



# IX Congresso

## FISASCAT

**01 MARZO 2017**

Terme dei Papi – Viterbo

Relatore:

**Aldo PASCUCCI**

Gli esiti della crisi economica, i cambiamenti demografici, la digitalizzazione 4.0, il lavoro tra passato e futuro :  
le nuove sfide del sindacato.

**Cari delegate, delegati e gentili ospiti,**

## **IL CONTESTO**

Sullo scenario mondiale si sta, in questi anni, affermando un fenomeno politico che ripropone variabili vecchie ma dagli effetti nuovi: **il populismo**.

I nuovi muri non fanno che alimentare paure e diffidenze che vengono usate da politici poco lungimiranti per capitalizzare risultati elettorali che rischiano solo di innescare effetti depressivi.

L'economia statunitense continua a crescere a ritmi sostenuti mentre l'area Euro ha uno sviluppo di modesta entità. Nell'immediato futuro si intravede una risalita del greggio che può causare criticità.

L'Italia si trova ad affrontare un percorso in salita: nessun segnale positivo dal versante dei consumi che continuano a diminuire coinvolgendo anche i beni alimentari; nulla di apprezzabile in termine di crescita della domanda; assenza di tensioni sui prezzi; calo costante dell'inflazione.

Questo quadro è mitigato, solo in parte, da un miglioramento delle esportazioni e delle importazioni.

Il sostegno alla ripresa, una volta consolidato il bilancio, deve necessariamente passare per un rilancio degli investimenti privati e pubblici.

Per consolidare la crescita e alimentare la domanda interna, oltre ad innalzare le pensioni minime, aumentare le detrazioni IRPEF

per i pensionati, promuovere interventi di edilizia antisismica nelle aree terremotate, occorrerebbe accrescere l'effetto redistributivo delle politiche pubbliche (ridurre il carico fiscale sui redditi e il cuneo contributivo sul lavoro).

Rimane, però, il problema dell'enorme debito pubblico e le difficoltà ad incidere sull'evasione fiscale e contributiva.

## L'ITALIA E LO SVILUPPO GLOBALE

La Cina sta normalizzando la sua crescita economica, è una locomotiva che ha riconosciuto che il modello di crescita a doppia cifra non è più pensabile.

Qualcosa sta quindi cambiando nella mappa dello sviluppo globale anche se l'aspetto della disuguaglianza sta raggiungendo valori estremi: l'1% della popolazione mondiale possiede più risorse di tutto il resto del mondo! Inoltre i pochi detentori delle ricchezze diventano sempre più ricchi mentre quelli più poveri accusano sempre più difficoltà.

A ciò si aggiunga che una rete globale di paradisi fiscali consente di occultare tutte queste ricchezze. Le organizzazioni sindacali di ogni latitudine si stanno interrogando su come spezzare questa spirale.

Nel nostro Paese la situazione non è molto differente. La debole ripresa dei redditi non si accompagna ad un aumento della propensione al risparmio. Quasi l'8 % della popolazione vive in condizione di povertà assoluta (dati Istat), fenomeno molto più diffuso nel Mezzogiorno.

## IL LAVORO E L'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA

Nonostante la riforma Jobs Act, il tasso di occupazione è aumentato ma ad un ritmo molto contenuto rispetto alla media UE. Nel Mezzogiorno la situazione è addirittura peggiore della Grecia, dal punto di vista occupazionale.

Inoltre è aumentato in numero degli occupati uomini in maniera più consistente rispetto al dato femminile (dato che ha avuto un serio incremento soprattutto al Centro e al Sud).

Aspetto importante: oltre il 90 % della crescita degli occupati è concentrata nei servizi, soprattutto nelle attività finanziarie e assicurative, nel settore alberghiero, nella ristorazione e nei servizi alle imprese mentre nel commercio ci sono state riduzioni consistenti.

Va anche registrato un aumento delle professioni qualificate. L'espansione della fase formativa / scolastica influisce in modo concreto anche sull'allungamento dei tempi di transizione allo stato adulto e aumenta l'età mediana di ingresso nel mercato del lavoro.

Nel quadro sopra descritto, si afferma anche in Italia la figura del lavoratore cognitivo che dovrà produrre conoscenza o lavorare attraverso questa. Un lavoratore dovrà in questo contesto acquisire continuamente competenze, saperi e capacità da esprimere; tutto ciò non potrà essere disgiunto dalla formazione che dovrà essere parte del bagaglio sapienziale del lavoratore.

Al sindacato si presenta la straordinaria opportunità di intervenire nella Progettazione e nella Gestione delle innovazioni

nonché nella distribuzione dei guadagni derivati dalle innovazioni e dagli aumenti di produttività. Anche gli imprenditori cominciano a comprendere l'importanza dell'organizzazione in team, dell'avere un sistema di suggerimenti e della distribuzione di una parte del risparmio come premio di risultato. Alcuni recenti accordi sono andati in questa direzione ma siamo lontani dal risolvere il conflitto sociale.

### IL MODELLO CONTRATTUALE

Nelle moderne economie, l'azione primaria del sindacato per la tutela dei lavoratori, viene svolta in seno alla contrattazione collettiva. Durante gli anni di recessione questa attività è stata messa a dura prova ma si è cimentata nella gestione delle crisi occupazionali e dei relativi ammortizzatori, nel salvataggio delle imprese a rischio, nella tenuta delle condizioni di lavoro e salariali.

L'accordo interconfederale del 26 novembre 2016, sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confcommercio, fissa importanti riferimenti in tema di ruolo e funzioni del CCNL, di misurazione e modalità di rilevazione della rappresentatività e di titolarità ed efficacia della contrattazione settoriale. La richiesta di competenze elevate e l'aumento dei posti di lavoro poco qualificati richiede una contrattazione molto articolata che dovrà comunque mantenere una connessione solidale fra lavoratori non omologabili.

Per difendere il lavoro, i sindacalisti sono disposti a rimettere in discussione e/o trasformare i risultati della contrattazione passata.

Si è destinati a valorizzare la contrattazione in stretto rapporto con la rappresentatività delle singole parti contraenti.

Sarà necessario contribuire a consolidare uno strutturato modello contrattuale basato su due livelli coerenti e non sovrapposti. Il decentramento e la prossimità sono le due variabili fondamentali per realizzare una contrattazione apprezzata da lavoratori e imprese.

Spesso prossimità significa contrattazione territoriale, la via migliore per avvicinare lo strumento ai distretti, alle filiere, al mondo delle PMI, anche attraverso la bilateralità.

Sia i CCNL che i contratti di 2° livello devono rispondere anche ai crescenti bisogni di flessibilità richiesti dai lavoratori e dalle aziende.

### L'APPRENDIMENTO PER LA PARTECIPAZIONE COGNITIVA

Nell'ambito della contrattazione collettiva ci si dovrà occupare, quindi, della gestione dell'apporto creativo e qualificato dei lavoratori. Sarà opportuno prevedere richieste tese ad introdurre l'apprendimento continuo al fine di dare corpo alla **partecipazione cognitiva**.

Per noi la partecipazione cognitiva è la capacità di acquisire, condividere e utilizzare la conoscenza, per migliorare i luoghi di lavoro, i servizi offerti e i processi produttivi e organizzativi.

La contrattazione collettiva si deve interrogare sull'importanza che l'apprendimento continuo gioca; occorrerà cogliere le

opportunità offerte dal modello dell'Istruzione tecnica integrata pubblica e i Fondi interprofessionali per stabilire una nuova generazione di diritti per chi lavora. Si rende necessario strutturare un piano di manutenzione continua delle competenze e dei saperi.

In quest'ottica la Fisascat è riuscita a far comprendere alla società l'importanza del lavoro umano e delle professionalità che esso esprime in settori, ritenuti a torto, marginali.

La rivoluzione tecnologica ha innescato una vera e propria modificazione di struttura nel nostro settore più tradizionale: il commercio. Il fenomeno di bypassare il rapporto con il commerciante in carne e ossa ordinando on line si sta diffondendo in modo trasversale e intersettoriale in tutto il Terziario; possiamo parlare di "quarto capitalismo del terziario", popolato da imprese di fascia dimensionale intermedia, distinte da una presenza internazionale ma riconducibili a sistemi produttivi locali, con un'anima hi tech. Ai lavoratori di queste imprese vengono richieste, oltre le competenze di realizzazione e gestionali di alto livello, anche competenze cognitive – intellettuali, il cui aggiornamento, almeno in parte, sia garantito dai datori di lavoro. Nella new economy sono le idee, i concetti e le immagini – non le cose – i componenti fondanti del valore.

Offre spunti di riflessione anche il notevole incremento dei "white jobs" basati sui servizi di cura ed assistenza alla persona (settore prevalentemente caratterizzato dalla precarietà che ora registra tassi di permanenza fra i più alti); le dinamiche demografiche del nostro Paese porteranno a mettere in crisi il

sistema di welfare basato essenzialmente sulle reti informali e sulle donne, a meno che non si realizzino politiche sociali capaci di mutare comportamenti sociali e familiari consolidati. Si acquisteranno sul mercato i servizi sostitutivi del lavoro familiare perché si dovrà fronteggiare l'aumento della quota di popolazione anziana e una maggior presenza delle donne nel mercato del lavoro (per almeno equiparare i livelli europei).

## IL MERCATO DEL LAVORO

A pagare i costi più alti della crisi sono soprattutto i giovani. Il tasso medio di disoccupazione si attesta attorno al 12 %, mentre quello relativo alla fascia di età 25 – 34 anni è quasi il quadruplo. La disoccupazione è diventata per molti una esperienza inevitabile.

Occorre prestare molta attenzione a non superare la soglia che dalla precarietà lavorativa porta alla precarietà sociale.

La FISASCAT continua a ritenere che in tempi di crisi come quelli che stiamo vivendo, le misure approntate per modernizzare il mercato del lavoro abbiano allontanato per molti italiani lo spettro della disoccupazione come status definitivo.

Anche quando le decisioni governative sono andate ad impattare su tutele come l'ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, si è ritenuto che fossero passaggi funzionali per aumentare le opportunità di impiego.

È pur vero che ci sono delle storture che vanno appianate: l'attuale regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi per i contratti a tutele crescenti non rappresenta un deterrente per gli



abusi datoriali; la disciplina del lavoro accessorio rischia di stravolgere il mercato del lavoro, soprattutto di quello a carattere stagionale; sono emerse alcune rigidità come quelle delle strutture istituzionali, con le politiche attive ferme al palo. Se le norme relative al mercato del lavoro non superano le precedenti rigidità o ne formano di nuove, si determina il solito problema: la mancata effettività.

Un mercato del lavoro capace di offrire maggiori opportunità occupazionali è la condizione ideale per attuare una effettiva integrazione sostenibile dei migranti e dei rifugiati. Non può aversi vera integrazione se non è connotata dalla compresenza di diritti e doveri.

Il nostro Paese rappresenta, in tal senso, un caso originale: presenza di un tasso di occupazione dei cittadini stranieri più alto dei nativi, trend di occupazione asimmetrici tra le diverse nazionalità e contemporanea crescita di occupazione, disoccupazione e inattività della popolazione straniera. Sono dinamiche del mercato del lavoro influenzate dai fenomeni migratori che l'Italia si trova ad affrontare in solitudine, nella quasi totale indifferenza degli altri paesi europei.

L'integrazione dei lavoratori immigrati e rifugiati rappresenta un'occasione di sviluppo per l'Italia da non perdere. Quasi il 9% del Pil complessivo (anno 2015) è frutto del lavoro degli stranieri (nel 1998 era il 2.3%): un dato che ci mostra come contribuiscono alla ricchezza del nostro paese.

## **INDUSTRY 4.0**

La digitalizzazione e l'informatizzazione della catena di produzione sino alle attività di post vendita compongono quella che oggi è definita "quarta rivoluzione industriale" o più comunemente "Industry 4.0".

L'integrazione fra sistema di produzione fisico e la realtà aumentata per mezzo dei Big Data, Cloud e Internet delle cose è il nucleo centrale che comporta innovazioni non solo tecnologiche ma anche organizzative e di approccio al cliente e ai mercati.

Quindi Industry 4.0 è Internet che si combina con le macchine intelligenti trasformando i processi produttivi in un enorme sistema di informazioni.

Amazon è un'azienda che riassume perfettamente anticipandolo il cambiamento di struttura in atto: alla metà degli anni '90 nacque come libreria on line; oggi vende di tutto: da quest'anno anche automobili.

Fulcro centrale sono le informazioni, sui gusti, i costumi, le tendenze, che stanno crescendo in modo esponenziale.

Metà della popolazione mondiale è utente di Internet.

I Paesi dove Internet è meno usato sono quelli dove ci sono censure governative (Corea del Nord) o sono Paesi sottosviluppati.

In Italia la penetrazione di Internet ha raggiunto il 63 % della popolazione, mentre l'uso dei social media arriva al 47 %. Questa impressionante mole di informazioni, per essere piegata ad usi economici sani, va utilizzata in maniera pianificata e razionale. Al di là delle valutazioni di ordine etico-morale, è indubbio che

l'avvento dei Big Data assume un ruolo fondamentale sia nell'economia presente che in quella futura, riverberando effetti importanti anche sulle attività delle organizzazioni sindacali; del resto, le aziende che sono state capaci di utilizzare le informazioni in modo valido e sano sono quelle che riescono ad affermarsi con successo sul mercato. Vantaggi ci potranno essere non solo in economia ma anche in altri settori della società, come l'ambito sanitario, e quindi investire tutto il sistema del welfare.

### **LA RISORSA CHE APPRENDE: IL LAVORO**

Rispetto al tema della professionalizzazione del lavoratore, il sindacato è passato da un atteggiamento timido alla consapevolezza che rappresenta un vantaggio notevole sia per le aziende che per i loro dipendenti. Lo stesso Statuto dei lavoratori del 1970 prevedeva il diritto allo studio ma non quello alla formazione professionale, ritenuto ancora solo un interesse dell'azienda.

Oggi la sensibilità sindacale è mutata a riguardo e il contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione introdotto con il rinnovo del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del 2015 va in questa direzione.

Il sindacato dovrà entrare sempre più nella logica che il diritto soggettivo alla formazione non abbia solo una valenza valoriale ma anche economica, capace di favorire un nuovo protagonismo dei lavoratori.

Questo orientamento è coerente con quanto creduto dalle politiche europee sull'occupazione: un capitale umano competente, qualificato ed adattabile è maggiormente attrezzato a far fronte a un mercato del lavoro sempre più competitivo.

In Italia, il D.lgs. 150/2015, attuativo del Jobs Act, ha inserito i Fondi interprofessionali nella Rete nazionale dei servizi per le politiche attive per il lavoro.

Si è riconosciuta l'importanza dei Fondi come erogatori di finanziamenti per la formazione e come strumento rilevante per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

### **LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Il tema della certificazione delle competenze è ostico, di non facile trattazione e da anni impegna diversi attori dei più disparati livelli politico-decisionali.

La Cisl sa quanto importante sia operare una giusta pesatura delle professionalità nei luoghi di lavoro, riconoscere in ambito contrattuale conoscenze, abilità e competenze.

Un sistema di certificazione di competenze valido dovrà avere caratteristiche di flessibilità e modificabilità.

Nel mondo del lavoro connesso ai settori riconducibili al Terziario, è indubbio che un posto centrale competa alle competenze trasversali, alle abilità derivate da numerosi compiti lavorativi, dai più elementari ai più complessi, che i lavoratori che rappresentiamo mettono in pratica quotidianamente.

La valorizzazione, anche economica, delle competenze sarà sempre più oggetto d'interesse delle aziende; non elaborare conseguenti richieste negoziali atte a governare questo processo rappresenterebbe un distacco con i nostri associati.

La profonda trasformazione che l'economia sta vivendo suggerisce di intervenire secondo chiare linee d'azione in un'ottica Big Data.

Tali azioni dovranno tradursi in una raccolta e conservazione dei dati conoscitivi ed esperienziali posseduti dai lavoratori di una comunità aziendale, nella capacità di analisi ed estrazione delle informazioni acquisite a seguito della lettura dei predetti dati. Tale approccio offrirebbe un quadro aggiornato delle competenze e dei percorsi di apprendimento che coinvolgono i lavoratori dipendenti interessati a rendere noto all'azienda il proprio livello di competenze.

## I NUOVI PARADIGMI DEL SINDACATO

I processi oggi in atto vanno ad incidere notevolmente sulla natura stessa dell'impresa. Il termine "multinazionali tascabili" è rappresentativo della situazione: corpo piccolo ma struttura di connessioni ed alleanze tentacolare e complessa.

Nel nostro settore, ma non solo, questa condizione rende indefiniti e incontrollabili i confini dell'impresa rispetto al passato.

Oggi la proprietà di un'impresa può essere diffusa ed apolide (azionariato, fondi comuni di investimento, ecc), il potere

rarefatto nel coordinamento, la responsabilità non riguarda più solo i vertici.

Non essendo più necessaria la presenza di gerarchie interne tradizionali, oggi, ai propri dipendenti, un'azienda chiede attitudini al coordinamento e al lavoro in team.

Le imprese stanno evolvendo, come del resto evolve la società, assumendo una struttura labirintica e di rete.

Un'organizzazione intelligente necessita di partecipazione e nella dimensione destrutturata dell'impresa e del lavoro intessere legami partecipativi più stringenti fra dipendenti ed azienda può preconstituire un antidoto alle derive disumane che i tempi veloci che viviamo possono produrre.

Lo stesso Papa Francesco ci ricorda che il cambiamento fa parte dei sistemi complessi ma la velocità che le azioni umane gli imprimono contrasta con la naturale lentezza dell'evoluzione biologica; inoltre ha aggiunto che gli obiettivi di questo cambiamento veloce non sono solitamente orientati al bene comune e ad uno sviluppo umano e sostenibile.

Un'organizzazione sindacale come la nostra che vuole mettere al centro della propria azione l'uomo deve preoccuparsi di dare organicità al lavoro. Tale compito può espletarsi solo agendo sulla funzione del contratto; per essere efficace nella struttura, la contrattazione dovrà dispiegarsi in una molteplicità di forme: regionale, provinciale, settoriale, di comparto, di distretto, di sito, in base alla peculiarità dei diversi settori produttivi. Si dovrà accrescere in ambito negoziale l'attenzione per la valorizzazione,

anche economica del contributo reso dai lavoratori in termini di produttività, efficienza ed efficacia.

Prima di individuare i contenuti della contrattazione, si deve capire chi ha la titolarità negoziale che, sappiamo, scaturisce dalla rappresentatività. Ci troviamo di fronte ad un inedito paradigma: la misurazione della rappresentatività delle parti firmatarie i contratti collettivi nel versante delle associazioni datoriali. Un criterio generale di rappresentatività, sia rispetto alle associazioni datoriali, sia rispetto alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, occorrerà formalizzarlo per la specifica facoltà di sottoscrivere contratti collettivi. Questo aspetto non può essere banalizzato, soprattutto per quanto riguarda i riverberi che produce sulla salubrità del comparto degli appalti e della filiera della fornitura di servizi a terzi. È un compito arduo disallinearsi da criteri ormai insiti nel sistema (soprattutto per quanto concerne la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori): la diffusione territoriale, l'implicazione nei conflitti di lavoro, agire in vertenze e mobilitazioni, la consistenza organizzativa.

Per le associazioni datoriali la misurazione dovrà poggiare su basi oggettive analoghe.

Altro elemento paradigmatico, che legittima il ruolo di un soggetto collettivo agli occhi della comunità, sarà la certificazione del profilo etico di cui l'organizzazione sindacale si dovrà far carico; il bilancio sociale sarà l'occasione per far emergere il contributo quotidiano che migliaia di dirigenti, operatori, delegati

e militanti offrono per aumentare gli spazi di democrazia e partecipazione in Italia.

### LA SITUAZIONE DEL VITERBESE

Dal congresso in corso potrà uscire una Cisl e una Fisascat rinnovate, rafforzate e in grado di affrontare una stagione nuova per l'Italia e per il nostro territorio.

La nuova riorganizzazione e i nuovi assetti ci impongono una maggiore assunzione di responsabilità del ruolo di rappresentanza e di azione sindacale, sicchè si dovranno prevedere nuove strategie contrattuali in grado di tutelare il lavoro e al tempo stesso creare le condizioni migliori per una crescita più incisiva del settore del Terziario, del Turismo e dei Servizi.

Nella nostra provincia si confermano, purtroppo, livelli altissimi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria.

Numerosissime anche le imprese costrette a chiudere i battenti: il commercio registra innumerevoli cessazioni di attività.

Le difficoltà dell'economia viterbese si riflettono sul livello del Pil pro capite che pone la nostra provincia fra le ultime su base nazionale. Il nostro sistema economico si basa sul settore agricolo, sul commercio e sul turismo (in costante ascesa); ancora indietro il settore manifatturiero e il terziario avanzato. La maggior parte delle imprese del viterbese sono di piccole dimensioni, dalla struttura molto semplificata, esposte maggiormente alle fauci della crisi economica. La disoccupazione



sfiora il 13 % , il 16 % se parliamo di situazione femminile: questi dati ci pongono purtroppo ai vertici nel Lazio.

Bisogna inoltre registrare la difficile situazione che si continua a registrare alla Unopiù, alle mense e alle pulizie ospedaliere, agli istituti di vigilanza a cui si aggiunge, recentissima, la delicata e urgente realtà che sta investendo la Unicoop Tirreno.

Nel rispetto delle proprie diversità, le tre sigle sindacali hanno dimostrato una straordinaria compattezza, caratteristica che ha contribuito a limitare i danni della recessione. Dobbiamo solo lavorare affinché il dialogo rimanga attivo e cospicuo, accantonando gli aspetti che inevitabilmente ci differenziano.

Ringraziamo di cuore tutti i delegati che giornalmente si adoperano per risolvere i problemi sui posti di lavoro, che danno continuo supporto alla categoria, dimostrando il solito senso di responsabilità e spirito di sacrificio che li caratterizza.

Lungimirante è stato l'aver puntato sul polo di Civitavecchia che sta dando i frutti sperati grazie all'opera di valide persone come Silvano Corda che ogni giorno si misura con quella realtà.

La segreteria della Fisascat, come sapete, è volutamente giovane, oltre che da me è composta da Barbara Gemma De Julio (responsabile dell'ufficio vertenze) e da Guido Calà: il mio mandato è paragonabile a quello di un traghettatore, vogliamo far crescere coloro che da poco si cimentano con le problematiche di tutti i settori che seguiamo.

Diamo concretezza a quanto finora affermato nei diversi congressi che stiamo affrontando: dobbiamo formare, preparare, qualificare e valorizzare coloro che domani ci sostituiranno; per il bene del sindacato e dei loro associati, per essere al passo con i tempi sempre più veloci nel cambiare: in poche parole essere pronti.

Molte sono le sfide all'orizzonte da affrontare e molte le problematiche che il passato ci impone di risolvere: riuscire vorrà dire finalmente ripartire, per la nostra provincia e per il nostro Paese.