



Documento  
in preparazione  
dell'Assemblea Organizzativa

**15 – 17 ottobre 2007**

## **- PREMESSA -**

Questo documento intende essere un aiuto per sviluppare il dibattito al nostro interno finalizzato a definire le proposte e le strategie da esporre alle assemblee organizzative della Fisascat e della CISL.

L'intento è di individuare una sinergia comune a garanzia di sviluppo dei nostri modelli di rappresentanza e contrattuale definendo i profili delle attività contrattuali propri della Fisascat.

## **- CONTESTO SOCIO-ECONOMICO -**

Gli effetti della globalizzazione sono sempre più visibili e rispettano le previsioni fatte nell'ultimo decennio. Lo spostamento delle attività produttive industriali nei paesi orientali, l'offerta di merci, e lo sviluppo tecnologico comporta che sempre più l'economia europea si sta caratterizzando dall'assoluta predominanza dei servizi, sia alle aziende che alle persone, e dalla produzione di alta specializzazione.

L'Italia non può sottrarsi a questo cambiamento e sempre più la risorsa lavoro viene sviluppata nel settore dei servizi, del turismo e del terziario. Ma l'adeguamento dei sistemi politici e sociali a questa situazione sta tardando, causando al nostro Paese un grave ritardo nei confronti degli altri Paesi europei. Nel 2006 la Spagna ha superato il nostro Paese come valore assoluto di produzione PIL nel turismo e la Grecia, seppure ancora fanalino di coda nel gruppo dei 15 assieme al Portogallo, ha un indice di sviluppo del PIL che sfiora il 10%. In Italia la marcata trasformazione del sistema economico da industriale a terziario e servizi rende necessaria una adeguata risposta in termini di strutture e sostegno pubblico per coadiuvare lo sviluppo di questi settori, settori che rappresentano, pur nelle difficoltà accennate, circa il 70% dell'offerta occupazionale. Un valore questo destinato ad aumentare se sapremo fare riconoscere alle parti sociali e politiche la reale importanza che già oggi questi settori hanno per lo sviluppo di questa nostra Italia.

## **- CONTRATTAZIONE E RAPPRESENTANZA -**

L'azione di rappresentanza del sindacato pone al centro della sua stessa identità gli interessi dei lavoratori e la loro tutela.

Il sindacato, in una società in continua evoluzione e caratterizzata dagli effetti della globalizzazione, deve accentuare gli elementi strategici della rappresentanza per tutelare le diverse condizioni del lavoro che manca e del lavoro flessibile e precario.

La coesistenza di una contrattazione articolata diventa compatibile con un sistema economico e sociale diversificato per aree geografiche del paese e per pletora di livelli sociali.

La contrattazione collettiva e decentrata deve essere orientata verso una concertazione degli indirizzi generali in materia di politica economica, sociale ed occupazionale per espletare la natura di soggetto collettivo portatore di valori ispirati alla giustizia sociale in grado di tutelare gli interessi individuali e collettivi dei propri associati.

L'accordo di luglio 93 è una struttura di regole che vincolano le parti dove la legge può essere solo di sostegno e di grande equilibrio tra i due livelli di

contrattazione in quanto considera il secondo livello legato al sistema per il recupero della produttività.

Il parametro nazionale rimane come quadro normativo ed economico di garanzie e tutele per la generalità dei lavoratori e la contrattazione decentrata che può essere aziendale o territoriale rende esigibili materie come la sicurezza sul luogo di lavoro, i tempi di vita e di lavoro, i contratti per zone omogenee sulla produttività, la bilateralità come partecipazione alla gestione di aspetti condivisi che mettono a confronto le reciproche convenienze delle parti.

Pertanto, nel panorama globale occorre prevedere un sindacato che operi in modo più moderno: è il sindacato GLOBAL e cioè un sindacato che sappia adattare la propria azione affrontando le situazioni globali e quelle locali e che sia in grado di sviluppare contrattazione e tutela a livello internazionale, europeo, nazionale, territoriale e aziendale. LA Fisascat ribadisce l'attuale modello contrattuale e ritiene che eventuali proiezioni contrattuali che vadano verso i contratti di area o di filiera finirebbero per snaturare la caratteristica della contrattazione categoriale.

Il contesto nel quale ci si muove oggi è certamente cambiato rispetto al passato ed è uno scenario caratterizzato più dalla presenza del settore dei servizi che non del settore di produzione industriale. Oggi i due terzi dell'occupazione in Italia sono riconducibili al settore del terziario e dei servizi nelle sue varie componenti. Serve un conseguente adeguamento del sistema di relazioni che deve rispondere alla necessità di consolidare la tutela e la rappresentanza in questo mercato del lavoro che non può più continuare a rimanere marginale.

In questo ambito dovrà essere sviluppata una caratteristica intrinseca della Fisascat: la capacità di aggregare le lavoratrici ed i lavoratori in base alle esigenze di tutela manifestate e non in base al lavoro svolto. In altre parole potenziare la nostra capacità di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, e non dei lavori.

La nostra capacità di rappresentare si evolve dalla tutela dei lavori tradizionali alla tutela delle nuove figure di lavoratori, caratterizzati da grande flessibilità e conseguente precarietà. Sarà nostro compito attuare a tutti i livelli la separazione della precarietà dalla flessibilità, perseguendo politiche di stabilizzazione e di concertazione.

Serve presidiare a tutti i livelli le realtà territoriali per un esercizio reale dei diritti contrattati, tenendo al centro della nostra azione il lavoratore. In questo quadro la bilateralità è lo strumento contrattuale che rende applicabili le regole e le norme dei contratti di lavoro e che attiva le strategie finalizzate a tutelare la professionalità del lavoratore ed a governare le dinamiche del mercato del lavoro.

## **- II° LIVELLO DI RAPPRESENTANZA -**

La Fisascat nazionale conferma la validità dei due livelli di contrattazione.

Si evidenzia la necessità di dare nuovo impulso al 2° livello di contrattazione e chi è chiamato ad attuarlo sono tutte le strutture della Fisascat, dal livello regionale a quello nazionale.

Il costo contrattuale del 2° livello per quanto riguarda la "conquista politica" di esercitare questo diritto alla contrattazione è già stato pagato nel rinnovo dei precedenti CCNL, e non possiamo dimenticare l'importanza del diritto politico di esercitare il 2° livello.

Il modello contrattuale del 1993 ha funzionato ed è riuscito nell'obiettivo di regolare la dinamica inflazionistica tramite la politica dei redditi. Ha funzionato seppure carente di una parte importante: il reale esercizio generale del 2° livello di contrattazione. Bisogna allora completare il patto del luglio '93 e pretenderne la piena applicazione nei nostri settori.

La Segreteria Nazionale è determinata ad esercitare in pieno l'accordo del luglio '93 e comunque chiede la partecipazione di tutte le strutture della categoria allo sviluppo della contrattazione di 2° livello perché è convinta che tramite il decentramento contrattuale sia possibile esercitare un grande ruolo da protagonista in quello che è l'essenza stessa della Federazioni Sindacali, e cioè la contrattazione. Inoltre vuole mantenere fede ad un impegno già deciso in precedenti assemblee organizzative di decentrare nel territorio parte delle politiche organizzative e contrattuali.

La Segreteria Nazionale propone, in occasione dell'assemblea organizzativa, di avviare una attività locale di proposte da discutere unitariamente e da inviare alle controparti. Le esperienze già fatte in alcuni territori dimostrano che il 2° livello di contrattazione è possibile e che la strada per coinvolgere tutti i lavoratori in questo processo è lo sviluppo della bilateralità.

L'esigibilità della contrattazione di 2° livello potrà essere perseguita con l'incremento dell'attuale tetto di decontribuzione e con incentivi attraverso la riduzione delle aliquote fiscali sugli aumenti salariali derivanti dalla contrattazione stessa.

### **- FLESSIBILITA' CONTRATTATA -**

All'aumento dell'importanza economica del terziario devono coerentemente corrispondere anche più politiche per il terziario. L'aumento delle richieste di servizi alle persone ed alle famiglie significa che il Sindacato dovrà sempre più occuparsi dello stato sociale e della famiglia, sia in difesa del lavoratore che in difesa dell'utente.

Questo impegno si andrà a manifestare in tema di:

- Part-time lungo: la possibilità di esigere il consolidamento dell'orario di lavoro effettivamente svolto, specie in funzione previdenziale e sussidiaria all'economia familiare, deve diventare effettiva.
- Congedi individuali: il diritto al conseguimento delle proprie aspirazioni individuali, ma anche e soprattutto alla difesa dell'unità familiare nei momenti di bisogno derivanti da situazioni traumatiche, rende necessario sviluppare un sistema coerente che permetta il godimento di periodi di sospensione dal lavoro.
- Appalti di servizi: normare le procedure abolendo il massimo ribasso e prevedendo l'offerta economicamente più vantaggiosa al fine di esaltare la qualità del servizio offerto e stabilizzando le professionalità acquisite.
- Diritto di precedenza: la stabilizzazione per i tempi determinati ed i part-time dovrà attuarsi definendo regole certe e chiare riconoscendo i periodi di lavoro svolti.

### **- WELFARE CONTRATTUALE -**

La strada della costruzione di un welfare contrattuale, sussidiario al welfare pubblico, è stata scelta da tempo dalla Fisascat, sia in risposta alle previsioni di crisi del sistema pubblico, sia per coerenza ai principi fondatori della Cisl, ma soprattutto come risultato dell'impegno a garantire tutele fondamentali a chi ne è sprovvisto.

Quanto è stato fatto in tema di previdenza integrativa ed assistenza sanitaria integrativa dimostra la validità di questi sistemi di aiuto che possono essere la discriminante tra superare o meno la soglia della povertà e del disagio sociale in situazioni di difficoltà.

Il sistema del welfare contrattuale va pertanto difeso ed implementato nell'ottica di rafforzare i principi di solidarietà e sussidiarietà tra lavoratrici e lavoratori all'interno dello stesso tessuto sociale.

### **- BILATERALITA' -**

La bilateralità finora sviluppata, sia a livello nazionale che a livello locale, ha dimostrato di essere un valido strumento di applicazione concreta dei principi partecipativi stabiliti nei contratti sottoscritti.

Sempre più va seguita la strada della diffusione delle attività bilaterali quale tangibile risultato dei servizi e delle tutele contrattate dal Sindacato.

Il compito del reale esercizio di importantissime conquiste contrattuali potrà essere svolto sviluppando nei territori la bilateralità.

Gli Enti Bilaterali saranno gli strumenti per la gestione del mercato del lavoro dell'incontro domanda-offerta tramite agenzia, per la gestione della formazione continua, per l'amministrazione degli ammortizzatori sociali aggiuntivi, istituti questi sviluppati a livello nazionale, ma di fatto applicati a livello del territorio. Non da ultimo la sicurezza sul lavoro, tema quanto mai importante: lo sviluppo della cultura della prevenzione del rischio per migliorare le condizioni lavorative nei luoghi di lavoro è condizione fondamentale per garantire qualità e tutela della propria salute partendo da una formazione obbligatoria aggiuntiva adeguata alle condizioni del lavoro effettuato.

Importantissima funzione della bilateralità sarà il governo del DURC (Documento Unico Regolarità Contributiva), strumento di garanzia di una concorrenza leale tra imprese, ma anche e soprattutto strumento di tutela della posizione contributiva e contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **- FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA -**

La velocità di cambiamento della tecnologia e la necessità di una capacità di adattamento sempre più veloce rende fondamentale per i cittadini dedicare parte del proprio tempo alla formazione ed all'aggiornamento.

La capacità di apprendere e la capacità di adeguare le proprie conoscenze acquisite alle necessità contestuali sono destinate a diventare gli strumenti di sviluppo delle competenze personali per garantire un mondo dove il lavoro cambia, ma i lavoratori restano, dove il lavoro così come è strutturato ha prospettiva a breve termine, ma il lavoratore deve tutelarsi per avere garanzia di occupazione per decenni.

La possibilità di garantire una effettiva formazione personale, e questo può avvenire all'interno di organismi riconosciuti dalla bilateralità, in armonia con quanto previsto in tema di tempi di riposo ed con le esigenze di sviluppo aziendale, dovrà essere argomento di confronto tra le parti, ma anche argomento di sensibilizzazione con i nostri iscritti.

## - AMMORTIZZATORI SOCIALI SETTORIALI -

Bisogna costruire un nuovo sistema che:

- estenda il livello delle tutele indipendentemente dal settore, dalla dimensione aziendale e dalla tipologia del rapporto di lavoro;
- preveda trattamenti omogenei e non ingiustificatamente difformi;
- sopprima l'incentivazione al lavoro nero che il tradizionale sistema di ammortizzatori finisce col favorire.

Bisognerà prevedere innanzitutto una netta separazione tra l'assistenza a persone indigenti e un sistema di ammortizzatori sociali caratterizzato da misure assicurative/contributive; così come va realizzato un graduale ampliamento dei livelli del volume di spesa da finanziare per via contributiva, allargando anche la platea delle aziende finanziatrici, fino a raggiungere le medie europee di contribuzione.

Una 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.

La riforma degli ammortizzatori sociali e il relativo finanziamento, sia pubblico che contrattuale, non potranno prescindere da un riequilibrio delle coperture a favore dei nostri settori anche attraverso il sostegno al reddito da erogare attraverso la bilateralità. Si tratta di rendere universali le tutele allargando la platea di beneficiari compresi gli atipici ed i precari.

La Fisascat chiede l'estensione alle aziende commerciali, agenzie di viaggio e turismo, imprese di vigilanza privata, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e servizi di pulizia operanti presso le imprese industriali di beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale. Per tutte le suddette tipologie aziendali la cassa integrazione deve spettare al di sopra dei 15 dipendenti e va normata stabilmente per legge e non concessa annualmente con decreti ministeriali o con stanziamenti di fondi specifici. Vanno mantenuti i contratti di solidarietà.

L'indennità di disoccupazione ordinaria ed a requisiti ridotti va estesa a tutti i lavoratori che risultino privi involontariamente di un salario minimo, anche in continuità del rapporto di lavoro, come nel caso di sospensione, crisi temporanea e di lunga durata aziendale, ristrutturazione, cessazione di attività, riconversione, riorganizzazione, ecc.

In particolare va riconosciuta a:

- apprendisti;
- dipendenti part time verticale per i periodi di pausa dell'attività lavorativa;
- lavoratori stagionali del turismo che nei periodi di sospensione dell'attività (termali, mense e pulizie scolastiche), tale diritto invece viene già riconosciuto ai lavoratori del settore artigianato;
- soci di cooperative ex L.602/70 (soci coop, vigilanza privata, pulizie, facchinaggio, trasportatori in proprio, ecc.);
- nuove figure professionali quali il lavoro a progetto.

Quanto sopra descritto va legato fortemente a serie politiche formative, di riqualificazione del personale momentaneamente espulso dalla produzione, per una sua adeguata ricollocazione nel sistema produttivo, saldando fortemente la formazione alla erogazione della suddetta indennità di inattività lavorativa.

Infine, come già sopradescritto, i nuovi ammortizzatori sociali dovranno sommarsi al sostegno al reddito di derivazione contrattuale direttamente erogato dagli Enti Bilaterali, arrivando così a garantire un apporto economico dignitoso anche nei periodi di assenza di lavoro.

In questo modo il sistema di protezione sociale sarebbe fortemente sinergico e radicato alla cultura della sussidiarietà, sorreggendosi su quattro principi:

- equità di erogazione degli ammortizzatori sociali pubblici;
- sostegno al reddito mutualistico di derivazione contrattuale;
- formazione.
- garanzia di copertura previdenziale.

#### **- SOCIO-ASSISTENZIALE, SERVIZI ALLE PERSONE E SUSSIDIARIETA' -**

Da oltre 30 anni la FISASCAT si occupa della tutela dei lavoratori che operano nel settore socio sanitario assistenziale. Il costante lavoro fatto dalla Fisascat ha permesso di dare dignità contrattuale a lavoratori che spesso venivano trattati da un punto di vista economico come se fossero dei volontari, vedi a tal proposito la nascita negli anni '90 del fenomeno delle coop sociali.

La ramificazione territoriale della Fisascat , la sua capacità di interagire con le realtà sociali, ha permesso alla Cisl in questo ambito di diventare il sindacato di riferimento più importante in termini di numero di iscritti e di azioni di tutela.

Il settore socio sanitario assistenziale è caratterizzato da una forte presenza di privati, che svolgono attività sostanzialmente ricettiva di tipo alberghiero, di accoglienza e cura, servizi domiciliari alle persone ed alle famiglie, con forte partecipazione anche dal punto di vista dei finanziamenti da parte di privati cittadini e della collettività locale.

Questa attività è di supporto alle famiglie in difficoltà e ai soggetti indigenti e per molti aspetti costituisce il punto di approdo terminale di persone, come gli anziani non autosufficienti, alle quali è difficile, se non impossibile, garantire assistenza nell'ambito della famiglia.

In questa realtà interagiscono molte aggregazioni sociali capaci di cogliere i bisogni latenti nella collettività ed il disagio sociale, dando vita a moltissime iniziative sotto le diverse forme, dando corpo in questo modo alla piena attuazione del principio di sussidiarietà.

La crisi delle risorse finanziarie dello stato e degli enti locali destinate al mantenimento del welfare pubblico , ha generato un processo di riorganizzazione, privatizzazione, e decentramento del servizio pubblico che, vista la forte presenza di soggetti sociali operativi ed affidabili, tende ad affidare a questi un ruolo preminente nella fornitura di tali servizi, spesso scaricando non solo le proprie responsabilità, ma anche le competenze in materia di regolamentazione e sostegno economico, competenze che noi riteniamo debbano comunque permanere in capo all'ente locale ed alla autorità pubblica.

Per questi motivi assumono grande rilevanza le iniziative intraprese da CGIL-CISL-UIL nel confronto con il governo sull'individuazione dei LIVEAS (Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali), che non possono non tenere conto di questo quadro d'insieme, e quindi di tutti i soggetti coinvolti nella gestione di questi servizi e dei costi contrattuali derivanti dall'applicazione dei contratti di settore.

Sia il documento del CNEL che l'elaborazione unitaria prodotta da CGIL-CISL-UIL in materia, i LIVEAS rappresentano un indirizzo importante a cui attenersi, per arrivare a garantire dignitosi livelli di assistenza a partire dalle fasce più deboli del nostro paese, soprattutto per sostenere le famiglie.

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

Il fenomeno in atto pone però alla Cisl, alla Fisascat ed alle altre categorie coinvolte nei processi di riorganizzazione e privatizzazione il compito di riflettere su come intercettare e rappresentare in maniera attenta ed unitaria il complesso del fenomeno senza perdere il contatto con i lavoratori e trasformando le difficoltà in opportunità di crescita contrattuale ed organizzativa.

Per rispondere a tali problematiche non possono essere intraprese decisioni unilaterali che producono incertezze nel gruppo dirigente e tra i lavoratori.

Questo è lo spirito con cui la Fisascat affronta ed affronterà la discussione relativa a questi temi.

#### **- PROSELITISMO -**

L'azione di proselitismo dovrebbe svilupparsi non solo sul presidio dei "luoghi di lavoro", ma anche sullo studio delle "categorie professionali" e, soprattutto, dei nuovi lavori e dei nuovi modelli produttivi che si stanno sempre più affermando. Non dovrebbe trattarsi di una mera rilevazione dell'esistente, ma di far sviluppare 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 sviluppare la nostra presenza nella società civile e la qualità dell'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.

Questa attività non deve essere intesa come un cambiamento delle attività di affermazione dei diritti dei lavoratori nel mondo del lavoro, ma di un ampliamento del processo di tutela, che deve avvenire integrando, a quelli già presenti, nuovi servizi centrati sul cambiamento, cioè attività di assistenza e tutela a quella dell'aiuto concreto nell'inserimento lavorativo, nella sua collocazione secondo i criteri economici e normativi, e di intercettazione di nuovi soggetti o dei soggetti finora non considerati iscrivibili.

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 nella capacità di rispondere positivamente alle esigenze non solo del mondo del lavoro, ma anche e soprattutto delle lavoratrici e dei lavoratori.



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. Ciò sarà possibile solo attraverso l'implementazione di un sistema associativo finalizzato all'accrescimento da parte degli iscritti delle proprie conoscenze valoriali e funzionali nel sistema produttivo.

Gli effetti della libera circolazione delle persone e delle merci in Europa ci sono ogni giorno sempre più chiari, serve sviluppare la capacità di saper aggregare le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti in questi effetti.

### **- LA FORMAZIONE DEI QUADRI -**

Oggi i quadri e i dirigenti sindacali che operano sul territorio ai diversi livelli necessitano di una formazione al ruolo, che comprenda sia lo studio e l'aggiornamento su temi e politiche di attualità sia la costruzione di un set necessario di competenze trasversali (comunicative, di leadership, di gestione organizzativa, di auto formazione, ecc.) che permettano di esercitare appieno il proprio incarico.

Sicuramente non si tratta di creare una nuova versione del "tuttologo sindacale", ma, soprattutto in una organizzazione di persone, è necessario dare gli strumenti necessari ad individuare, capire e governare i cambiamenti sempre più veloci delle relazioni sociali, del sistema economico e quelli conseguenti alla crescita del terziario.

Formare ad avere un approccio dinamico delle molteplici situazioni relazionali a cui sono soggetti i quadri ed i dirigenti della CISL significa sviluppare e potenziare le competenze trasversali, non lasciando alle sole competenze individuali queste capacità.

Più semplicemente: condividere le pratiche migliori imparando a delineare gli obiettivi e conseguirli non individuando quali strumenti servirebbero, ma come ottenere il risultato con gli strumenti a disposizione.

L'attività di formazione per i quadri della Fisascat, partita recentemente su volontà della Segreteria Nazionale, dovrà essere potenziata per ottenere quell'effetto a cascata sia del potenziamento delle competenze trasversali dei quadri e dirigenti, sia del consolidamento del sistema a rete tra le federazioni territoriali.

La capacità di leggere la struttura sociale ed economica del proprio territorio assieme alla conoscenza dei sistemi di comunicazione ed informazione che la tecnologia mette a disposizione sono le competenze trasversali che l'attività di formazione della Fisascat intende fornire per il conseguimento degli obiettivi di una maggiore coesione sui temi di massima occupazione, sviluppo compatibile, responsabilità sociale e capacità di rappresentanza che caratterizzano la Fisascat.

### **- DONNE -**

La percentuale di presenza femminile nei nostri settori è sempre più alta. Individuare nei contratti collettivi e nei contratti integrativi nuove possibilità di coordinamento tra la necessità (e l'aspirazione) di mantenere costante il rapporto col proprio lavoro, soprattutto in tema di aggiornamento delle procedure, e rispondere alle esigenze familiari.

Portare il nostro Paese ad una effettiva possibilità di raggiungere i livelli di occupazione femminile previsti dalla Comunità Europea attraverso un sistema di istituti specifici (orario di lavoro, percorsi di carriera, offerta di servizi) nell'alveo del welfare contrattuale sarà uno degli obiettivi prioritari dell'attività contrattuale.

Il 2007 è l'anno europeo delle pari opportunità che pone i temi delle differenze salariali, della conciliazione lavoro –famiglia, dei diritti delle donne lavoratrici immigrate come prioritari da affrontare da parte dei governi con una legislazione di sostegno.

La Cisl è impegnata a portare avanti a tutti i livelli politiche paritarie che mettano in atto il protagonismo femminile in tutti i luoghi di lavoro con una maggiore partecipazione alle decisioni ed una più efficace condizione di parità di genere.

L'impegno della Fisascat sul cammino " per la parità" ha prodotto il documento emerso dal seminario di Rimini di una proposta alla Conferenza delle Regioni per omogeneizzare a livello nazionale la normativa sulle aperture ed orari commerciali con l'individuazione di un numero contenuto di deroghe all'obbligo di chiusura domenicale legato al maggior afflusso turistico.

La Fisascat ritiene importante tutelare la condizione femminile nel rapporto tra il lavoro di cura dei figli e della famiglia e la responsabilità del lavoro professionale con la messa in atto di politiche attive a sostegno della famiglia e della maternità come incentivi per la cura di persone portatori di handicap , asili nidi, nidi aziendali, e soprattutto con una contrattazione collettiva attenta a queste esigenze.

Difatti, nelle piattaforme dei rinnovi dei contratti sono state inserite nel secondo livello tra le materie da contrattare il calendario annuo delle aperture domenicali e festive al fine di realizzare una equa distribuzione dei turni e dei carichi di lavoro e l'estensione dell'esigibilità del part.time post.partum.

### **- GIOVANI -**

Occorre avviare una forte politica di accoglienza nei confronti dei giovani in quanto da una analisi dei dati si rileva che solo il 23% dei giovani è iscritta al sindacato contro una percentuale del 73% degli ultra cinquantenni che compongono l'attuale campione d'iscritti. La differenza tra queste percentuali diminuisce nella Fisascat, a prova dell'attiva dinamica occupazionale dei nostri settori., ma anche a prova della necessaria attenzione da porre a questa componente del mondo del lavoro.

I giovani vedono il sindacato come lo strumento giusto per rivendicare i loro diritti: lavoro, buona occupazione, lotta al precarietà ma ritengono il sindacato troppo burocratizzato e concentrato nella soluzione delle problematiche dei lavoratori e non già di quanti un lavoro ancora non lo hanno.

Bisogna cercare di affrontare e risolvere la eccessiva flessibilità e precarietà con maggiori tutele per garantire ai giovani lo svolgimento del ruolo della militanza senza incorrere nel ricatto della precarietà.

Pertanto, la politica che la Cisl sta portando avanti nella trattativa con il Governo va nella giusta direzione per attirare i giovani con il quadro delle tutele e la rivisitazione delle tipologie contrattuali per riportare tutto in una logica di flessibilità contrattata e di lotta al precariato.

Il coordinamento giovani proposto dalla Cisl come primo atto di coinvolgimento per arrivare a costituire l'associazione costituisce una buona base di partenza che potrà diventare fucina di elaborazione progettuale per captare i giovani nelle scuole e nelle famiglie offrendo loro sostegno tramite i servizi, le

associazioni e tutte le federazioni per un percorso di accompagnamento che li porti a conoscere il nostro mondo e farli diventare protagonisti attivi dell'azione sindacale.

La Fisascat ritiene che un ruolo importante potrà essere svolto dalla formazione per coinvolgere i giovani nell'attività sindacale con stage, tirocini, campi estivi, seminari e corsi finalizzati ad ascoltare i loro bisogni per sostenere ed accompagnare il loro percorso di vita sociale e lavorativa.

## **AGENTI E RAPPRESENTANTI**

Gli agenti e rappresentanti di commercio rappresentano un settore in grande espansione che necessitano non solo di assistenza contrattuale e sindacale ma anche di un sistema di servizi integrati che coinvolgano INAS ed CAAF per rispondere al meglio alle richieste ed ai bisogni di questi lavoratori.

La Fisascat-Cisl considera prioritario diventare sempre più diffusamente l'organizzazione di riferimento degli agenti e rappresentanti promuovendo un percorso di formazione specificatamente dedicato per i propri quadri, così da attivare sul territorio punti di informazione adeguati alle esigenze ed ai bisogni dei lavoratori con un'assistenza sindacale che si completa con l'ausilio del sistema dei servizi Cisl.

## **- L'INFORMAZIONE ALL'ISCRITTO / SOCIO -**

La possibilità di avere una 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 una 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 tenere 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 informare 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 (VOIP, Trasmissione Dati, Collegamenti Multipli) all'interno di una unica rete, con notevole efficacia nel far 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