

II° CONGRESSO TERRITORIALE FISASCAT CISL BELLUNO – TREVISO



IL FUTURO
Le Idee
La Responsabilità
Il Territorio
La Nostra Gente

CASTELBRANDO
22 – 23 FEBBRAIO 2017

***Relazione Congressuale del Segretario Generale
a nome della Segreteria e degli Operatori
della Fisascat Cisl Belluno Treviso***

Care delegate e delegati

Un cordiale saluto a tutti Voi, e a tutti gli ospiti qui presenti, a Pierangelo Raineri Segretario Generale della Fisascac Cisl Nazionale, a Maurizia Rizzo Segretario Generale Fisascac Veneto, a Franco Lorenzon Segretario Generale UST Belluno Treviso a Cinzia Bonan Segretaria UST Belluno Treviso e Dario Campeotto e Mirco Ceotto dell'ufficio Sindacale Nazionale Fisascac

Premessa

A quattro anni dall'ultimo congresso, che ha sancito l'unificazione dei territori di Belluno e Treviso, ci ritroviamo in un momento storico ancora complicato, in cui le sfide da affrontare sono molte a volta di natura prettamente economica, sicuramente dal punto di vista politico e spesso dal punto di vista contrattuale sia nazionale che territoriale e aziendale.

Quindi, la stagione di questi congressi di federazione si colloca in un momento storico complicato per il nostro paese; gli effetti di una crisi dove nel quadriennio passato ha continuato a provocare conseguenze negative sull'economia, dai conti pubblici al sistema produttivo, dall'occupazione alle condizioni sociali.

In questo contesto complesso abbiamo cercato in tutto il percorso della nostra unificazione di valorizzare le cose che ci univano mettendo assieme tutte le nostre esperienze le nostre potenzialità operando e agendo con il "buon senso del padre di famiglia" ma sopra tutto non perdendo mai di vista la cosa più importante che noi rappresentiamo.

Tutto ciò che abbiamo costruito passa per dei criteri semplici e condivisi: la responsabilità, il territorio, le nostre aziende e la nostra gente, e ad oggi possiamo affermare che l'obiettivo è stato raggiunto.

A oggi è evidente a tutti che la crisi che stiamo vivendo dal 2009 è la più lunga e grave crisi che questo paese vive della seconda guerra mondiale, ed è questo che ci porta a pensare che non sia solo un periodo di crisi ma un'epoca di cambiamento dove tutte le cose che accadono in Italia in Europa e nel mondo sono legate da singoli fatti locali ma che inserite in un contesto globale determinano grandi variazioni nella vita delle società e della gente.

Il Pil Italiano non cresce, la disoccupazione giovanile riporta ancora percentuali al 40%, la più alta d'Europa, e le vendite al dettaglio non ripartono e perdiamo ancora consumi reali per 30 miliardi di euro. È questa la situazione dell'Italia di oggi.

L'Italia e la crescita

Se pur si continua a ripetere che la Statistica ufficiale ci dice che l'indicatore composito della fiducia delle imprese sale continuamente ad ogni rilevazione, purtroppo noi e soprattutto la nostra gente non rileva nel loro vivere quotidiano nulla di apprezzabile in termini di crescita tanto meno le Aziende quando si parla della famigerata domanda di consumi.

In questo quadro, il rallentamento di aggiustamento dei conti pubblici nel 2017, con un indebitamento netto al 2,3% del Pil, e un consolidamento delle poste di bilancio statale nei due anni successivi, appaiono scelte obbligate in seno alla politica economica pubblica e condizione propedeutica per sostenere una ripresa seppur minima e soprattutto stabile.

In ogni caso noi pensiamo che la vera ripresa, avvenga solo a condizione che venga consolidato il bilancio, che devano necessariamente rilanciare gli investimenti sia privati che pubblici.

In particolare, per le imprese bisogna che tornino ad investire con il proprio capitale sicuramente supportati da un sistema bancario all'altezza della situazione, per investire oltre che sulle tecnologie digitali (anche prevedendo il potenziamento del credito d'imposta), e soprattutto in ricerca e sviluppo. Se faranno questo dovranno investire sul capitale umano che è la vera ricchezza e l'unico valore aggiunto nei nostri settori.

Il mercato del lavoro, continua ad essere il "il mercato degli inattivi", l'ultimo aumento rilevato dell'occupazione, offre solo un deludente terreno di scontro fra chi sostiene il fallimento del Jobs Act e chi ne parla come la panacea di tutti i mali, dimenticando entrambi che parliamo di persone in carne ed ossa e della loro vita, in qualsiasi comunità avere un posto di lavoro è prima di tutto una condizione di dignità e fondamento di ogni società degna di questo nome.

Poi l'indice che mette tutti in riga e determina la vera condizione del Paese è l'assenza di tensioni³ sui prezzi; infatti, l'indice dei prezzi al consumo per tutta Italia risulta negativo da mesi ed ha determinato il costante calo dell'inflazione se non addirittura effetti di deflazione determinando il fatto evidente a tutti di una economia nazionale che di sicuro oggi non dà segnali di alcuna imminente ripresa stabile.

la Legge di Stabilità per il 2017 cerca di stimolare la domanda interna, innalzamento delle pensioni minime, aumento delle detrazioni IRPEF per i pensionati va in questo senso prevedendo alcune misure specifiche per un effetto redistributivo delle politiche pubbliche, procedendo anche ad una significativa riduzione del carico fiscale sui redditi e del cuneo fiscale-contributivo sul lavoro e aprendo ulteriormente sul fronte del Welfare contrattuale.

Cosa diversa invece nel fronte di uno dei principali problemi del nostro Paese, il debito pubblico che è purtroppo rimasto inalterato, il quale viene sopportato ormai a fatica. Le politiche di risanamento dell'economia hanno affrontato i nodi più evidenti ed indispensabili, ma non sono state in grado di incidere con forza nei confronti dei grandi problemi nazionali, a partire dall'evasione fiscale e contributiva.

La Cisl e la scelta del territorio

Con la riforma organizzativa, avvenuta a seguito dei forti impegni presi da tutti noi nell'assemblea organizzativa, la CISL rinnova e rafforza la scelta originaria del suo radicamento sui posti di lavoro e nel territorio.

Va detto con chiarezza e soddisfazione che se questa Federazione nel percorso dell'accorpamento è riuscita ad ottenere un risultato apprezzabile è stato attraverso l'impegno di tutti NOI della Fisascat che abbiamo creduto sin da subito e lavorato intensamente perché ciò riuscisse, riconosco che il merito di questo risultato va anche alla Ust di Belluno Treviso dove sono state generate le condizioni perché questo riuscisse.

Questo non era così scontato quando ci siamo avviati in questo percorso, purtroppo in altri territori non è stato così, di questo va tutto il nostro riconoscimento e un grazie a Franco e Cinzia e alla segreteria, con la quale abbiamo sempre collaborato.

E a Cinzia che è e rimane sempre una di NOI, della FISASCAT, ora candidata a condurre questa Ust, diciamo che noi saremo sempre al tuo fianco per sostenerti in questo impegnativo compito.

La Cisl di Belluno Treviso avrà in futuro un ruolo sempre più strategico nel sostenerci nella nostra azione sindacale, attraverso un lavoro di sinergia soprattutto nei rapporti con le istituzioni e con i territori, diversi sono i temi che dovremo affrontare a partire dalle tante vicende di crisi dalle singole aziende, ma anche le recenti vicende degli istituti bancari locali (Veneto Banca e Popolare di Vicenza) che hanno impattato negativamente nel territorio creando un crescente disagio sociale ed economico.

Per sostenere una strategia tanto impegnativa occorre costruirla, sul piano culturale e organizzativo, le condizioni diffuse di competenza, autorevolezza, condivisione di responsabilità, e rappresentatività.

Per questi obiettivi, insieme alla Cisl, tutti noi delegate, delegati e operatori saranno sempre più coinvolti e saremo portatori di Idee e proposte in importanti momenti di discussione e di condivisione delle scelte di questa organizzazione.

Il ruolo del sindacato, la difesa degli interessi dei lavoratori, va oltre la semplice rappresentanza o semplici bisogni particolari, ruolo che in questi periodi noi tutti svolgiamo, parlando con i lavoratori, aiutandoli nelle loro difficoltà, a volte ben oltre il nostro "normale ruolo", perché comprendiamo che questi non sono "tempi normali" e il nostro ruolo ci impone di occuparci di tutti i problemi, piccoli o grandi che siano, nell'interesse dei lavoratori dando risposte concrete con un'azione sindacale di grande responsabilità, cercando intese con le parti sociali con l'obiettivo di realizzare dialogo e convergenze sul piano economico e sociale.

La collaborazione in questi anni con L'UST ha portato numerosi risultati:

- Il programma informatico per la gestione delle deleghe raccolte dall'INAS attraverso le⁴ richieste per gli ammortizzatori sociali, la Naspi, la mobilità e la cassa integrazione, implementato da l'accordo tra Fisascat e Inas nazionale è frutto di una sinergia tra la Confederazione e la categoria portando un ottimo risultato sul fronte del proselitismo e dei servizi ai lavoratori;
- La collaborazione con il SAF e l'INAS per la diffusione e la promozione dell'assistenza individuale degli agenti rappresentanti che vedrà nel corso del 2017 un'ulteriore passo in avanti attraverso un progetto specifico finalizzato a fornire ulteriori servizi di tutele a questa categoria di lavoratori (contabilità, pratiche Inps, pratiche Enasarco);
- Continua ad essere fondamentale per la Federazione e per la Cisl, lo sportello Colf e Assistenti Familiari, che dopo un decennio di gestione interna alla federazione dal 2016 viene gestito con una convenzione con il Caf Veneto che risponde alle nuove necessità delle famiglie, sia dal punto di vista amministrativo (stipula contratto di lavoro, rapporti con Inps/Inail, alla tenuta buste paga, e conseguente 730 redditi) che da punto di vista contrattuale (assistenza agli iscritti, Cassa colf ecc.);
- La collaborazione con il Caf per i servizi relativi al 730 e le dichiarazioni Isee presso le aziende per i nostri associati oltre a tutti gli altri servizi che il Caf può offrire;
- L'Ufficio vertenze che è diventato uno strumento importante per la Federazione, che oltre a dare tutta la consulenza necessaria nel lavoro di ogni giorno, si rivela indispensabile per la gestione delle diverse procedure collettive (fallimenti, concordati) nonché per la tutela individuale dei nostri iscritti.

Cara Cinzia saranno molte le richieste e le sollecitazioni che riceverai da questa Fisascat, noi siamo sicuri che insieme creeremo una Cisl più forte e più grande e ri-generata.

I nostri settori: Il Turismo

Intervento di Stefano Calvi

Il turismo, grazie alle ultime due stagioni invernale ed estiva andate bene dal punto di vista meteo, ci sono stati buoni risultati con aumenti di flusso turistico con percentuali variabili dal 15% al 30 % certo che nel secondo millennio sperare nel tempo non è il massimo, nuove formule ed iniziative per rendere attraenti e fruibili i nostri luoghi sono auspicabili.

Seguiamo con attenzione tutte le iniziative che grazie all'organizzazione di eventi sportivi portano il nome e l'immagine della nostra Provincia in Europa e nel Mondo pensiamo ai Mondiali di sci a Cortina e Mondiali di Parapendio a Feltre Mondiali di sci alpinismo e di Windsurf in Alpago.

Grazie a questi eventi riusciamo ad ampliare il flusso turistico ed utilizzare le strutture alberghiere anche in periodi che sono considerati di bassa stagione per il turista tradizionale, ma di notevole interesse per gli sportivi che seguono o praticano questi sport, grazie a questi eventi portiamo l'immagine della nostra terra in tutto il mondo.

Sempre più il turista vuole vivere l'ambiente dove si trova sfruttandone le opportunità culturali gastronomiche e sportive a noi proporre nella maniera corretta ed equilibrata quello che abbiamo e magari non riusciamo a far conoscere nella giusta maniera.

Come avrete modo di ricordare nell'ottobre del 2015 abbiamo organizzato un interessante convegno sull'albergo diffuso, da allora alcune iniziative sono nate e le esistenti si sono affermate non ancora abbastanza dal mio punto di vista.

Solo con il coraggio e il supporto delle amministrazioni Comunali si riesce a percorrere questa strada e sopperire alla mancanza di infrastrutture e strutture alberghiere importanti, un modo di vedere il turismo futuro, bisogna insistere e continuare a proporre ai nostri Sindaci questa opportunità di sviluppo.

Continuiamo a soffrire la diversa imposizione fiscale e la mancanza di supporti economici ai nuovi investimenti che gli amici confinanti dell'Alto Adige hanno e noi no, alla lunga a parte l'eccezione di

Cortina e poco più, le differenze strutturali alberghiere e di servizi collegati si notano e il turista si⁵ regola di conseguenza, scegliendo la migliore offerta qualità-prezzo.

Non escludo che una delle possibili cause sia la monocultura dell'occhialeria, molte persone che potevano o sono stati piccoli gestori di locali legati al turismo, ammalati da un reddito costante senza tanti problemi per il futuro sono entrati in fabbrica e un patrimonio di generazioni è svanito con i conseguenti risvolti.

Nei nostri luoghi risentiamo della mancanza di una classe politica forte e coesa che riunisca le forze e gestisca una visione futura di sviluppo con i giusti supporti infrastrutturali ed economici da reperire e gestire, mi viene spontaneo pensare alla recente scomparsa di Sergio Reolon e Floriano Prà politici con visioni magari diverse, in partiti diversi, però hanno portato avanti battaglie importanti per il nostro territorio, ad ora non riesco ad intravedere figure forti in grado di raccogliere questa eredità, speriamo che le nuove leve crescano velocemente e che al di là delle appartenenze politiche riescano a lavorare in sintonia.

Mercato del Lavoro

Il mercato del lavoro italiano, si stà modificando profondamente, e in certi casi anche in modo contraddittorio. I dati diffusi periodicamente dall'Istat di occupazione, disoccupazione ed inattività, ci dicono che a pagare i costi più alti del cambiamento sono soprattutto i giovani, ragazzi e ragazze per il quali l'equazione: lavoro + stabilità economica + progetti familiari o personali non è più un miraggio diventa sempre di più "un miracolo".

Se il tasso medio di disoccupazione si attesta attorno al 12%, e recuperiamo posti di lavoro per i 50enni quello relativo alla fascia 25/34enni è ormai quasi il quadruplo.

Questo dato ma soprattutto la nostra esperienza sul campo ci dice che oggi il rischio della disoccupazione è un'esperienza, che tocca una significa parte della popolazione, e se questa è un'esperienza negativa dobbiamo impegnarci tutti per evitare il possibile passaggio successivo: quello che non si può tornare indietro: passare, cioè, dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale.

Se vanno bene le norme finalizzate a regolamentare le varie tipologie contrattuali, differenti tra di loro, che hanno come obiettivo il rafforzamento del lavoro a tempo indeterminato e altrettanto vero che l'autonomia collettiva, dei CCNL a nostro avviso dovrà nei prossimi rinnovi contrattuali calibrare il proprio intervento, prendendosi la responsabilità di occuparsi anche di questi temi valorizzando le specificità dei mercati del lavoro settoriali, e le loro caratteristiche, per poter correggere alcune storture che l'attuale corpus normativo contiene.

Sarà necessario rinnovare i nostri CCNL ancora aperti non in tempi biblici e contemporaneamente aprire una fase contrattuale di 2 livello territoriale e aziendale dove impegnarci con tutte le nostre forze nel costruire accordi con le parti sociali che diano risposte alla nostra gente: chi il lavoro lo ha ancora, chi lo ha perso, e chi lo sta cercando. Noi siamo convinti che il lavoro non si crea per legge ma che solo con condizioni economiche positive e la contrattazione tra le parti necessariamente ispirata al pragmatismo lo può creare, solo dopo questo, alcune leggi possono avere un effetto reale.

Questa sarà la vera sfida importante per un'efficace governo del mercato del lavoro che non si regga su norme sulla carta "buone" ma che poi nella realtà vengono utilizzate in modo "cattivo" e soprattutto abusate.

I nostri settori: Gli appalti

Intervento Stefano Bristot

Da diversi anni, mi occupo di questo tema in questo tempo ho avuto modo di seguire diverse realtà nei settori degli appalti, dalle pulizie ai trasporti, dalla ristorazione all'assistenza sociale, in ambienti del pubblico e del privato. Da sempre, questo è un settore sul quale non bisogna mai abbassare la guardia, ma che richiede un impegno ed uno sforzo comune per una definizione e una verifica costante della sua impalcatura normativa e funzionale.

Se dovessimo fare una fotografia del lavoro negli appalti, oggi si vedrebbe chiaramente che si tratta di lavoro in gran parte usurante, polverizzato, mal retribuito, che paga l'abbattimento dei costi di fornitura e realizzazione di beni e servizi, a danno delle qualità delle opere, dei servizi offerti ai cittadini e dei diritti di chi lavora.

Nella crisi economica, caratterizzata da una fase recessiva con effetti devastanti sul mercato del lavoro, tali ambiti si prestano più di altri a fenomeni simulatori quali la somministrazione illecita, gli appalti illeciti e le cooperative false. In questo quadro, occorre avere ben presente che sprechi, inefficienze, e illeciti si scaricano, in primo luogo, sulle spalle dei lavoratori, i quali, molto spesso, non hanno tutele adeguate, né sociali, né legislative.

Si tratta di tante lavoratrici e di tanti lavoratori esposti al precariato, troppo spesso senza carriere contributive dignitose, con basse retribuzioni, senza valorizzazione professionale.

Qui si collocano tante donne monoreddito, soprattutto nelle pulizie e nella ristorazione, part-time, con orari e ritmi di lavoro impossibili.

Il valore dell'appalto deve essere riferito all'opera o al servizio e non alle ore di lavoro, in quanto la valutazione del numero dei lavoratori da impiegare e delle ore di lavoro necessarie per l'esecuzione dell'appalto sono di esclusiva pertinenza dell'appaltatore. I dipendenti dell'appaltatore devono essere organizzati e diretti dallo stesso, non come succede in molti appalti pubblici ed in qualche stabilimento, anche della mia provincia. E' necessario che l'impresa appaltatrice possieda i requisiti tecnici e professionali per svolgere l'opera o il servizio oggetto del contratto di appalto.

E' essenziale che l'appaltatore sia tenuto ad osservare ed applicare integralmente tutte le norme contenute nei contratti nazionali di lavoro (CCNL), anche nei contratti territoriali. Nel capitolato deve essere fatta espressa menzione del contratto nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento. Il nuovo codice degli appalti pubblici, fatto dal governo nel 2016, sembra privilegiare interessi lobbistici di parte, trascurando le esigenze e gli interessi generali.

Si è rinunciato a determinare un contesto legislativo che esaltasse i livelli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori, della legalità e trasparenza, per meglio combattere fenomeni negativi come la corruzione e l'arrivo di mafie nel sistema degli appalti pubblici. La scelta del governo è incoerente con gli annunciati disegni di modernizzazione. Questo sistema crea alle piccole e medie imprese forti difficoltà nella possibilità di aggiudicarsi un appalto, soprattutto nel settore pubblico.

Credo, che, attraverso un intervento legislativo, si debba favorire un sistema di aziende capace di stare sul mercato salvaguardando la crescita dell'impresa, ma sappia nel contempo garantire i diritti dei propri lavoratori e il rispetto delle regole di legalità, sappia armonizzare il ruolo delle istituzioni, i processi partecipativi, la responsabilità sociale e le tutele contrattuali.

In altre parole, si devono creare nuove regole per dare finalmente una svolta a questo settore verso gli obiettivi comuni della crescita, della sana competitività e dello sviluppo dell'occupazione.

Bilateralità Territoriale

In questo contesto la Bilateralità dovrà recitare un ruolo primario. Dopo aver nei nostri territori proceduto ad adeguare gli statuti alle governance Nazionali abbiamo ulteriormente modificato per accordo tra le parti sociali le attività, attraverso una efficace finalizzazione ed una gestione equilibrata e rigorosa delle risorse.

La Bilateralità di settore negli ultimi anni si è inevitabilmente concentrata nell'offerta di sostegno al reddito fra i lavoratori e le imprese che sono state interessate da fasi critiche di crisi, ma oggi deve fare un ulteriore passo in avanti. Abbiamo in aziende da 1 a 5 dipendenti scoperti dagli ammortizzatori sociali della cassa integrazione, abbiamo il tema delle prestazioni ed i sussidi ai lavoratori, inoltre a tutto quello che riguarda il Welfrare contrattuale.

Da qualche tempo stiamo ragionando con i colleghi Fisascat di altri territori del Veneto insieme alla Maurizia sulla necessità di coordinarci e condividere le soluzioni su alcuni temi, perché la bilateralità è nata dalla contrattazione e risponde alle aziende e i lavoratori del territorio ed è giusto che continui ad essere così, ma non può, (solo per fare un esempio), dare risposte diverse a un lavoratore sia in termine di sussidi o sostegno al reddito solo perché la sua azienda opera in più province.

Il sistema della Bilateralità territoriale nel settore Commercio e Turismo presente in Veneto, è un modello virtuoso nel panorama nazionale, ed è per questo motivo che dovremo sempre di più impegnarci per la sua diffusione.

A livello di Federazione abbiamo incrementato attraverso importanti accordi tra le parti sociali il sistema Bilaterale Confcommercio sia a Belluno che a Treviso ad oggi possiamo contare su un sistema che comprende:

- **Commissione Sostegno alla stesura dei piani formativi individuali;**
- **Commissione Rilascio del visto di conformità apprendistato;**
- **Commissione Tirocinii/stages;**
- **Commissione Accordo quadro Part-Time Turismo;**
- **Commissione Contratti a tempo determinato;**
- **Commissione Formazione ed aggiornamento professionale dei lavoratori;**
- **Collegio Arbitrale controversie di lavoro;**
- **Commissione Paritetica Conciliazione Controversie;**
- **Organismo paritetico RLST sicurezza sul lavoro**
- **Commissione parti sociali per gli accordi di salario variabile e Welfare**

Questa è la Bilateralità che noi vogliamo sviluppare insieme alle parti sociali, in tutti i nostri settori, e qui dovremo dare un'ulteriore accelerazione alla nostra opera, per arrivare a regime al più presto in tutti gli Enti di tutti i settori.

Welfare contrattuale

L'azione intrapresa negli ultimi anni dalla nostra Federazione, unitamente a FILCAMS e UILTUCS, sul fronte del welfare contrattuale, ha avuto un importante impatto. Abbiamo già sottoscritto diversi accordi in tema di Welfare contrattuale a volte anche complicati in grandi aziende nazionali Comifar ma anche in piccole e medie imprese, e questo ci fa ben sperare, ma c'è ancora la necessità di creare cultura del welfare tra i nostri lavoratori e anche tra le aziende, indicandolo come un modello, che può e a nostro avviso deve, nella crisi e nella scarsità di risorse finanziarie dare continuità ad un sistema di servizi socio-sanitari-assistenziali e di integrazione al reddito.

In un momento dove il sistema Pubblico non riesce a mantenere gli attuali livelli di servizio offerti, il welfare contrattuale permette di integrare, attraverso la piena realizzazione del principio di sussidiarietà, questi servizi coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione degli strumenti utili a rispondere ai loro bisogni individuali e sociali.

La nostra azione come sindacato, quindi, deve puntare attraverso una gestione bilaterale con le controparti alla realizzazione di questo obiettivo e pertanto la questione centrale dei prossimi anni sarà dunque quella di garantire forme di protezione per via contrattuale che non concepiscono più il welfare come una mera voce di costo, ma come un canale privilegiato per rispondere sul piano del valore umano, economico e sociale.

Per aiutare i lavoratori nelle richieste e comunque nel creare quella cultura sopra richiamata abbiamo già da anni abbiamo dotato la nostra federazione dello sportello Bilateralità e Welfare nelle sedi di Belluno e di Treviso e stiamo pensando ad una campagna informativa specifica su questi temi in collaborazione con Maurizia da estendere in tutto il Veneto. Sono convinto che saranno sempre di più i lavoratori si rivolgeranno a questi sportelli.

I nostri temi: Il Welfare e la Formazione

Intervento di Patrizia Manca

Noi crediamo che in questa società sempre più anziana, si può creare e sviluppare un sistema di assistenza a lungo termine, che possa garantire a chi ha un lavoro, attraverso il rafforzamento della contrattazione decentrata, la possibilità di assicurare a se' e alla propria famiglia una vecchiaia "decente".

Questo obiettivo si può raggiungere tramite sistemi bilaterali che prevedano di destinare parte della retribuzione generata in età produttiva, a tutela delle proprie necessità assistenziali in età avanzata, con il sistema "a capitalizzazione" ovvero attraverso l'integrazione della previdenza complementare e con una fiscalità di favore, che consenta la sua massima efficacia come avviene in altri Paesi.

La sfida del sindacato del III millennio si gioca nella capacità di diventare protagonisti di una rivoluzione culturale, dove la contrattazione sempre più dovrà avere un ruolo di I° piano nella tenuta del sistema economico e sociale per la quale si dovrà contrattare non solo retribuzione, da collegare alla produttività, ma anche il benessere dei lavoratori nella loro generalità.

E il welfare aziendale può farsi carico di una serie di bisogni dei lavoratori che non possono e non potranno essere soddisfatti dal sistema pubblico, che vanno dalla difficoltà di conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari, al sostegno del potere di acquisto dei lavoratori più svantaggiati o con persone a carico.

Anche noi nei nostri territori abbiamo predisposto sia degli accordi territoriali che aziendali, che superano il vecchio modello di welfare aziendale come misura liberale e unilaterale, trasformandolo in uno strumento di contrattazione aziendale nel quale si realizza uno scambio virtuoso, fra miglioramento del benessere del reddito dei lavoratori e una maggiore efficienza produttiva dell'impresa.

Anche grazie al progetto sui tutor regionali, ideato e voluto dalla Segreteria Nazionale e portato avanti con la Segreteria Regionale, in questi anni ci siamo impegnati a sviluppare le materie della bilateralità, del welfare contrattuale, della contrattazione di secondo livello e della formazione continua, mediante l'apertura nei nostri territori anche di sportelli dedicati.

Sappiamo che anche la politica di welfare aziendale non si può sviluppare e diffondere senza una giusta formazione, questa è necessaria a tutti i livelli, dai dirigenti ai delegati di base, agli iscritti; sarà importante proseguire a fare nei prossimi anni se vogliamo continuare a essere un sindacato che è in grado di capire e interpretare che cosa hanno dentro le persone, le nostre donne, i nostri uomini, quali sono le aspettative, dove vogliono andare, ma soprattutto quali sono i loro bisogni effettivi.

Nei prossimi mesi attiveremo dei corsi per nuovi delegati e per delegati che hanno più esperienza, per fornire loro gli strumenti necessari per poter essere in azienda dei punti di riferimento, che sanno ascoltare, capire, e che si muovono di conseguenza. Ci rivolgiamo soprattutto a voi, voi siete la parte determinante del sindacato, siete la nostra carta d'identità in azienda, siete voi che ci consentite di capire e di rappresentare le esigenze dei lavoratori e delle parti imprenditoriali.

Grazie per quello che fate e quello che farete, perché noi operatori non possiamo essere sempre presenti con voi in azienda, ed è importante che voi possiate dare le prime risposte e fare da tramite anche tra noi e i vostri colleghi; ecco perché vogliamo avere dei delegati formati e per questo contiamo su di voi per rafforzare le relazioni sindacali, creando condizioni diffuse di competenza, autorevolezza, condivisione, responsabilità, rappresentatività.

Vogliamo continuare ad essere un sindacato che si pone alla testa dei problemi, altrimenti l'alternativa è quella di essere un sindacato di retroguardia che si aggrappa a vecchi schemi e slogan, ma che non progredisce che non contribuisce allo sviluppo e alla tutela vera del Lavoro e dei Lavoratori.

Noi abbiamo un obiettivo CONIUGARE il benessere dei lavoratori con lo sviluppo e la crescita dell'impresa.

Tempi di vita e tempi di lavoro

In questi tempi questo tema è diventato centrale per i nostri lavoratori.

E' sempre più difficile se non in certi casi impossibile, conciliare lavoro e famiglia, creando così un paradosso tipico dei nostri tempi:

Il lavoro richiede flessibilità incondizionata con orari differenziati;

I servizi pubblici necessari, come asili nido, centri diurni e politiche a sostegno della donna e della famiglia per la cura e l'assistenza dei figli e degli anziani anche non autosufficienti, non rispondono a questa esigenza.

Quello che si è verificato dopo anni dal "Decreto Salva Italia" è che dal punto di vista legislativo e amministrativo non vi è più una regola chiara e condivisa. Se possiamo dire che in tanti sondaggi i consumatori dichiarano che sono solidali con le commesse che lavorano le festività e le domeniche di fatto quello che accade nei centri commerciali e nella grande distribuzione è che in quei giorni sono pieni di clienti.

nello specifico comparto della distribuzione organizzata supermercati/ipermercati, vi è sicuramente una forte tensione nell'organizzazione del lavoro e conseguentemente negli orari di lavoro dei dipendenti, di contro nelle giornate domenicali si registra un abbassamento del livello di servizio per i clienti.

Dovremo trovare una soluzione a questo problema, non so se a livello legislativo locale (regione Veneto) riusciremo a concordare qualcosa di positivo, ma sono sicuro che a livello contrattuale sia territoriale che aziendale abbiamo la possibilità di farlo, e in certi casi lo abbiamo fatto (SME 8 domeniche territoriale Treviso chiusura festività natale ecc.).

E- commerce

Le enormi innovazioni in campo tecnologico, la contemporanea capacità di essere connessi ovunque praticamente con tutto e tutti in tempo reale, l'estrema velocità con cui questa evoluzione se non proprio "rivoluzione" tecnologica e connettiva perenne, hanno toccato ogni singolo aspetto della vita lavorativa e privata di ognuno di noi.

Ma il settore che più di tutti ne sente ed ha avuto il maggior sviluppo e coinvolgimento in ambito strettamente lavorativo è quello del Terziario, in ogni sua parte: commercio, servizi, distribuzione.

Nel commercio si è affacciato preponderante negli ultimi anni l'e-commerce, e l'andamento sarà sempre più incisivo nei prossimi anni, ovvero l'acquisto direttamente on-line da parte del cliente finale del prodotto.

Questa è sì una "rivoluzione", da controllare e da analizzare in ogni suo aspetto, perché andrà ad incidere non solo sulle future abitudini di acquisto, di tutti i prodotti nessuno escluso dall'abbigliamento, ai servizi, agli alimentari, sia sulle nostre abitudini "private", ma soprattutto perché potranno essere molteplici le ricadute a livello lavorativo.

Senza tralasciare il fatto che questa apparente libertà totale di acquisto, non ci fa più essere delle persone o cittadini, bensì puri e semplici consumatori, aprendo una riflessione a livello morale su che tipo di società vogliamo essere.

Ed apre anche una grande riflessione sulla tutela della privacy, le grandi aziende che controllano i nostri dati digitali, ogni minuto e secondo immagazzinano milioni di nostri dati personali, che poi vengono riutilizzati dalle stesse aziende per influenzare, prevedere i nostri futuri acquisti o per costruire in modo scientifico "i nostri desideri".

A livello lavorativo, bypassare direttamente il passaggio tra consumatore finale e negozio, dove c'è forza lavoro (impiegati, commessi, magazzinieri etc..) deve far riflettere, non solo perché è un settore fortemente in crisi in questi anni, ma perché ci pone anche la domanda ;che futuro ci sarà per il Commercio come lo abbiamo visto fino ad oggi?

Molto probabilmente le aziende più grosse, strutturate e con la capacità organizzativa di rinnovarsi sapranno fronteggiare e/o viaggiare insieme a questa nuova "Rivoluzione".

Ma quelli più piccoli come sapranno affrontare questa nuova evoluzione che avanza?

Un grosso comparto dei lavoratori che sono occupati in questa tipologia di aziende sono chiamati "customers services", dove customer=cliente non è sempre inteso quello finale, ma bensì il negoziante.

Al quale, attraverso ordini stagionali ben programmati e definiti, ordini spesso elaborati direttamente da software che gestiscono tutte le informazioni che i consumatori elargiscono attraverso le varie tessere fidelity o card sconti. e quindi di fatto gestendo e governando i flussi delle vendite, in unici canali, dove o ci sei dentro oppure perderai quote di vendite.

Ecco la domanda deve sorgere, con il futuro svilupparsi dell'e-commerce, come e dove si collocheranno figure di lavoratori che oggi riteniamo professionali chi sa vendere chi sa gestire un negozio un magazzino una attività di vendita?

Siamo così sicuri che non si verifichi una specie di delocalizzazione globale di chi opera nel commercio?

Forse ci dobbiamo chiedere se veramente conosciamo il problema perchè solo se abbiamo la coscienza e la conoscenza di questi fenomeni potremo veramente incidere su quanto accadrà in futuro e non solo sul mondo del commercio in senso stretto.

Se decliniamo quanto detto nel mondo del turismo ci accorgiamo che ad oggi più del 80% delle prenotazioni in strutture alberghiere o i voli o i trasporti finalizzati al turismo avviene in modalità digitale.

L'unica differenza positiva per noi è che i turisti qui devono venire, mentre un prodotto può tranquillamente essere prodotto, imballato, movimentato dall'altra parte del mondo e arrivarci a casa nostra in tre giorni.

In questo quadro si sta affermando anche in Italia la cosiddetta economia della conoscenza, dove assume centralità la figura del lavoratore cognitivo, che sempre di più dovrà produrre conoscenza e/o che sempre più produrrà per mezzo della conoscenza.

Per questo motivo un lavoratore, per essere forte, deve continuamente acquisire nuove competenze, saperi e capacità riflessive da esprimere nei diversi ambiti lavorativi.

Ma come si può pensare che l'acquisizione delle competenze sia disgiunta dalla formazione e che, a sua volta, non sia una formazione continua sia durante il rapporto di lavoro che nei periodi di intervallo tra i più rapporti che queste figure di lavoratori saranno destinate ad affrontare durante la loro vita lavorativa.

In questo mondo del lavoro sarà fondamentale l'apporto creativo e qualificato dei lavoratori e la sua gestione, nell'ambito della prestazione competente e professionale, che comporterà una serie di difficoltà e incertezze sarà pertanto necessario che la contrattazione collettiva se ne faccia carico, perché la formazione sarà uno dei diritti del futuro e la vera tutela che garantirà il lavoro.

I nostri settori: Il Commercio

Intervento di Lucio Marchesin

Il commercio, un settore importante della nostra società a cui si riconduce un notevole numero di addetti e di aziende, particolarmente vulnerabile per le mutevoli esigenze del mercato che vede una costante evoluzione nelle richieste/aspettative dei consumatori, in particolare nell'ultimo decennio si sono vissuti i maggiori cambiamenti che hanno disegnato una nuova morfologia del commercio in particolare al dettaglio, peraltro continuando ad esserci anche in questo periodo nuovi scenari commerciali.

Lo sforzo richiesto alle imprese è notevole perché devono essere competitive non solo sul fronte dei prezzi o sui prodotti offerti come qualità e tipologia ma anche in termini di servizio alla clientela, con le richieste di una gestione sempre più larga degli orari di apertura al pubblico, si creano così ai lavoratori notevoli cambiamenti nei dei tempi di lavoro generando non poche difficoltà.

Le aziende, per rispondere a tali necessità dei consumatori, e impegnate in oltre a contrastare una concorrenza sempre più agguerrita sono intervenute sul fronte del contenimento dei costi ricercando economie e miglioramenti dei processi organizzativi e delle risorse umane, utilizzando purtroppo tipologie contrattuali (Tempi Determinati, Part Tim, comandi a chiamata, Vaucer...) sempre più flessibili, sradicando poco alla volta criteri di stabilità organizzativa e contrattuale che davano delle tutele contro la precarietà lavorativa ed economica, favorendo nel contempo la professionalità individuale.

L'evoluzione contrattuale non è sempre riuscita a rispondere alla necessità spicce di tutela dei lavoratori nella qualità di vita, per innumerevoli motivi, ora senza ricercare responsabilità e/o

responsabili della odierna difficoltà contrattuale e gestionale, si potrebbe in maniera ragionevole porre l'obiettivo al di là del semplice aumento economico che tra l'altro non risponde più alle aspettative giuste o sbagliate dei lavoratori o su istituti contrattuali di carattere generale che non possono tutelare il singolo lavoratore nell'ambito lavorativo, di sviluppare un sistema di relazioni sindacali che permetta alle parti una discussione su come intervenire per migliorare o consolidare vari aspetti dell'organizzazione del lavoro.

Se consideriamo che il contratto ha liberato l'impresa dalla discussione preventiva su praticamente tutti gli aspetti organizzativi ferie, permessi, flessibilità orario di lavoro ecc... la ricerca per soddisfare le esigenze di entrambi rischia di diventare un costo e un'incertezza a cui l'impresa non vuole sottostare.

Ora si può ben capire come il lavoratore che è in sudditanza, non riesca ad avere l'opportunità di un tavolo di discussione paritario per esporre le proprie rimostranze anche nel caso si tratti di semplici problematiche, e debba ricorrere a meccanismi (vertenze e/o cause varie) che oltre ad essere onerose rischiano di incrinare i futuri rapporti lavorativi, obbligandolo a una rinuncia.

Un altro aspetto contrattuale di carattere generale che dovrebbe essere gestito in parte a livello individuale è l'aspetto economico di welfare contrattuale per ottenere risposte dall'azienda mirate alle esigenze del lavoratore favorendo una maggiore conoscenza delle necessità delle maestranze presenti nell'impresa si dovrebbe ottenere un circolo virtuoso che permetterà in oltre un maggiore responsabilità e coinvolgimento tra le parti migliorando anche aspetti di produttività e redditività.

Gli Agenti e Rappresentanti di commercio

Quella del lavoro autonomo è una strada che molte persone intraprendono sognando alti guadagni e una gestione indipendente del lavoro. ma non è così

Nelle nostre due province di Belluno e Treviso sono attivi circa in 6.000 Agenti di commercio.

Questi lavoratori intermediano e favoriscono la vendita della maggioranza dei prodotti nazionali e, sempre più di frequente, svolgono l'attività anche per conto di aziende straniere. Dal 2008 gli agenti di commercio hanno sofferto particolarmente gli effetti della crisi perché, oltre ad avere difficoltà nel vendere i prodotti, per gli ovvi problemi di mercato, sono spesso caduti in fallimenti delle proprie aziende e/o clienti, con conseguenti perdite di reddito che hanno determinato la chiusura di numerose partite IVA. Non deve ingannare il numero in aumento di nuove partite IVA, determinato dall'arrivo di numerosi lavoratori, spesso giovani e disoccupati in questo settore, diventando spesso, per molti, una professione "di passaggio", visto che la maggioranza dei giovani che hanno iniziato l'attività, l'anno chiuso dopo uno o due anni, sommersi dai debiti e dalle spese.

Gli agenti di commercio rientrano in una delle Categorie che il sindacato non può più ignorare: le partite IVA. Esistono milioni di lavoratori a partita IVA che chiedono di poter lavorare con regole eque e con maggior dignità. Questi lavoratori non pretendono le garanzie dei lavoratori subordinati, ma chiedono che vengano fermati gli abusi che troppo spesso siamo costretti a vedere. Essere partita IVA in Italia non deve essere più una condanna, ma un'opportunità. Noi rappresentiamo questi lavoratori. Il nuovo ruolo che avremo all'interno della Cisl come Fist, ci porterà ad avvicinarci ulteriormente al mondo del lavoro autonomo, e noi ci attiveremo affinché le partite IVA vedano nel sindacato un necessario interlocutore per rappresentare i loro problemi e le loro aspettative

Forse è giunto il momento di parlare anche a questi lavoratori di temi, di una pensione integrativa e di un nuovo welfare, e visto che nel titolo del nostro congresso ci sono le parole futuro e idee, a nostro Segretario Nazionale Pierangelo e a Cinzia dico che noi qualche idea sul tema c'è la abbiamo e che sicuramente la proporremo.

Conclusioni

Avviandomi alla conclusione della relazione e consapevole che il dibattito di questo Congresso affronterà anche temi che non ho approfondito, ma che coglieremo nella mozione finale, Voglio ringraziare tutti quelli che hanno permesso tutto questo:

La Fisascat Belluno Treviso

La Fisascat di Belluno Treviso si presenta a questo congresso con più di 12.000, iscritti frutto del lavoro che ha sviluppato in questi 4 anni, diventando con il tempo e attraverso la propria progettualità e la propria convinzione anche nell'affrontare il cambiamento, una federazione importante e un modello che viene spesso indicato come riferimento sul panorama Veneto e non solo.

Questo è merito di tutti!

Delle delegate e dei delegati, delle nostre iscritte e dei nostri iscritti!

Siatene fieri, Voi che siete il gruppo dirigente di questa federazione insieme al gruppo degli operatori, che voglio personalmente ringraziare:

- Stefano Calvi che insieme a me guida questa squadra, le nostre donne Claudia, Patrizia, Daniela, Loredana, Massimo a cui dobbiamo tutti un grazie per il suo lavoro nel occuparsi della parte tecnologica e degli effetti speciali, Lucio, Stefano Bristot, Dario, Gianfranco, Simone e Claudio.

Noi tutti abbiamo svolto e vogliamo continuare a svolgere il vero compito di un sindacato RAPPRESENTARE, TUTELARE E CONTRATTARE SEMPRE !

su ogni tavolo, su ogni territorio, su ogni azienda, in qualsiasi momento e in qualsiasi condizione politica e economica favorevole o sfavorevole che essa sia;

Questo è e sarà sempre il nostro ruolo

Queste sono le nostre le idee, questa è la nostra responsabilità, nel territorio, con la nostra gente.

E Ora

La parola al futuro