisascat dovrà crescere nei prossimi anni, in considerazione del fatto che continuerà ad aumentare il fabbisogno di manodopera immigrata non solo nei settori del turismo, servizi, colf e badanti, ma anche in altri più specializzati, dove è carente la presenza di servizi pubblici adeguati al sostegno delle famiglie.

LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

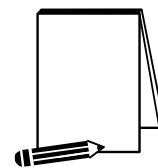
A livello decentrato sono stati stipulati in prevalenza accordi aziendali o territoriali che hanno riguardato le seguenti voci:

- orario/occupazione
- salario/produttività
- organizzazione del lavoro
- apprendistato
- part-time
- flessibilità



LA BILATERALITÀ NEL TERRITORIO

Nei territori analizzati, dove sono stati costituiti enti bilaterali, sono vigenti accordi che prevedono la riqualificazione, la formazione, il sostegno al reddito, l'apprendistato – mdl. Gli enti bilaterali sono ormai diffusi in tutto il territorio e riguardano soprattutto il turismo ed il terziario, ma anche nei servizi oramai esiste un network che si sta sviluppando. In diversi territori sono vigenti anche accordi locali, finanche in materia di conciliazione ed arbitrato delle controversie di lavoro.



La Fisascat nei prossimi anni, in attuazione delle decisioni prese in sede congressuale, intende continuare nella sua azione contrattuale per rappresentare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici del terziario, turismo e servizi. La definizione dei confini contrattuali con le altre categorie continuerà ad essere affrontata con un approccio propositivo, nella convinzione che è vitale ed importante mantenere il rapporto esistente con i lavoratori iscritti, ai quali bisogna offrire tutele e dare risposte alle loro domande.

Continuare, con entusiasmo e con l'unità di tutta la federazione, il lavoro svolto dai quadri, dai dirigenti, dai delegati, ai quali va il ringraziamento per la crescita della Fisascat in termini quantitativi e qualitativi, sarà la via per raggiungere gli obiettivi prefissati e superare, alla data del prossimo Congresso, il tetto dei 200.000 iscritti.

Rafforzare le strategie contrattuali per governare le innovazioni e le trasformazioni in un mercato precario ed in settori polverizzati sarà la sfida che la Fisascat intende vincere tramite l'azione contrattuale nazionale, l'implementazione del secondo livello, la bilateralità, il welfare contrattuale, i servizi agli iscritti, la formazione dei quadri e la formazione professionale e continua dei lavoratori.

Il territorio è dove si sviluppano tutte le politiche e le strategie per raggiungere i lavoratori nei luoghi di lavoro. Riposizionare il fulcro dell'attività di proselitismo nel territorio, con maggiori risorse economiche e con l'ausilio di progetti mirati, sarà il percorso condiviso per dare maggiori servizi ai lavoratori e soddisfare, di conseguenza, le aspettative di una domanda sempre più esigente.

Sviluppare un sistema di comunicazione veloce ed efficiente per informare i nostri iscritti su tutta l'attività svolta con la creazione di un sistema di sms diffuso o di un sito web all'interno di un'unica rete, sarà un obiettivo che risponde all'esigenza espressa dai delegati e dai lavoratori che hanno voglia di sapere e di conoscere per trasferire e diffondere l'attività contrattuale e normativa indispensabile e necessaria a creare un clima di conoscenza e di condivisione fra i lavoratori.

Affrontare e risolvere le problematiche poste da un mercato flessibile e precario, con la volontà di rappresentare i bisogni delle fasce deboli della società (donne, giovani, immigrati), e con l'impegno di attuare, nei rinnovi contrattuali, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'accordo di luglio 2007 in tema di incentivi al part-time lungo, alla conferma del contratto a termine, al diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato, alla riforma degli ammortizzatori sociali e dei servizi pubblici per l'impiego, sarà l'impegno quotidiano di tutti i livelli della Fisascat. Un impegno che deriva dall'esercizio del nostro ruolo di rappresentanza a favore dei lavoratori e lavoratrici e che dalla nostra azione contrattuale aspettano una soluzione ai loro bisogni ed alle loro esigenze.

E' un obiettivo ed è un auspicio che con il contributo di tutti si realizzerà.