

IL FUTURO DELL'ECONOMIA ITALIANA: UN RECUPERO SEGNATO DALL'INCERTEZZA

L'impatto della pandemia di COVID-19 sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di gran lunga l'effetto della crisi del 2008-2009. Se, infatti, nel 2009 il Pil era calato del 5,3%, nel 2020 la riduzione ha raggiunto il 9%. A risentire maggiormente della crisi sono state l'industria e i servizi. All'interno dei servizi i maggiori cali hanno riguardato il commercio, trasporto e i servizi di alloggio e ristorazione, con una diminuzione del valore aggiunto quasi del 17% rispetto al 2019, le attività artistiche e di intrattenimento e di riparazione di beni per la casa e altri servizi (-14,9%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche (-10,5%).

Come si auspicava, il 2021 ha rappresentato l'anno della ripresa, con una crescita intensa grazie al forte recupero dell'attività produttiva. L'ultimo anno, infatti, ha segnato un aumento del Pil del 6,6%, trascinato soprattutto dalla domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi più limitati. In particolare, la spesa interna per consumi è cresciuta nel 2021 del 4,1%, mentre gli investimenti fissi lordi sono aumentati ben del 17%, spinti soprattutto da macchine e attrezzature (+19,6%) e costruzioni (+22,3%). Il Bonus 110%, il bonus Industria 4.0 e gli incentivi del PNRR hanno, quindi, sortito i loro effetti e dovrebbero continuare nei prossimi mesi.

In termini di valore aggiunto, l'industria e costruzioni ha più che recuperato le perdite dell'ultimo anno, crescendo del 13,6%, rispetto al -10,3% del 2020. Ancora in difficoltà il terziario: il valore aggiunto dei servizi cresce nell'ultimo anno del 4,5%, quattro punti in meno rispetto al calo dell'anno precedente (-8,5%). Mentre alcuni settori hanno recuperato quanto perso a causa del COVID-19, commercio, trasporto e servizi di alloggio e ristorazione e le attività professionali, scientifiche e tecniche non hanno eliminato il gap creato nel 2020 (rispettivamente -16,8% e -10,5% nel 2020), nonostante siano cresciuti rispettivamente del 10,7% e del 6,2%. Ancora bloccato l'andamento delle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi, che calano di un ulteriore 0,7% rispetto a una diminuzione di quasi il 15% nel 2020. Anche in termini di unità di lavoro, il settore dei servizi nel 2021 non recupera le perdite dell'anno precedente. Nel complesso, dopo un calo del 10,9%, la crescita lo scorso anno ha raggiunto il 6,3%. La perdita è legata ancora una volta alla diminuzione di oltre un milione di unità di lavoro nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione, che sono passate dai 6,1 milioni di unità nel 2019 a 5,1 nel 2020 per poi risalire a quasi 5,5 milioni lo scorso anno. Gli altri settori più colpiti sono nuovamente quelli legati alle attività professionali, scientifiche e tecniche e alle attività artistiche e di riparazione, che nel complesso diminuiscono di oltre 600mila unità, perdita per metà recuperata dalla ripresa dell'ultimo anno.

In un quadro nazionale caratterizzato da molti divari (Nord-Sud, giovani-vecchi, uomini-donne, ricchi-poveri, ecc...), con un'economia che non era ancora riuscita a recuperare le perdite causate dalle precedenti crisi del 2008-2009 e 2012-2013, la ripresa non ha consentito di recuperare quanto perso a causa dell'emergenza sanitaria. Il Pil, come si è visto, è calato del 9% e cresciuto solo del 6,6%; i consumi nazionali, diminuiti del 7,9% nel 2020, hanno recuperato nell'ultimo anno circa metà della perdita, aumentando solo del 4,1%. Resta, quindi, ancora strada da fare e, purtroppo, nonostante l'obiettivo di crescita per il 2022 contenuto nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza (Nadef) fosse del 4,7%, si sono aperte negli ultimi mesi notevoli incognite.

In primo luogo, l'ulteriore ripresa futura è stata messa in discussione negli ultimi mesi del 2021 e nella prima parte di quest'anno dal caro-materie prime e dal caro-energia. L'inflazione, per l'ottavo mese consecutivo, a febbraio è in crescita e ha fatto registrare un +5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dato mai raggiunto dalla fine del 1995. Tale dato è spinto soprattutto dalla crescita dei beni energetici e di quelli alimentari e iniziano a vedersi segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere, fino al commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti e servizi ricettivi e di ristorazione. Si susseguono le notizie di aziende che, a causa degli aumenti e delle difficoltà di approvvigionamento, sono costrette a rallentare o sospendere la produzione, minando le possibilità di ripresa futura e aumentando i rischi di precarietà per i lavoratori. È ben noto come l'alta inflazione si ripercuota sul potere d'acquisto delle famiglie, che, a livelli salariali invariati, inevitabilmente diminuisce. L'incertezza, poi, spinge alla riduzione dei consumi, mettendo ancora una volta a rischio la ripresa.

In secondo luogo, la situazione geo-politica ai confini dell'UE rappresenta un importante fattore da considerare. La guerra tra Russia e Ucraina, infatti, secondo le previsioni, potrebbe costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona e il nostro paese, insieme alla Germania, sarebbe uno dei più colpiti. Questo a causa

dell'impennata dei prezzi delle materie prime e dell'energia (l'Italia acquista più di un quinto delle proprie risorse energetiche proprio dalla Russia), dei costi sostenuti in risposta alla crisi dei rifugiati e degli effetti diretti e indiretti delle sanzioni imposte dalle economie occidentali alla Russia, a cui bisogna aggiungere la risposta di Putin che ha firmato un decreto che vieterà import/export di materie prime. Questo potrebbe provocare ulteriori problemi di approvvigionamento e aumento dei prezzi di materie prime come grano, alluminio, nickel o zinco, mettendo in difficoltà, per quanto riguarda il nostro paese, settori come quello alimentare e dell'automotive. Questo senza contare gli effetti a catena sulle altre economie di un possibile default della Russia, che alcune agenzie di rating e analisi ritengono imminente.

Infine, la pandemia di COVID-19, nonostante si sia notevolmente attenuata, non è ancora un problema risolto. Continuano, infatti, notizie di lockdown in diverse aree della Cina che possono causare nuove crisi nell'approvvigionamento delle materie prime nonché, in futuro, provocare nuove restrizioni anche nel nostro paese, che inizia solo ora a tornare a una certa normalità.

In questo scenario, il rischio di una stagflazione (crescita stagnante e alta inflazione) sembra stavolta, secondo gli analisti, una prospettiva concreta: come negli anni Settanta, l'offerta, riducendosi, aumenta il livello generale dei prezzi e fa scendere la produzione aggregata. Ma in questo contesto si aggiunge l'ulteriore calo della domanda provocato dall'incertezza legata al COVID-19 e alla guerra. Si tratta di un rischio che occorre cercare di evitare fin da subito attraverso politiche (fiscali, industriali e sociali) flessibili e attente, che coinvolgano tutti i paesi europei.

LA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE

L'emergenza sanitaria esplosa nei primi mesi del 2020 ha esercitato un potente effetto di accelerazione rispetto a tutte le dinamiche già in atto nel settore della distribuzione commerciale che erano state al centro del dibattito in occasione del nostro precedente congresso (2018). A differenza infatti da quanto inizialmente affermato da alcune fonti interessate o poco e male informate, lo scoppio della pandemia non ha segnato una cesura rispetto alle dinamiche settoriali già in atto, quanto invece ne ha accresciuto la velocità e soprattutto la diffusione generalizzata.

Gli effetti distorsivi e la spinta alla ristrutturazione dell'apparato commerciale nel suo insieme derivanti dalla diffusione dell'e-commerce, già iniziati da almeno un decennio, si sono enormemente accelerati. La percentuale di persone che operano acquisti via internet si è raddoppiata in 2 anni e oggi ha raggiunto le percentuali che già presentavano nazioni come Inghilterra, Germania e Francia. Questo ha contribuito a determinare un'accelerazione nel processo di espulsione delle imprese marginali, in particolare nel "non alimentare", e ha costretto anche le aziende di maggiori dimensioni a sviluppare servizi e prestazioni via internet, con l'effetto di forzare processi di ristrutturazione aziendali che il ricorso agli ammortizzatori sociali straordinari e in deroga connessi alla pandemia ancora non hanno fatto apprezzare in tutta la loro dimensione e portata, almeno sul piano dell'occupazione totale, ma al prezzo di una flessibilizzazione e precarizzazione ulteriori dei rapporti di lavoro.

Nella distribuzione alimentare si sono accentuate le criticità già presenti da almeno un decennio rispetto alle strutture di vendita su grandi superfici allocate in aree periferiche ed extraurbane (di cui l'abbandono dell'Italia da parte di Auchan nel 2019 ha rappresentato senza dubbio il fenomeno più vistoso), mentre le restrizioni intervenute sul versante della circolazione delle persone nelle fasi di cosiddetto lock down hanno spinto verso l'alto i fatturati delle imprese di vicinato di tutte le dimensioni. A partire dalla seconda metà del 2021, inoltre, la rafforzata dinamica inflattiva anche nei generi alimentari di primo e generale consumo sta contribuendo a tenere alti i fatturati, consentendo anche un diffuso recupero di redditività a vantaggio di quelle aziende che possono retrocedere sui consumatori l'incremento dei prezzi al dettaglio in misura maggiore rispetto alla dinamica dei prezzi alla produzione.

Infine, anche nella distribuzione commerciale la possibilità (e in molti casi la necessità) di spostare all'esterno dei complessi aziendali e soprattutto delle sedi alcune attività lavorative ricorrendo al cosiddetto smart working ha determinato una profonda trasformazione delle stesse modalità quotidiane della prestazione lavorativa, che difficilmente verranno totalmente abbandonate con il venir meno dell'emergenza sanitaria in

quanto hanno permesso alle aziende un'ulteriore ottimizzazione nell'impiego dei propri dipendenti, nonché un abbattimento consistente dei costi fissi e di struttura, con conseguenti impatti positivi sulla redditività aziendale, anche per effetto di un'ulteriore flessibilizzazione esasperata dell'attività lavorativa.

Dall'insieme di tali fenomeni esce ancor più rafforzata l'indispensabilità per il sindacato confederale di operare per una ricomposizione degli interessi e della rappresentanza nei luoghi di lavoro, nelle aziende e tra le aziende. Il rinnovo dei CCNL del Terziario, della Distribuzione Moderna e Organizzata e della Cooperazione, faticosamente avviatosi nel 2020 a causa della pandemia, reso già da anni più complesso in ragione della consolidatasi frammentazione del tessuto contrattuale (e alla diffusione ancora marginale, ma in crescita, di "contratti pirata" siglati da associazioni datoriali e sindacali non rappresentative), si propone di realizzare un'inversione di tendenza in particolare sul versante della regolamentazione del mercato del lavoro, delle tutele connesse alle diverse modalità di prestazione lavorativa, soprattutto a quelle "disagiate" (domeniche/festivi, serali e notturne) e a quelle svolte al di fuori del perimetro fisico aziendale (telelavoro e smart working), nonché delle possibilità di intervento sull'organizzazione del lavoro che proprio per effetto di tali processi si sono progressivamente ridotte, anche a causa della ridotta pervasività ed efficacia della contrattazione di secondo livello.

A ciò si aggiunge una centralità della tematica salariale che le dinamiche sopra esposte portano ad enfatizzare. Infatti, alla questione del "lavoro povero" da noi già sollevata negli anni passati, riconducibile ai fenomeni di flessibilizzazione e precarizzazione della forza-lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (part-time, lavoro occasionale e accessorio, lavoro intermittente o "a chiamata"), si cumulano ora gli effetti derivanti dalla nuova crescita dell'inflazione, rispetto alla quale non condividiamo l'ottimismo riguardo ad un suo rapido rientro. Essendo venuti meno tutti gli strumenti di tutela previsti a tale riguardo dagli accordi interconfederali a suo tempo sottoscritti e non più rinnovati (indennità di vacanza contrattuale), la crescita dell'inflazione si scaricherà direttamente e pesantemente sulle retribuzioni contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Di conseguenza, ~~come avveniva fino a più di un vent'anni fa~~, non solo l'incremento dei salari monetari quanto piuttosto la salvaguardia stessa del potere d'acquisto delle retribuzioni vede accresciuta potentemente la sua importanza.

LA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

La distribuzione cooperativa conosce un processo di ristrutturazione senza precedenti che incide direttamente sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro. Le più grandi imprese cooperative, alle prese con la rincorsa all'equilibrio della gestione commerciale ed il recupero di margini di produttività, fanno i conti con la diminuita capacità della gestione finanziaria di concorrere al risultato positivo consolidato. Politiche atte a ridurre le superfici degli ipermercati e a sviluppare il franchising cambiano il volto del sistema. La pandemia ha reso protagonisti i lavoratori del settore, in prima linea ad assicurare servizi essenziali, alle prese con le difficoltà di lavorare in sicurezza, in presenza di scelte aziendali spinte verso il ridimensionamento degli organici e la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro.

Anche il processo di razionalizzazione e fusione delle Cooperative, culminato con la nascita di COOP Alleanza 3.0, non ha consentito al movimento di mantenere la gestione diretta della rete in Sicilia. Il mantenimento del marchio ad appannaggio degli operatori di master franchising al momento sembra essere elemento di garanzia atto ad arginare fenomeni di precarizzazione ed impoverimento del lavoro.

Tuttavia risulteranno decisivi i rinnovi dei contratti collettivi, da quelle nazionali a quelli aziendali. Il miglioramento delle condizioni salariali e la stabilità occupazionale sono al centro delle politiche contrattuali della UILTuCS atte a valorizzare la qualità del lavoro, puntando nel confronto a dare forza a tematiche quali la salute e sicurezza e la formazione continua. welfare contrattuale, salario di produttività, e politiche di genere e pari opportunità sono elementi di distintività che UILTuCS tende a valorizzare anche per impedire che la crescita della produttività del settore, parimenti a quella aziendale, avvenga a discapito delle ore lavorate e della riduzione del costo delle stesse ore.

La distribuzione cooperativa cambia pelle e la UILTuCS sarà protagonista nel riaffermare livelli di distintività, nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa atti a dare valore al lavoro.

I "TURISMI"

Ancora una volta la nuda cronaca della realtà ha dimostrato quanto conti il Turismo nell'economia del Paese e, ancor di più, nella vita dei cittadini. In questi due anni e mezzo, l'emergenza sanitaria ha occupato i media quotidianamente e, al contempo, ne ha posto in evidenza le drammatiche conseguenze sulle attività di ospitalità ricettiva, ristorazione, cultura, svago e divertimento, benessere.

Mentre si intravedono i primi segnali di ripresa generale, sul Turismo incombe l'incertezza: non sarà l'esito della stagione turistica 2022 a segnare il punto di svolta, come si sperava nell'estate 2021, ma solo uno stabile e duraturo ritorno alla normale mobilità nazionale ed internazionale, oltre all'indispensabile recupero del potere di acquisto di milioni di lavoratori e lavoratrici colpiti da mesi di sospensione e ammortizzatori sociali. Occorre che il Paese si trovi pronto a quell'appuntamento. Le finalità e le risorse del PNRR sono indirizzate in questo senso: infrastrutture, ecologia, conversione energetica, digitalizzazione sono tutti temi strettamente connessi al Turismo. I progetti ed i finanziamenti devono essere visti in questa ottica unitaria, consapevoli che ciascun tassello è funzionale ad un unico obiettivo: migliorare il funzionamento del Paese per aumentarne la vivibilità e la capacità attrattiva.

La "rinascita" del Ministero del Turismo, da sempre auspicata dalla UILTuCS, può rappresentare un'occasione a patto che vi sia coerenza e sinergia con altri dicasteri, a partire dal Ministero dell'Economica, quale frutto di un unico indirizzo politico strategico.

Il Turismo è un aggregato di attività molto diverse fra loro, alcune solo indirettamente influenzate dai flussi dei viaggiatori. Per questo, abbiamo iniziato a parlare di "Turismi". In comune, questi "mondi" hanno le caratteristiche occupazionali: un'ampia parte frammentata in migliaia di piccole e piccolissime imprese e un'altra quota inserita in grandi gruppi anche internazionali; prevalenza femminile e alta presenza di cittadini stranieri; elevata incidenza di lavoro a basso reddito (seppur stabilmente impiegato); strutturale ricorso a forme di impiego a termine.

Tutti elementi che fanno ritenere i "Turismi" un ambito professionale poco appetibile nella percezione sociale: una tendenza sbagliata, che non considera il potenziale di crescita e sviluppo che può offrire ove le condizioni di impiego diventassero veramente un'opportunità su cui i giovani possano investire per il loro avvenire.

Sono invece completamente diverse le caratteristiche delle attività e i livelli di profittabilità delle imprese; i sistemi organizzativi del lavoro; l'impatto delle tecnologie; le professionalità. Va poi tenuto conto che, nel caso della Ristorazione Collettiva, si aggiungono le tematiche proprie di un'attività esercitata in regime di appalto.

Per queste ragioni, la UILTuCS ritiene che sia necessario recuperare nella contrattazione collettiva una capacità di risposta più adeguata alle differenze di questi fattori. D'altra parte, l'esperienza del quadriennio trascorso ha obbligato a prendere atto di una disarticolazione della compagine datoriale che solo in parte deriva da motivazioni interne a ciascuna Associazione. Resta per noi un obiettivo importante la definizione di un quadro generale di tutele e condizioni anche salariali omogenee per il settore, ma occorre collegarle alle nuove situazioni e ai nuovi bisogni di ciascun comparto.

In questo quadro, riteniamo necessario rafforzare il concetto di "filiera", evitando che nuove attività finiscano nella disciplina contrattuale di settori non appropriati: è il caso delle consegne a domicilio per conto della Ristorazione, che rappresentano un chiaro ed evidente "appalto" dell'attività principale. La situazione originatasi nel mondo dei cd. "riders" va recuperata, innanzitutto, dando dignità contrattuale a questo lavoro ed adeguate e specifiche condizioni normative e salariali.

La recente riforma degli ammortizzatori sociali ha portato un contributo importante per la salvaguardia dei livelli occupazionali anche nelle piccole aziende, cui sarà necessario affiancare un cambiamento nella funzione della bilateralità di settore.

TERMALE E BENESSERE

La sostanziale paralisi delle attività causate dalla pandemia si evidenzia soprattutto nei settori più strettamente collegati con la domanda turistica: tra questi, il settore termale ha subito una pesante contrazione.

Va precisato che il settore ricomprende, oltre agli stabilimenti termali tradizionali, anche una serie di attività (benessere e cura della persona, centri talassoterapeutici, ecc., indicati a livello internazionale con il termine SPA) svolte anche all'interno di moltissime strutture alberghiere.

Il mercato italiano delle terme si colloca al secondo posto in Europa, dopo la Germania. Il territorio italiano è ricco di acque minerali che risultano efficaci nei vari trattamenti di malattie croniche ed infiammatorie e spesso le aziende termali sono titolari di più concessioni minerarie. Tra i soggetti titolari delle concessioni figurano una ventina di società di capitali a partecipazione pubblica (quasi sempre maggioritaria o totalitaria). Nel periodo più recente molte di queste società, a causa dei forti indebitamenti, sono state assoggettate a trasformazioni e ristrutturazioni finalizzate alla privatizzazione: non sempre il cambiamento è andato a buon fine.

Dal 2019 al 2021, ad causa della pandemia, si è registrata una diminuzione dell'occupazione pari circa il 30% della forza lavoro: mai una crisi così acuta si era abbattuta sul settore.

Questi motivi, hanno indotto le Parti a prorogare la validità del CCNL fino al giugno del 2022 (rispetto alla scadenza originaria di giugno 2020).

Per accompagnare il percorso di ripresa del settore, la UILTuCS ha condiviso la richiesta al Governo per ammortizzazioni sociali a difesa dei livelli occupazionali e per l'ampliamento di convenzioni con la sanità pubblica.

LA SICUREZZA PRIVATA

Il settore della "Sicurezza Privata" vive una delicata fase di stasi. Da un lato, la recente emergenza sanitaria ha posto in evidenza, ancora una volta, la funzione surrogatoria della Vigilanza Privata, cui sono stati attribuiti compiti a sostegno dell'attività della Pubblica Sicurezza: basti pensare al coinvolgimento delle Guardie Particolari Giurate e degli Addetti alla Sicurezza nei presidi ospedalieri per coadiuvare la Protezione Civile o presso i centri commerciali per controllare l'accesso dei clienti nel rispetto delle disposizioni sanitarie.

Attività che debordano la tradizionale funzione, ma che possono essere accolte ove si riconosca definitivamente l'attività a natura pubblica e non più solo la mera difesa della proprietà privata. D'altra parte, da anni, il personale della Sicurezza Privata agisce in questo ambito, come gli esempi delle stazioni ferroviarie, dei mezzi pubblici di trasporto locali, di porti e aeroporti dimostrano ampiamente.

Il legislatore e il Ministero dell'Interno sono invece "ciechi" di fronte a questa evidenza e si rimane ancorati a norme del secolo scorso o al "famoso" DM 269/2010, unico atto regolamentare su cui tuttora si fondano le disposizioni per il settore. L'irresponsabile latitanza delle Istituzioni (Prefettura, Questura) nell'esercizio dei compiti loro attribuiti rende persino vane le poche regole esistenti.

Le aziende e le Associazioni Datoriali, anziché operare per la costruzione di un percorso unitario di proposte da rivolgere alle Istituzioni (preferibilmente condivise con le OO.SS.), si sono auto-relegate in protagonismi soggettivi, con inasprimento della concorrenza interna. L'unica convergenza si è rivelata essere la negazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, costrette a ricorrere con la UILTuCS a migliaia di vertenze per far valere le norme contrattuali.

Peraltro, perseguire un'offerta di servizi a basso costo quale strategia per incrementare il proprio fatturato e contrastare la concorrenza si è dimostrata una scelta riprovevole e dannosa: da un lato, ciò ha portato ad una contrazione dei margini aziendali a scapito degli investimenti; dall'altro, ha favorito la tendenza dei committenti (soprattutto pubblici) a comprimere i costi dell'appalto. Una spirale "suicida".

Valorizzare la Sicurezza Privata significa innanzitutto riconoscerne la funzione, la professionalità degli addetti, l'investimento in risorse umane, mezzi e tecnologia: tutti fattori fondamentali per assicurare la tutela delle persone e dei beni in un mondo caratterizzato da fenomeni delinquenziali tradizionali e "moderni", nonché da profonde trasformazioni nei mezzi di pagamento.

La contrattazione collettiva deve andare in questa direzione: ricostruire l'unicità del settore, con le opportune distinzioni tra comparti; riformare inquadramento professionale, organizzazione del lavoro e orari di lavoro; introdurre ed adeguare le tutele conquistate in altri rinnovi contrattuali della Categoria; aumentare il salario per giungere ad un livello dignitoso e consono alla specificità di questo delicato lavoro.

STUDI PROFESSIONALI

Il settore degli studi professionali conferma la propria dinamicità, al netto della “frenata” avvenuta in coincidenza con l’emergenza sanitaria, con una crescita costante dal 2010. Il comparto è interessato da trasformazioni economiche e tecnologiche e a processi quali le aggregazioni professionali, l’imprenditorialità e la digitalizzazione. Significativo è il bacino del lavoro dipendente ad esso collegato, con presenza significativa di donne, giovani e alti livelli di formazione.

Il rinnovo del CCNL si prefigge di dare una risposta adeguata dal punto di vista salariale, continuando anche a rafforzare il welfare e la bilateralità di settore. Le parti sociali hanno affidato nel tempo alla bilateralità funzioni innovative nel sostegno alla qualità del lavoro, alla salute e sicurezza e al reddito, con un livello crescente di prestazioni a valere per tutto il territorio nazionale.

Tali caratteristiche hanno determinato una crescita del numero di datori e di lavoratrici/lavoratori iscritti al sistema della bilateralità, anche durante la crisi epidemiologica (2020/2021), in virtù delle politiche messe in campo per sostenere i redditi in caso di sospensione/riduzione del lavoro e per facilitare l’estensione dello smart working.

Nel confermare l’impianto di “sistema” della bilateralità, la UILTuCS si impegnerà anche nell’adeguamento del Fondo di Solidarietà di settore ai requisiti e alle prestazioni previste dalla recente riforma degli ammortizzatori sociali (Legge Finanziaria per il 2022).

LA DISTRIBUZIONE DEL FARMACO

Le farmacie rappresentano un tassello fondamentale nel servizio sanitario nazionale; tuttavia, questo ruolo evidente a tutti non trova riconoscimento nelle scelte politiche e, ancor meno, nella condizione lavorativa dei dipendenti.

Aver garantito per oltre due anni le prestazioni indispensabili ed aver introdotto la somministrazione di tamponi e vaccini COVID 19, in condizioni spesso difficili anche sotto il profilo della sicurezza individuale e con incerta tutela legale, non è bastato ad imprimere una svolta alla situazione.

E’ necessario maggiore attenzione da parte del Ministero della Salute e del Governo verso questo settore, anche per difenderne la preminente funzione sanitaria ed evitarne la deriva verso la commercializzazione di prodotti diversi, strategia particolarmente perseguita dai grandi gruppi internazionali.

Le caratteristiche delle aziende private hanno tradizionalmente impedito la costruzione di un sistema di relazioni sindacali e di assetto contrattuale consoni ai livelli di professionalità degli addetti. La contrattazione collettiva ne ha pesantemente risentito, anche nell’ultimo rinnovo contrattuale che è giunto dopo oltre sei anni.

Purtroppo nemmeno la componente “pubblica” rappresentata dalle Farmacie ex municipalizzate si distingue in questo senso: pur con una differenza originaria positiva rispetto al contratto collettivo del comparto privato, le resistenze ad un rinnovo dignitoso sono chiare ed evidenti e sarà necessaria un’azione incisiva per rimuoverle.

SOCIO - ASSISTENZIALE

Nel quadriennio trascorso, si sono portati a conclusione i lunghi e difficili percorsi negoziali finalizzati al rinnovo dei principali Ccnl del settore: Coop Sociali, Uneba e Agidae. Invece, permane la evidente criticità del rapporto con Anaste con cui è in atto un confronto ma ancora oggi non si intravede un’intesa all’orizzonte.

L’emergenza sanitaria ha messo in luce molti aspetti per i quali già in precedenza avevamo denunciato criticità: organizzazione del lavoro, professionalità, salute e sicurezza. Ciò nonostante, i lavoratori del settore anche nei momenti più difficili della crisi, hanno manifestato competenza ed abnegazione, pagando in prima persona prezzi elevatissimi all’esposizione al Covid.

Uno degli elementi emersi e tuttora in atto è l’emorragia del personale sanitario, attratto dal settore pubblico (in crisi per la scarsità di personale) in virtù delle maggiori garanzie in termini di normative oltre che per l’aspetto remunerativo.

E' necessario che i sistemi istituzionali ed i livelli politici di competenza comprendano che il settore socio assistenziale svolge - e svolgerà sempre di più in futuro - un ruolo preponderante nell'ambito del sistema di sicurezza sociale in un paese quale l'Italia, caratterizzato da una età media molto alta.

Per questo la UILTuCS intende approfondire il massimo sforzo su due terreni:

- *contrattuale*, con la presentazione delle piattaforme per i rinnovi dei CCNL Coop Sociali e Uneba, ponendo al centro gli obiettivi di:
 - a) aumenti retributivi coerenti con l'importanza ed il valore del lavoro del personale interessato;
 - b) riduzione degli abusi in materia di orario di lavoro, con un particolare riguardo al fenomeno delle notti passive laddove previste;
 - c) sistemi e procedure per una maggiore tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce dell'esperienza pandemica;
 - d) potenziamento della contrattazione decentrata;
 - e) attuazione del welfare contrattuale in tutti i suoi aspetti.
- *istituzionale*, rivendicando un confronto con Comuni e Regioni sul versante degli accreditamenti e del valore delle prestazioni che erogano le strutture del sistema.

Infine, occorre combattere il fenomeno dei contratti "pirata" e del dumping contrattuale, anche attraverso una semplificazione contrattuale dell'attuale sistema.

IL LAVORO DOMESTICO E DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Il settore del lavoro domestico in Italia è una realtà silenziosa di oltre 921.000 lavoratori regolari nel quale trovano occupazione in prevalenza donne (87,6%, contro il 12,4% di uomini) e stranieri (68,8%, contro il 31,2% di italiani).

Il 52,3% degli assistenti familiari è assunto come colf, mentre il 47,3% è assunto come badante, si stima nel 35% dei casi con contratto di convivenza. Le famiglie coinvolte nel ruolo di datore di lavoro sono 993.000 con un rapporto di 108 datori di lavoro ogni 100 lavoratori.

Nel corso della pandemia da Covid-19 è emerso ancora una volta il ruolo centrale di questo settore che supporta ed integra l'offerta non adeguata del welfare pubblico nei servizi di cura alla persona e che rappresenta il modello italiano per l'intervento domiciliare ed il sostegno alle famiglie. Ciò nonostante, questo comparto è stato uno dei settori maggiormente penalizzati, con centinaia di lavoratrici e lavoratori domestici rimasti senza reddito (e senza ammortizzatori sociali), a seguito delle difficoltà economiche delle famiglie che non potevano più sostenerne i costi.

Questo modello di welfare auto gestito, familistico e privatistico, intercetta una offerta transnazionale di manodopera in gran parte femminile che coinvolge 2,1 milioni di lavoratori (di cui il 43% regolari ed il rimanente 57% irregolari) nella cura in ambito domestico.

Dopo 49 anni dalla sottoscrizione del primo CCNL di settore, rimangono sul tavolo in evidenza, i temi della crescita economica sostenibile, dell'invecchiamento della popolazione, della cura delle persone disabili e non autosufficienti, dell'inclusione dei lavoratori stranieri, dell'occupazione femminile, del lavoro irregolare e della disuguaglianza tra i lavoratori domestici ed i lavoratori di altri settori.

Per la UILTuCS le risorse del PNRR possono rappresentare una opportunità per ridefinire il lavoro di cura e trasformarlo in una questione di rilevanza pubblica, non più solo una questione delle famiglie italiane e delle donne. Sono necessari non solo risorse economiche, ma anche una visione condivisa dalle forze politiche e sociali per ridisegnare le politiche socio sanitarie e socio assistenziali del nuovo welfare.

Colf, badanti e baby sitter sono considerati ancora oggi lavoratrici di minore importanza e dignità, nonostante il contributo che danno alla società. La UILTuCS, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del CCNL di settore, ha contribuito alla stesura di una "Piattaforma per il lavoro domestico", inviata al Governo, nella quale propone delle azioni concrete finalizzate all'inclusione ed al riconoscimento dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori domestici: riconoscere il diritto alla malattia e alla maternità, al pari dei lavoratori degli altri settori economici; istituire un assegno universale a favore dei soggetti non autosufficienti (infanti, disabili ed anziani) con la detrazione fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza, alla condizione della applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

comparativamente più rappresentative del settore; riformare la legislazione sulla immigrazione con meccanismi certi e costanti per la regolarizzazione dei lavoratori domestici; contrastare il lavoro nero con politiche a sostegno della emersione e regolarizzazione dei rapporti di lavoro agendo anche sulla leva fiscale riconoscendo alle famiglie la deducibilità dei costi per il lavoro domestico.

IL GIOCO LEGALE

La pandemia ha colpito e continua a colpire duramente molti dei nostri settori di rappresentanza, modificando anche la struttura economica di riferimento di questi settori. Questo fenomeno ha interessato in modo rilevante anche il settore del gioco legale.

È importante ricordare che il 26 marzo 2021 si è riunita per la prima volta Assemblea Nazionale di settore per mantenere alto il livello di mobilitazione e pressione nei confronti delle Istituzioni alla quale hanno partecipato oltre mille tra delegati e lavoratori.

Proprio in quella occasione è stata programmata una giornata di mobilitazione nazionale del comparto del gioco legale per il giorno 12 maggio 2021, con manifestazioni svolte in contemporanea presso le Prefetture dei capoluoghi di Regione e davanti alle sedi dei consigli e delle giunte regionali.

Questa scelta di una mobilitazione “decentrata” richiama l’attenzione su uno dei principali problemi della legislazione di settore, la quale se da un lato prevede concessioni rilasciate dall’Autorità dei Monopoli a livello nazionale, dall’altro demanda le modalità di esercizio alle singole regioni con conseguenze diverse, non omogenee e disparità sul territorio. È necessario, quindi ridefinire un quadro normativo coerente ed omogeneo a garanzia dell’operatività del settore e della stabilità occupazionale; un sistema di leggi di respiro nazionale, che possa essere una cornice chiara entro la quale tutti i territori possano muoversi, in modo armonioso ed omogeneo. A questo scopo riteniamo necessario costituire un tavolo nazionale coordinato dai ministeri competenti che preveda la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti: istituzioni, AdM, associazioni d’imprese e dei lavoratori.

Peraltro, la chiusura delle sale gioco e scommesse nel periodo pandemico ha favorito l’incremento esponenziale del gioco on line privo di ogni garanzia e tutela per gli stessi utenti. La conseguenza di ciò è riscontrabile nelle gravi difficoltà della ripresa del settore che continua a registrare decrementi della domanda in percentuali che variano tra il 30 e il 50 per cento.

Tutto questo pone ora e in prospettiva il tema della garanzia dei livelli occupazionali del settore e la qualificazione delle professionalità e delle competenze degli addetti in un settore che vedrà senz’altro importanti cambiamenti nell’offerta e che riteniamo debbano essere gli obiettivi della nostra azione.

AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO E CONSULENTI FINANZIARI

L’emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ha evidenziato le difficoltà e le problematiche che, da anni, affliggono la Categoria degli Agenti e Rappresentanti di Commercio e dei Consulenti Finanziari.

Una categoria che, toccando trasversalmente tutti i settori, risente fortemente della veloce trasformazione del sistema distributivo Italiano determinata, da una parte, dalla contrazione dei consumi generata dalle restrizioni imposte dal Governo per contrastare e prevenire la diffusione della pandemia da Covid-19 e, dall’altra, dalle pesanti ricadute economiche causate dalla guerra in Ucraina che sta facendo triplicare le tariffe delle forniture energetiche e dei carburanti.

Un contesto economico che grava sempre più pesantemente su una categoria già provata negli anni dalle precedenti crisi economiche, dall’avanzare dell’e-commerce e, soprattutto, dall’assenza di una strategia di settore da parte del Governo Italiano e che sta determinando, in primis, la riduzione del numero degli operatori di circa il 2% annuo nell’ultimo triennio (oggi attestati a 230.000) e la rilevante contrazione del loro reddito.

È di tutta evidenza che tale situazione, nel lungo periodo, possa determinare anche un grave rischio di sostenibilità del Fondo Previdenziale Enasarco e, conseguentemente, delle pensioni esistenti.

Ecco perché la UILTuCS ritiene importante intervenire su tre canali: politiche generali, politiche contrattuali e politiche previdenziali.

Politiche Generali: è prioritario un intervento nei confronti del Governo per sollecitare l’adeguamento delle norme di legge in materia fiscale, per incrementare il valore imponibile della deducibilità per l’acquisto

dell'auto quale bene strumentale, indispensabile per lo svolgimento dell'attività degli agenti, ad oggi ferma a valori economici non in linea con i tempi attuali.

E' necessario, inoltre, sollecitare proposte di legge per realizzare un "Fondo di garanzia" a copertura delle competenze di fine mandato, ai sensi dell'art. 1751 del codice civile, da attivare nei casi in cui la società proponente venga sottoposta a procedura concorsuale.

Altro tema da risolvere è quello del riconoscimento ai fini pensionistici dell'attività di agente e rappresentante quale lavoro usurante e, a tal fine, la UILTuCS si propone di attivare alcune iniziative di sensibilizzazione quali: petizioni, raccolta firme, ecc.

Politiche Contrattuali: gli accordi economici devono misurarsi, nell'ambito di un contesto economico profondamente modificato, attraverso un processo di strutturazione dell'impresa agente e della sua partecipazione al processo produttivo.

E' necessario agire nell'ambito di un rapporto Agente/Mandante non più conflittuale ma basato su obiettivi economici comuni, con piani d'impresa coerenti con l'unico obiettivo dell'incremento economico, in un progetto d'impresa integrato e vincente.

Gli accordi economici collettivi, pur mantenendo il loro impianto, devono svilupparsi per accompagnare il processo di evoluzione del rapporto tra imprese, sostenendo la trattativa privata che, oggi, deve avere obiettivi comuni, attraverso l'eliminazione di qualsiasi elemento di conflitto potenziale.

Il rinnovo dell'AEC deve rappresentare la condivisione di un progetto contrattuale, nel quale vengono eliminati tutti gli elementi di unilateralità presenti, potenziando e costruendo degli strumenti a sostegno delle politiche sociali ed un sistema di formazione avanzato che accompagni l'agente nel processo di trasformazione introdotto dall'era dell'industria 4.0.

In sintesi, le norme su cui intervenire sono:

- Eliminazione del Monomandatario;
- Modifica dell'ex art. 2 (industria) 3 (commercio) variazioni unilaterali;
- Regolamentazione sviluppo e-commerce;
- Ridefinizione del patto di non concorrenza;
- Certificazione dei contratti;
- Formazione – Welfare – Bilateralità.

Politiche Previdenziali (ENASARCO)

I mutamenti socio-economici hanno prodotto effetti ed avuto impatti su molti ambiti: sulle regole formali e sostanziali della stessa economia e sui comportamenti degli operatori dei diversi mercati e, di conseguenza, sull'offerta e sulla domanda di welfare, assistenza e previdenza.

In tale contesto, la prospettiva delle Casse previdenziali, come Enasarco, deve essere orientata all'innovazione continua, attraverso una governance capace di dare continuità a meccanismi e processi di adattamento alle variabili ed alle condizioni che influiscono sulle esigenze degli iscritti, assicurando quella stabilità prospettica che è la sola garanzia di vitalità dell'Ente.

Uno degli obiettivi essenziali, se non il primo, per garantire un futuro adeguato alla Fondazione Enasarco deve essere il rilancio del settore e dell'attività degli agenti e dei consulenti attraverso la predisposizione di una strategia complessiva e di strumenti di welfare e di sostegno attivo.

La Fondazione ha il compito di valutare i cambiamenti tecnologici in corso, affinché non rappresentino un ostacolo ma divengano una risorsa, per garantire la continua rivisitazione del contesto di riferimento dell'attività degli agenti e dei consulenti e la definizione di un percorso formativo continuo.

E' opportuno proporre la costituzione, nell'ambito di Enasarco, di un Osservatorio permanente sul mercato del lavoro degli agenti e dei consulenti con il compito di analizzare le tendenze attuali e, in un'ottica previsionale, i mutamenti futuri.

Uno degli obiettivi di Enasarco deve essere il rinnovo dell'attuale sistema di welfare, al fine di venire incontro alle nuove esigenze familiari e professionali dei lavoratori attraverso servizi di: microcredito, assistenza sanitaria integrativa, welfare familiare, voucher per la formazione, sostegno all'acquisto di strumenti elettronici e mezzi.

La UILTuCS, attraverso una politica di rete territoriale che potenzi gli aspetti organizzativi e di competenza dei quadri sindacali, vuole essere un sicuro punto di riferimento a cui gli agenti e rappresentanti di commercio e consulenti finanziari possano rivolgersi.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

La stagione degli accordi interconfederali realizzata tra il 2015 e il 2017 non ha conosciuto la naturale evoluzione. Se nel comparto industriale la rilevazione della rappresentanza sindacale è lentamente ripresa e continua a registrare una forte parzialità del dato, nei nostri settori non si è nemmeno avviata.

Parallelamente, in questo stesso periodo, si è assistito ad una fortissima proliferazione di CCNL sottoscritti da soggetti diversi dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, determinando un preoccupante aggravamento del dumping contrattuale. Pesante, sotto questo profilo, la responsabilità del CNEL e del Ministero del Lavoro, auto-relegatisi ad un ruolo meramente notarile le cui conseguenze negative sono particolarmente evidenti in alcune aree del Paese e/o in alcuni settori.

Appare, quindi, ineludibile un supporto legislativo che valorizzi i criteri definiti tra le Parti per la validazione dei CCNL sottoscritti in presenza di quei requisiti di rappresentatività, cui deve necessariamente affiancarsi anche la misurazione della rappresentanza delle stesse Associazioni Datoriali.

Tale provvedimento diventa indispensabile anche alla luce del dibattito in corso sul “salario minimo legale.” La proposta del Consiglio Europeo recupera lo strumento della contrattazione collettiva quale mezzo per garantire l’adeguatezza del salario e ne incentiva la diffusione. La difesa del ruolo della contrattazione collettiva nazionale stipulata da soggetti realmente rappresentativi, per la UILTuCS obiettivo fondamentale, passa dal suo definitivo riconoscimento ad ogni livello, respingendo una volta per tutte gli attacchi di coloro che hanno reiteratamente tentato in questi anni di marginarne la funzione in nome di un presunto “modernismo”.

Un sistema così delineato comporta anche la massima chiarezza dei soggetti contrattuali abilitati per ciascun settore. E’ in questo senso che la UILTuCS sollecita la Confederazione ad una rivisitazione nei rapporti tra Categorie e per le titolarità contrattuali. Presupposto sono la necessaria collaborazione e il rigetto di qualunque ipotesi che possa compromettere la rappresentanza complessiva della UIL; al contempo, l’esperienza sinora realizzata ha consentito, in alcuni casi, di “arginare” il problema, senza risolverlo. Parimenti, occorre una “regia” che sovrintenda la definizione delle sfere di applicazione dei CCNL per porre un freno a fenomeni di “allargamento improprio” e, persino, a situazioni di dumping tra contrattazioni che vedono firmatarie Categorie della UIL.

BILATERALITA'

L’emergenza sanitaria ha posto in risalto – qualora ce ne fosse stato bisogno – l’assoluta imprescindibilità del sistema sanitario pubblico. Tuttavia, proprio la prioritaria attenzione da esso rivolta a questa problematica ne ha dimostrato la fragilità: migliaia di persone hanno dovuto rinviare prestazioni ed esami – anche importanti – per mancanza di servizio. Chi ha potuto, ha supplito con la sanità privata. In questo caso, poter contare sui servizi integrativi offerti dai Fondi sanitari di origine negoziale si è rivelato un aiuto fondamentale. Ciò dimostra la bontà della scelta a suo tempo assunta dalla UILTuCS a favore della costituzione e dello sviluppo di questi fondi, ormai diffusi in tutti i settori da noi rappresentati.

Si pone ora l’esigenza di ampliare e migliorare le prestazioni, la loro qualità e la capacità di rispondere su tutto il territorio nazionale, anche attraverso un aumento delle attività direttamente gestite nonché la sperimentazione di una propria rete di convenzionamento. Tra gli obiettivi, occorre porre l’estensione della platea dei beneficiari ai familiari dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per quanto concerne i fondi di previdenza complementare, è imprescindibile affrontare il tema della contribuzione generalizzata. Le modifiche legislative mostrano ormai una tendenza irreversibile che rende l’accantonamento integrativo una necessità per tutti coloro che sono entrati da poco o entreranno in futuro nel mondo del lavoro. Al di là del necessario adeguamento normativo, l’iniziativa delle Parti Sociali deve

assumere maggiore impegno verso la realizzazione dell'obiettivo della generale diffusione dell'adesione. Permangono ancora troppe resistenze, oltre a gravi inadempienze da parte aziendale in alcuni settori, che costringono i lavoratori a percorsi pieni di ostacoli per far valere la propria scelta o ne alimentano la rinuncia. L'importante riforma statutaria ed organizzativa intrapresa in Fon.Te. ha visto, tra molte difficoltà, finalmente la luce, grazie ad un forte impegno della UILTuCS negli Organi e nella Direzione del Fondo. La creazione di una rete territoriale di supporto a cura degli Sportelli sindacali deve consentire una maggiore assistenza agli iscritti nella gestione delle pratiche di loro interesse.

Fin dai primi mesi della pandemia, con l'inizio del massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, la UILTuCS si è fatta promotrice di un intervento straordinario della bilateralità a sostegno del reddito dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti. Siamo infatti convinti da sempre che le risorse della bilateralità debbano essere rivolte esclusivamente in favore dei lavoratori, in quanto parte del loro salario definito per via contrattuale.

Abbiamo incontrato resistenze, basate su ritrosie allo smobilizzo dei fondi accantonati ovvero su un presunto ruolo esclusivo del sistema pubblico. Tuttavia, un faticoso confronto ha consentito di disporre interventi a natura solidaristica in quasi tutti i settori di nostra competenza.

La riforma degli ammortizzatori sociali induce a ritenere necessaria una riflessione rispetto alla funzione della bilateralità in questo campo. Al contempo, è ineludibile affrontare il tema dei nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici: occorre una maggiore capacità di risposta, diffusa a livello nazionale, in grado di portare a sintesi le diverse esperienze territoriali. E' necessario contrastare efficacemente le tendenze all'accumulo delle risorse o il loro utilizzo difforme rispetto alle finalità contrattualmente stabilite. Gli accordi di governance devono trovare applicazione in modo stringente, i processi di razionalizzazione devono essere perseguiti superando anche logiche di mera convenienza, da qualunque Parte provengano.

La formazione va ripensata in un'ottica di occupabilità: i percorsi formativi devono avere come unico sbocco la difesa occupazionale a fronte delle innovazioni tecnologiche e di processo ovvero il re-inserimento lavorativo per coloro che hanno perso l'impiego. Ormai anche i nostri settori non rappresentano più l'alveo di ricollocazione da altri settori, emerge la necessità della transizione occupazionale anche nel Terziario.

Per questo, ribadiamo l'obiettivo di attivare, nell'ambito degli enti bilaterali, i servizi che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in raccordo con le politiche e i percorsi di formazione e riqualificazione del personale, anche in una prospettiva di collaborazione e di messa in rete con gli altri operatori pubblici e privati.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

I processi di terziarizzazione hanno conosciuto una forte diffusione negli anni passati e, tuttora, rappresentano una strategia di molte imprese volte a semplificare la propria struttura organizzativa e/o un mero risparmio di costi.

Laddove ciò si è tradotto in operazioni di scorporo societario, la tutela offerta finora dalle norme (art. 2112 c.c.) ha consentito di salvaguardare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici all'atto del passaggio. La frammentazione ha però innestato percorsi di divisione contrattuale e, in molti casi, di generale incertezza sul futuro in relazione alle dimensioni della nuova azienda e/o della stabilità della commessa da parte del cedente.

Alcuni settori della UILTuCS ne sono stati "vittime" già da qualche anno: la situazione nel comparto Alberghiero vede ormai un'attività imprenditoriale basata su un'insegna e poco altro, mentre tutti i servizi offerti al cliente sono garantiti da svariate altre aziende, in una successione di affidamenti che costringono i lavoratori e le lavoratrici a continue battaglie per la difesa del posto di lavoro e, spesso, a costo di ridimensionamento nelle condizioni economiche e normative.

Ma oggi anche nella Distribuzione Commerciale si manifesta il problema, con una tendenza all'incremento della formula franchising.

E' necessario porsi l'obiettivo di tutelare i lavoratori in tutte le vicende che caratterizzano il processo, dall'avvio della terziarizzazione ed in ogni successivo passaggio. Il mutamento nella gestione deve garantire il mantenimento delle condizioni economiche e normative pre-esistenti.

Per queste ragioni, occorre che la rappresentanza dei lavoratori segua il principio del "sito produttivo", in rapporto con la responsabilità del committente principale.

Il sistema degli appalti continua a subire l'ambiguità della disciplina di riferimento: se il "Codice degli appalti" aveva introdotto norme migliori in termini di clausole sociali (tutela dell'occupazione, contratti collettivi di riferimento), le sentenze della giustizia amministrativa e i pronunciamenti dell'ANAC ne hanno "smontato" l'efficacia.

Tutto ciò in quadro complessivo di ridimensionamento della spesa pubblica e privata destinata ai servizi oggetto dell'appalto. Ancora una volta, le conseguenze si ripercuotono esclusivamente sulla condizione dei dipendenti.

Vanno contrastati i tentativi politici di semplificazione normativa che celano la mera intenzione di indebolire ulteriormente le tutele e favorire esclusivamente l'aggiudicazione da parte di imprese di dubbia regolarità o minima capitalizzazione.

E' però necessario affiancare queste iniziative con la rivendicazione di norme più efficaci nei confronti dei committenti, anche nei nostri settori (es. Terziario), superando la logica che vede la disciplina delle clausole sociali solo nei contratti collettivi nazionali delle attività in appalto.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste da sempre un ruolo centrale all'interno delle strategie contrattuali della UILTuCS, ma oggi assume ancor più rilievo e incisività grazie alla campagna "Zero Morti" promossa dalla Uil.

Affrontare la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non è assolutamente semplice, sia per la complessità e l'articolazione della normativa vigente, che per la sua trasversalità ed incidenza su tutte le componenti del sistema lavorativo.

Il diritto alla salute ed alla sicurezza sul lavoro si configura come un diritto della persona, oltre che un diritto d'interesse della collettività (art. 32, 1° comma, della Costituzione): ciò sta a significare che è un diritto che riveste un rilievo preminente rispetto ad altri diritti, pur riconosciuti dalla stessa Costituzione, come "la libertà di iniziativa economica privata" e lo stesso "diritto al lavoro", statuito all'art. 4.

Negli anni, il legislatore ha cercato più volte di razionalizzare la complessa disciplina della sicurezza nei rapporti di lavoro, anche a seguito dei profondi cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro ed influenzato il quadro normativo Comunitario e Nazionale in materia di organizzazione del lavoro, salubrità degli ambienti e di tutte le buone prassi che concorrono a migliorare la qualità della vita dei lavoratori nei luoghi di lavoro. A ciò si sono aggiunti molteplici contributi giurisprudenziali come quelli in materia di mobbing e di stress da lavoro- correlato.

Il vero problema, però, è quello dell'effettiva applicazione delle norme esistenti e di un radicamento diffuso della cultura della prevenzione attraverso l'impegno costante e, auspicabilmente, coordinato di tutti quei soggetti che, da versanti diversi (responsabili aziendali, consulenti per la sicurezza, dirigenti ed operatori sindacali, istituzioni) sono impegnati in tale delicato compito.

Sarebbe auspicabile, tuttavia, che, proprio nei momenti di maggior difficoltà per l'economia, la dimensione sociale del lavoro possa emergere come fronte aperto di analisi e di intervento, partendo dal presupposto che la risorsa umana non possa essere considerata alla stregua di qualsiasi altro fattore tecnico della produzione, ma che costituisca, invece, un elemento determinante e propulsivo per lo sviluppo dell'impresa e dell'intero sistema produttivo.

Infatti, il valore del lavoro, anche ai fini del risultato del bene prodotto, consiste nella qualità delle relazioni che si riescono a costruire, dai luoghi di competizione individuale, dagli ambienti di lavoro che devono, dunque, trasformarsi in luoghi di partecipazione, motivazione e di cooperazione, in cui la persona, e le sue condizioni psicofisiche, siano debitamente considerate.

L'emergenza sanitaria COVID 19 ha fatto riemergere molti nodi irrisolti del nostro "sistema Paese", anche in tema di sicurezza dei lavoratori: solo un'azione tempestiva ed incisiva del Sindacato Confederale ha consentito di giungere alla definizione del "Protocollo sulla sicurezza per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro", sottoscritto con il Governo il 14 Marzo 2020.

L'esperienza dei Comitati Aziendali COVID 19 ci induce a ritenere che quel metodo utilizzato e, più in generale, la contrattazione sono gli strumenti essenziali per adeguare e migliorare i sistemi di prevenzione aziendale, rendendoli meno teorici e più consoni alle reali necessità dei lavoratori e delle imprese, così da

ridurre effettivamente i rischi sui luoghi di lavoro a tutela della salute e della sicurezza sia dei lavoratori che dei clienti/utenti, molto spesso inconsapevoli.

Va considerato che il punto chiave per innescare un processo che generi delle politiche attive sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro per determinare un “benessere lavorativo” è la “buona” organizzazione del lavoro e che il nostro impegno dovrà essere quello di rafforzare la sua centralità nell’ambito della contrattazione.

Anche gli enti bilaterali, quali “naturali” punti d’incontro delle Parti, possono svolgere un ruolo fondamentale per far crescere la cultura della sicurezza in tutti i suoi aspetti, attraverso l’informazione e la formazione, la promozione degli Organismi Paritetici Territoriali e della funzione dei RLST.

Lavoro “sicuro” significa anche intervenire per garantire il corretto utilizzo da parte aziendale degli strumenti tecnologici e di controllo. L’utilizzo sempre più diffuso di computer, fissi o portatili, posta elettronica, smartphone, tablet, su cui vengono installati software aziendali che, pur rivelandosi utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sono anche in grado di rilevare costantemente l’operato della persona, pone fortemente l’esigenza di tutelare i lavoratori.

Norma di fondamentale riferimento resta l’art. 4 dello Statuto dei lavoratori che, pur subendo la manomissione disposta dal jobs act, rappresenta ancora il presupposto per l’azione sindacale. Occorre anche valorizzare al meglio quanto disposto dal Regolamento Europeo 2016/679 (General Data Protection Regulation).

L’esperienza realizzata in questi anni rispetto alla videosorveglianza ha dimostrato che è possibile coniugare intese “quadro” nazionali che definiscano i principi generali (es. l’impegno aziendale a non utilizzare le immagini ai fini disciplinari) con accordi locali atti a verificarne il rispetto nel concreto utilizzo dello strumento.

All’interno del mondo delle nuove tecnologie informatiche, sempre più invasive, la UILTuCS vuole essere protagonista attiva di una contrattazione che stabilisca regole per garantire ai lavoratori ed alle lavoratrici dignità e rispetto della privacy.

MERCATO DEL LAVORO E RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La UILTuCS ha sempre contrastato gli interventi del legislatore volti ad estendere per legge ed in automatico le cosiddette flessibilità e che di fatto allargavano l’area del lavoro precario. Così è stato ad esempio nel 2015, in occasione dell’ultimo significativo intervento di carattere strutturale e generale di riforma del mercato del lavoro (Jobs Act).

Sulle questioni del mercato del lavoro continuiamo a ritenere centrale l’assegnazione alla contrattazione collettiva del ruolo di regolazione delle condizioni lavorative, in contrasto agli interventi di carattere prescrittivo che oltre a destrutturare il rapporto di lavoro sviliscono il ruolo delle parti sociali.

Le esperienze realizzate nel passato ci sorreggono nel ritenere preferibili norme di indirizzo che valorizzino l’autonomia delle Parti Sociali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, che è in grado di individuare strumenti adeguati ai settori, alle fasi economiche e alle diverse tipologie di aziende, nonché di coniugare flessibilità e stabilità dell’occupazione.

Questa impostazione ci pare attuale anche alla luce del quadro aggiornato del mercato del lavoro, sia sotto il profilo statistico che normativo. Una quota significativa dell’occupazione è costituita ancora di lavoro a tempo determinato, che nella fase dell’emergenza sanitaria da Covid 19 ha costituito praticamente la stragrande maggioranza dei nuovi rapporti di lavoro. Al netto della specifica criticità correlata all’emergenza epidemiologica, la quota di precarietà del nostro mercato del lavoro rimane sensibile, nonostante un intervento del legislatore volto a contenere il contratto a termine acausale, apprezzabile nell’intento ma meno nella modalità (si è trattato di un altro atto di carattere “dirigistico”); allo stesso tempo il legislatore ha però mantenuto altre forme di cattiva flessibilità “di legge”, come ad esempio il contratto a chiamata.

Il condiviso richiamo della UIL ad un mercato del lavoro meno precario e più inclusivo, rivolto al legislatore per realizzare una effettiva discontinuità rispetto ad una linea praticamente ininterrotta dal 2003 (Patto per l’Italia) ad oggi, va secondo noi incardinato nei principi sopra esposti.

Con il mese di dicembre del 2021 sono “terminati” gli ammortizzatori sociali in deroga con causale COVID, in quanto non più prorogati dal Governo. Con le casse integrazioni in deroga, in carico al bilancio dello Stato, abbiamo gestito le situazioni di crisi causate dall'emergenza sanitaria da marzo del 2020 a dicembre del 2021, dando continuità reddituale a milioni di lavoratori e contenendo la caduta dei redditi e l'aumento delle disuguaglianze, soprattutto per donne e giovani. Contemporaneamente il blocco legislativo dei licenziamenti economici ha evitato un altrimenti probabile shock occupazionale.

Dall'inizio del 2022 pertanto si è tornati al sistema ordinario degli ammortizzatori conservativi per proteggere occupazione e redditi.

Il Legislatore ha nel frattempo riordinato la disciplina ordinaria degli ammortizzatori sociali, contenuta nel Decreto Legislativo n. 148/2015, in occasione dell'approvazione della legge finanziaria per il 2022 (Legge n. 234/2021), a valle di un proficuo confronto preventivo con le Parti Sociali. Possiamo dire che la riforma è positiva ed utile per i lavoratori dei nostri settori.

Il riordino normativo, che preserva l'impianto di carattere assicurativo, realizza l'obiettivo della generalizzazione delle tutele, prevedendo almeno una forma di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per tutti, indipendentemente dalla classe dimensionale, compresi i datori di lavoro tra 1 e 5 dipendenti.

La riforma mantiene elementi di distinzione tra i settori produttivi (che sono storicamente alle radici della costruzione del nostro sistema di ammortizzatori), ma va nella direzione di un sostanziale superamento della logica settoriale, sostituita dal criterio della classe dimensionale dell'azienda. Da gennaio del 2022 i nostri settori avranno a disposizione ammortizzatori analoghi a quelli dell'industria. Infatti tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, potranno accedere, contribuendovi, sia alla CIGS, con le causali di riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà, che al Fondo di integrazione salariale (assegno di integrazione salariale), così come le imprese industriali accedono alla CIGS e alla CIGO. La scelta dello strumento più opportuna sarà ovviamente “guidata” dalla causale.

Le nostre imprese del commercio acquisiscono il FIS per causale ordinaria di sospensione/riduzione, quelle del terziario, della ristorazione collettiva e commerciale, del turismo acquisiscono la CIGS (con le sue tre causali).

Viene rafforzato anche il contratto di solidarietà (la percentuale massima media di riduzione oraria passa dal 60% all'80%).

Il Fondo di solidarietà bilaterale degli studi professionali (come gli altri Fondi analoghi) dovrà modificare il suo statuto adeguando le prestazioni ai livelli indicati dalla recente riforma.

Possiamo dire che il sistema degli ammortizzatori sociali ordinari esce indubbiamente migliorato e rafforzato dalla riforma, più attrezzato a dare risposte alle crisi aziendali e a sostenere la continuità occupazionale e reddituale.

La UILTuCS orienterà la propria azione verso un uso appropriato di questi strumenti, contrastando pratiche tendenti al mero abbattimento del costo del lavoro, esercitando fino in fondo le prerogative riconosciute dalla legge (consultazione, contrattazione, verifica), con particolare attenzione anche agli impatti sull'organizzazione e i carichi di lavoro.

FORMAZIONE CONTINUA

Disoccupati e occupati, giovani e donne, le fragilità del sistema formativo italiano si manifestano in modo inequivocabile.

Il terziario di mercato, polmone occupazionale del futuro, in stretto rapporto con il sistema manifatturiero, di servizio all'impresa o alle persone che sia, risulta scosso da processi di pesante ristrutturazione e riorganizzazione del lavoro. Le imprese commerciali e turistiche sono al centro di un processo di trasformazione che muta le caratteristiche del lavoro che conoscevamo. Ciò anche a seguito degli effetti destrutturanti della pandemia. Insufficienti competenze e lunghi periodi di inoccupazione si associano ad un mercato del lavoro in cui la quota di lavoro precario e a tempo determinato aumenta, tanto da rendere urgenti iniziative di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione delle competenze combinate con azioni di accompagnamento e reinserimento al lavoro.

L'elevata incidenza dei giovani disoccupati si affianca alla quota consistente di coloro che non studiano e non lavorano. I divari territoriali e socioeconomici rendono particolarmente fragili le donne e coloro che risiedono

al sud. Metà della popolazione adulta che lavora è bisognosa di riqualificazione professionale per scarsa conclamata capacità digitale e insufficienti competenze di base. Una popolazione occupata per di più in posti di lavoro scarsamente qualificati e destinati a subire un importante cambiamento tecnologico.

Politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive per l'avviamento al lavoro sembrano essere rese finalmente complementari nella progettualità finanziata dal PNRR. Il piano nazionale Nuove Competenze, progetto GOL e gli altri interventi di sistema rappresentano una speranza concreta in un paese alle prese nel terziario con il lavoro povero; in generale con la scarsa propensione dei lavoratori alla partecipazione ai processi di formazione ed una cronica incapacità del sistema pubblico a supportare politiche efficaci di inserimento al lavoro.

L'impegno della UILTuCS nella bilateralità contrattuale e nei fondi interprofessionali a sostenere politiche complementari atti a diversificare ed ampliare l'offerta formativa per gli occupati del settore è tangibile, tuttavia rimane tanta strada da fare.

Una attenta analisi della formazione finanziata attraverso i fondi interprofessionali dimostra la debolezza del sistema. Nel nostro paese solo 8 adulti su 100 tra i 20 e i 64 anni svolgono annualmente attività formativa e si tratta prevalentemente di livelli apicali ed impiegati. Il tasso di adesione delle imprese ai fondi interprofessionali si ferma al 20%, portando con sé il 59% dei dipendenti. Solo il 12% delle imprese del turismo e il 22% delle imprese commerciali aderiscono ai fondi interprofessionali e la maggioranza di queste sono "dormienti". Se guardiamo il Tasso di partecipazione complessivo degli occupati nei Paesi europei ad attività di formazione, la media europea si attesta al 35,8% (Italia: 33,3% Olanda: 53,8% Germania: 42,7% Francia: 39,2%). Sul monte salari alla formazione in Italia è destinato lo 0,30%, in Spagna lo 0,70%, in Francia si arriva all'1%.

Dobbiamo essere consapevoli che il valore del lavoro passa attraverso l'acquisizione continua di nuove competenze. Fondi interprofessionali e Bilateralità contrattuale devono definire politiche complementari nell'utilizzo delle risorse e nella progettualità. La UILTuCS nella UIL e nel rapporto con Filcams e Fisacat è impegnata a intensificare tutti gli sforzi necessari per rappresentare al meglio anche in questo ambito le lavoratrici ed i lavoratori del settore. La formazione permanente da fatto autoreferenziale e residuale deve diventare fattore strategico e certificabile.

LAVORO AGILE

In Italia, la disciplina del lavoro agile è stata introdotta per la prima volta con la Legge n. 81/2017. A differenza del telelavoro, disciplinato nel CCNL Terziario fin dal 2008, e dell'esperienza europea (in Gran Bretagna la legge risale al 2014), il lavoro agile resta poco utilizzato e solo durante l'emergenza sanitaria diventa centrale, per effetto delle disposizioni atte a contrastare la diffusione del virus Covid 19 nei luoghi di lavoro.

Sulla base di questa esperienza, il Ministero del lavoro ha ritenuto necessario istituire un gruppo di studio da cui è scaturito il Protocollo nazionale stipulato il 7 dicembre 2021 tra lo stesso Ministero del lavoro e le Parti Sociali: esso contiene principi di carattere generale (consenso del lavoratore, diritto alla disconnessione, applicazione delle norme per la tutela della salute e per la sicurezza ecc.), che possono essere ampliati ed integrati dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale.

La UILTuCS ritiene che il lavoro agile possa costituire un elemento positivo se correlato al tema generale della conciliazione di tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, in coerenza con l'esperienza europea. Vanno, invece, contrastati eventuali tentativi di indurre surrettizi processi di esternalizzazione, che si possono riflettere anche sui servizi in appalto delle attuali sedi lavorative.

Spetta alla contrattazione collettiva disciplinare la modalità della prestazione, ponendo al centro il tema dell'orario di lavoro, la sua collocazione e il rapporto con il diritto alla disconnessione.

La UILTuCS ritiene altresì fondamentale garantire l'esercizio dei diritti sindacali e, in generale, la parità di trattamento a tutti i lavoratori che aderiscono al lavoro agile, ivi compresi i trattamenti correlati al salario variabile e al welfare.

PARITA' DI GENERE E CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Politiche di Genere assumono centralità nell'iniziativa della UILTuCS che vede, in quasi tutti i settori rappresentati, la netta prevalenza delle donne. In tal senso, l'impegno profuso nel corso degli anni ha migliorato una situazione sulla quale c'è ancora molto da lavorare.

Viviamo nel tempo delle disuguaglianze crescenti. Le lotte per il riconoscimento delle differenze si sovrappongono alle lotte per la redistribuzione economica in assenza di una visione alternativa alla condizione attuale. La mancanza di orientamenti strategici e di sostegni finanziari strutturali hanno indebolito una produzione legislativa a sostegno della parità tra i generi e che, per alcuni versi, è andata più avanti del costume. Tra l'altro, la pandemia da Covid-19 ha accentuato le problematiche preesistenti, ripercuotendone gli effetti prevalentemente sulle donne.

Tra gli interventi più urgenti da realizzare occorre riferirsi anzitutto alla legislazione dell'UE. La Direttiva europea 2019/1158 sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro propone nuove tutele per i genitori e per i prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il suo recepimento è previsto, in parte, entro il 2 agosto 2022 e, per la retribuzione o l'indennità riferita ai congedi parentali, entro i due anni successivi.

Allo stato attuale, il legislatore italiano è intervenuto elevando il congedo di paternità a 10 giorni lavorativi nella legge di stabilità 2021. Rimangono aperti ancora altri temi legati alla genitorialità quali l'individuazione e l'estensione di modalità di lavoro flessibili e/o a distanza per le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a 8 anni. Oltre a questo devono essere previsti interventi normativi volti ad affermare il diritto di ciascun lavoratore e prestatore di assistenza di assentarsi per cause di forza maggiore legate a motivi familiari urgenti come malattie o infortuni dei congiunti, che rendano indispensabile la loro presenza.

In attesa di una legislazione di supporto, anche la contrattazione collettiva può avere un ruolo determinante. Nel corso degli anni il nostro impegno ha dato, ad un tema complesso, una parte delle risposte possibili. Partendo dalla convinzione che il lavoro e la vita privata non devono essere visti come priorità in conflitto, quanto piuttosto complementari, abbiamo lavorato nell'ambito della contrattazione di secondo livello, promuovendo modelli organizzativi che permettono alle donne di superare il part-time involontario e strutturare un aumento delle ore di lavoro e del reddito.

Abbiamo lavorato sul Welfare aziendale per sostenere la conciliabilità dei tempi di vita-lavoro attraverso misure economiche e forme di flessibilità positiva degli orari a sostegno della genitorialità e della famiglia.

Ancora oggi ci troviamo a contrastare gli egoismi delle imprese che cercano di ridurre importanti tutele contrattuali, quali il part-time post-maternità e le aspettative previste dalle norme di legge e contrattuali. Ma, mentre ci contrapponiamo ad antichi egoismi, si impongono nuovi modelli di business e nuovi modelli organizzativi del lavoro.

L'individuazione e la declinazione di modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza, o la possibilità di prevedere riduzioni dell'orario lavorativo, sono tematiche già sperimentate in molti dei contratti firmati dalla UILTuCS. I CCNL del settore commercio (DMO – Confcommercio – Confesercenti), come quelli della Distribuzione Cooperative e quello del Turismo hanno da tempo introdotto e normato il part time post partum, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Alla luce della nuova direttiva sarà necessario migliorare tali interventi rendendoli fruibili per un periodo più lungo.

Il dialogo sociale promosso dalla Direttiva potrà trovare spazio all'interno della contrattazione, con particolare riferimento al secondo livello, per promuovere sistemi di certificazione volontaria atti a valutare l'effettivo equilibrio tra attività professionale e vita familiare sul luogo di lavoro. Utile anche la programmazione di una formazione professionale dedicata, rivolta inevitabilmente alle figure che, all'interno delle aziende, ricoprono incarichi collegati all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale. In questa direzione è già intervenuta la Legge 162/2021 che premia i comportamenti corretti delle organizzazioni aziendali che valorizzano le risorse umane a prescindere dal loro genere oppure li sanziona quando non applicano misure adeguate. Istituita a livello aziendale la certificazione della parità di genere che se, validata dal Dipartimento delle Pari Opportunità, consente alle aziende sopra i 50 dipendenti di ottenere un significativo sgravio contributivo.

Le sfide che ci attendono su questo fronte sono tante e richiedono impegno e competenza. Oltre a saper affrontare casi di discriminazione come il part-time involontario, il demansionamento, la marginalizzazione al rientro della maternità, nonché le molestie sessuali, dovremo essere pronti e preparati per fornire

supporto e tutela anche nei casi di discriminazione sul lavoro legati al diverso orientamento sessuale e alla riassegnazione dell'identità di genere. Perché il divario di genere è innanzitutto una questione di cultura e il cambiamento deve partire da noi.

INTERNAZIONALE

La pandemia di COVID-19 e la guerra in Ucraina hanno colpito duramente l'Europa. L'Unione europea e i suoi Stati membri stanno fronteggiando una crisi politica ed economica di proporzioni storiche con conseguenze drammatiche per le persone e le imprese.

Le principali priorità dell'UE sono quelle di dare sicurezza ai propri Cittadini e mettere l'economia europea sul binario giusto verso una transizione, una crescita e un'occupazione sostenibile, oltre ad assicurare prosperità ai cittadini europei.

Poiché, a causa della pandemia e del conflitto armato, in Europa si delinea una situazione di aumento della povertà, della insicurezza e delle disuguaglianze, è opportuno che le risorse disponibili siano convogliate per creare posti di lavoro di qualità, ridurre la povertà e l'esclusione, promuovere l'imprenditorialità e la riqualificazione professionale.

Ciò in attuazione della dichiarazione del vertice sociale europeo tenutosi a Porto nel maggio 2021: *“gli investimenti e le riforme devono essere utilizzati per uscire dalla crisi economica e sociale, rafforzando la resilienza dell'Europa agli shock futuri, sulla base di una crescita inclusiva e sostenibile, di un lavoro dignitoso e della giustizia sociale”*.

La creazione di posti di lavoro, lo sviluppo delle competenze e mercati del lavoro inclusivi sono la ricetta migliore per prevenire le disuguaglianze e l'esclusione e per rafforzare la stabilità sociale. Il progresso economico e quello sociale sono quindi saldamente intrecciati tra loro e le prestazioni economiche e la prosperità hanno rilevanza fondamentale.

Oltre alle questioni economiche, è l'agenda sociale a dover guidare il programma di lavoro della UE 2022.

Ciò significa che l'impegno della Commissione a favore di un'Europa sociale e sostenibile deve essere una priorità anche per gli anni futuri, tenendo conto, nel contempo, di eventuali nuovi indicatori per misurare il progresso economico che vadano oltre il PIL, ad esempio la qualità della vita, la sostenibilità ambientale, la coesione sociale, la salute e il benessere generale delle generazioni attuali e future.

La UILTuCS ha accolto con favore il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali e ritiene che nel 2022 dovranno essere adottate misure incisive in relazione allo sviluppo sostenibile e alla coesione sociale al fine di consentire ai cittadini europei di accedere a servizi essenziali di qualità, in particolare quando essi si trovano dinanzi alle drammatiche prospettive economiche indotte dalla pandemia e dalle sue conseguenze.

Il Principio 6 del Pilastro europeo dei Diritti Sociali, recita: *“I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.”*

La Direttiva sul salario minimo va in questa direzione ed è un passo importante del modello di economia sociale di mercato dell'Unione europea.

Garantire salari minimi dignitosi e rafforzare la Contrattazione Collettiva in tutti gli Stati Membri contribuisce al raggiungimento di una serie di obiettivi della UE, tra cui la convergenza salariale verso l'alto, il miglioramento della coesione sociale ed economica, l'eliminazione del divario retributivo di genere, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in generale e la garanzia di condizioni di parità nel mercato unico.

COMUNICAZIONE

La pandemia, la “piattaformizzazione” del lavoro e il lavoro agile sono tra gli elementi che hanno caratterizzato anche la comunicazione della UILTuCS dall'ultimo congresso nazionale a oggi.

L'uso sempre più frequente dei software per la messaggistica istantanea e per le videoconferenze ha reso strumenti come i computer, i tablet e gli smartphone centrali nelle attività lavorative e di comunicazione sindacale.

In questo contesto abbiamo aggiornato i sistemi di videoconferenza a livello nazionale, fatto un uso maggiore delle applicazioni per il lavoro da remoto, realizzato eventi a vario titolo totalmente in streaming e in forma ibrida.

Anche i canali di comunicazione - che ormai potremmo definire tradizionali, come il sito web, la newsletter, i social network e il periodico "Partecipazione" - hanno rafforzato la propria attività e presenza con una stabilizzazione in termini di visite; nelle fasi più dure dei lock down causati dalla pandemia da Covid19 sono stati registrati forti picchi di visibilità online.

UILTuCS partecipa attivamente alla campagna di comunicazione promossa dalla Confederazione #ZeroMortiSulLavoro, dedicata alla sicurezza sul lavoro.

Occorre "restare in ascolto" rispetto alle forme di comunicazione che cambiano pelle al mutare del contesto tecnologico e informativo. La comunicazione è un fattore imprescindibile dell'azione sindacale. Si deve operare per implementare la connessione tra le attività sindacali ai vari livelli e la loro promozione in modo ancor più efficace ed efficiente; immaginare iniziative di mobilitazione ibride; formare RSA/RSU e funzionari sindacali all'utilizzo degli strumenti.

La UILTuCS

In questi quattro anni la nostra organizzazione ha continuato a crescere, sia dal punto di vista politico che organizzativo, proseguendo lungo la strada tracciata in occasione dei nostri ultimi congressi. Gli obiettivi fissati già nel Congresso di Torino e confermati in occasione del Congresso di Venezia sono stati ampiamente raggiunti, superando in alcuni casi incrostazioni risalenti al passato. La filiera delle strutture UILTuCS si è ulteriormente rafforzata, diventando in grado di soddisfare sempre meglio le esigenze che le evoluzioni legislative e contrattuali pongono alle organizzazioni sindacali che, come la nostra, operano in un contesto sociale ed economico complesso in settori caratterizzati ancora da una notevole frammentazione. Anche per questo motivo si è perfezionato ulteriormente un sistema di comunicazione in grado di garantire uno scambio continuo e tempestivo di informazioni tra le strutture territoriali, nonché tra queste e la struttura nazionale.

Restiamo altresì convinti che la forza di ogni organizzazione sindacale, la sua capacità di rispondere alle domande di chi rappresenta e di tutelarne gli interessi, non possa prescindere da una presenza costante sul territorio e nei diversi ambiti in cui la UILTuCS è organizzata. Nelle aziende e sui luoghi di lavoro; nella rete delle strutture bilaterali di ogni livello, sia di fonte legislativa che contrattuale; in una rete diffusa di strutture territoriali e anche di sedi tecniche, dagli uffici vertenze agli sportelli di servizio, nell'ambito di un utile, positivo e autonomo rapporto con le strutture confederali. Strutture territoriali che abbiano però nelle sedi delle UILTuCS regionali il loro baricentro politico e gestionale, competente per l'impostazione e gli indirizzi dell'azione sindacale a seconda delle diverse specifiche esigenze territoriali e preposto ad assicurare efficienza nella gestione delle risorse umane e organizzative.

Anche da questo punto di vista la nostra politica ha registrato negli ultimi quattro anni notevoli successi. L'azione di regionalizzazione è proseguita e dovrà continuare in futuro, non con l'obiettivo di sostituire, quanto invece di rafforzare la presenza della nostra organizzazione su tutto il territorio nazionale. Da ciò deriva anche l'ulteriore rafforzamento dei compiti e del ruolo dell'Esecutivo Nazionale della UILTuCS, sia nel campo della definizione della linea politica e degli obiettivi dell'organizzazione che nel campo della gestione e condivisione delle politiche organizzative e di sviluppo, che trova espressione nelle modifiche allo Statuto della UILTuCS che il nostro Congresso è chiamato a ratificare.