



XVI Congresso Filcams Cgil nazionale
Segretaria Generale Maria Grazia Gabrielli

Care compagne e cari compagni, amiche e amici, colleghe e colleghi, gentili ospiti, grazie per essere qui oggi al sedicesimo Congresso della Filcams Cgil.

Il Congresso è il massimo organo deliberante della nostra Organizzazione e partendo da questo ruolo statutario non dobbiamo dare per scontato cosa significa, ancora oggi, il senso di questo appuntamento. Perché il percorso che si svolge ogni quattro anni nei nostri congressi ha un valore inestimabile: siamo e rimaniamo l'unica, o tra le poche organizzazioni a realizzare una così ampia partecipazione democratica. E voglio provare a trasmettere il senso autentico, vivo, di questo nostro appuntamento condividendo alcuni messaggi che ho ascoltato dalle delegate e delegati che hanno partecipato ai congressi regionali e provinciali che si sono appena conclusi.

“Mi sono iscritta alla Filcams da sei anni e sono arrivata a fare questa scelta dopo anni di pregiudizio verso il sindacato”. “Non dobbiamo aver paura di rivendicare le cose giuste, dobbiamo farlo sempre più collettivamente perché così infondiamo coraggio a chi il coraggio lo ha perso”. “Ho conosciuto il sindacato su Internet quando avevo bisogno di un'informazione e oggi sono qui a vivere questa prima nuova esperienza”. “Sono nel sindacato da 27 anni come iscritto e poi come delegato. Arrivo da un percorso di militanza di sinistra, questa è la mia storia e mi rendo conto però che non è più così. Se chiedi oggi ad un ragazzo cos'è il PCI ti risponde il Personal Computer”. “Domenica 23 Febbraio 2020 ho impressa nella mente il primo assalto ai supermercati: non si può dimenticare ma ci hanno dimenticato”. “Il cambiamento va governato, non dobbiamo però abbandonare la fisicità del lavoro, la sua forma esperienziale”. “È la prima volta che vivo l'esperienza del congresso e ho scoperto che questa è un'opportunità preziosa di confronto e di partecipazione”

Questa è solo una piccola parte delle voci che costituiscono la linfa che nutre la nostra Organizzazione e che gli ha consentito di mantenere ben salde le proprie radici e di essere ancora oggi solida e vitale. Le diversità di opinioni, le sollecitazioni si confermano un fattore di ricchezza per sviluppare idee, proposte per le politiche generali e per la contrattazione. L'ascolto, la partecipazione attiva sono un antidoto straordinario contro le solitudini, gli egoismi, l'individualismo, la rassegnazione, mali del nostro tempo che minano la solidarietà e la coesione sociale. Anche il Congresso contribuisce a dare ed esercitare fattivamente il senso del NOI, perché abbiamo imparato, e non lo dimentichiamo, che "nessuno si salva da solo" e "nessuno deve rimanere escluso". È un impegno forte, ma è anche un tratto dell'identità della nostra categoria e della CGIL

E se l'organizzazione di un congresso ci ha affaticato perché, come normalmente accade, il suo percorso si è svolto tenendo insieme la tanta attività quotidiana, quello che abbiamo raccolto da questo percorso ci conforta. Ci conforta perché la partecipazione alla vita sociale, politica, sindacale aiuta il tessuto democratico di un paese. E questo vale per la Filcams, per la CGIL e tutte le Organizzazioni Sociali e di Rappresentanza, sindacali e datoriali.

La Filcams ha svolto **7446 assemblee di base**, a cui hanno partecipato **155.791**, aumentando così le presenze del 9% sempre rispetto al congresso del 2018. **I votanti sono stati 171.140**, anche qui con un 4% in più rispetto al 2018.

Abbiamo svolto **103 Congressi provinciali**. Nei **18 Congressi regionali** abbiamo visto la **partecipazione di 1967 delegate e delegati** di cui il **54,14 % donne**, il 45,86% uomini, il **5,34% delegate/i under 35** e il **3,15% di delegate/i stranieri**.

La nostra platea oggi qui è costituita da 774 delegate e delegati di cui 421 donne (54,39%) e 353 uomini (45,61%).

E poiché siamo i più severi valutatori di noi stessi, proprio questo risultato - per quanto importante - ci impone di verificare e **migliorare il sistema di regole con cui realizziamo il Congresso**, per includere più lavoratrici e lavoratori possibile, dare rappresentanza a quelli che vivono nei contesti lavorativi più frammentati e alle nuove forme di lavoro molto presenti nella nostra categoria, per cogliere approcci e modalità diverse, espresse in particolare dai giovani. Un impegno che va costruito per tempo al fine di cogliere questo obiettivo al prossimo appuntamento congressuale.

Portiamo a sintesi un percorso che ci ha visto discutere su due documenti congressuali. La Filcams **ha approvato con il 98,31 % dei voti** il Documento “ Il Lavoro Crea il Futuro” di cui è primo firmatario il Segretario Generale Maurizio Landini e il documento alternativo “Le Radici del Sindacato, senza lotte non c’è futuro” con prima firmataria la compagna Eliana Como, che ha registrato l'**1,30 % dei voti**.

Care compagne e compagni, delegate e delegati, non vivevamo un periodo così drammatico dall'epoca del secondo conflitto mondiale: stiamo ancora assorbendo gli effetti della pandemia e viviamo una guerra che è tornata nel cuore dell'Europa.

Una guerra dove è chiara la responsabilità e dove però è altrettanto chiara la necessità, anzi l'obbligo, di fermare le lacerazioni umane, sociali ed economiche.

Per questo pace e libertà sono priorità anche del mondo del lavoro; perché sono le condizioni indispensabili per lo sviluppo, la crescita, il benessere delle persone e dei paesi. Del resto la storia ci consegna i grandi orrori dei conflitti e delle guerre ma soprattutto ci insegna che la prosperità, il miglioramento complessivo delle condizioni di una nazione e di un popolo, sono stati frutto dell'aver garantito lunghi periodi di pace e stabilità.

Ci spaventa e ci preoccupa l'allargamento del conflitto, la sua escalation, come ci spaventa e ci preoccupa l'idea di abituarsi alla continuità della guerra.

C'è un popolo invaso e c'è l'invasore che è la Russia di Putin. E non c'è giustificazione per chi invade un'altra nazione usando la forza. Senza Se e senza Ma siamo contro chi ricorre all'uso delle armi e della violenza come via della risoluzione delle controversie internazionali. Per questo continuiamo ad operare, insieme al vasto mondo dell'associazionismo con cui siamo stati in piazza il 5 novembre 2022, per chiedere un immediato cessate il fuoco, condizione necessaria per arrivare ad una Conferenza Internazionale di Pace. Abbiamo bisogno di trovare mezzi pacifici per la soluzione di tutte le controversie perché le instabilità geopolitiche riportano e riavvicinano il rischio di guerre nucleari e sottraggono risorse alla costruzione della giustizia sociale, per alimentare invece la corsa agli armamenti. Abbiamo bisogno di costruire un percorso diverso recuperando anche la fragilità dimostrata dal ruolo dell'Europa. Il tema della pace è a

pieno titolo nella nostra riflessione congressuale non solo per l'Ucraina, alla soglia dell'anniversario drammatico dell'invasione russa, ma perché dobbiamo mantenere la nostra attenzione ai tanti, troppi conflitti aperti nel mondo che passano per la crisi afghana, la Siria, il continente africano, la ripresa delle tensioni tra Serbia e Kosovo senza dimenticare che esiste una questione internazionale per consegnare una pace giusta nel conflitto tra Israele e Palestina.

E se pace e libertà sono condizioni indissolubili per la giustizia sociale, la sostenibilità, lo sviluppo, il benessere, stiamo dalla parte e operiamo per il contrasto ad ogni forma di oppressione, limitazione della libertà di un popolo, di un'etnia, delle persone. Per questo quel grido "donna, vita, libertà" è anche il nostro. Non è sufficiente la vicinanza ma dobbiamo agire, appoggiare la battaglia coraggiosa dei giovani, delle donne che in Iran provano a costruire un futuro diverso. E con la stessa attenzione e partecipazione dobbiamo guardare a quello che è successo e sta accadendo ancora alle donne afghane.

Abbiamo bisogno che la lotta per la libertà delle donne progredisca in tutti i paesi del mondo, come abbiamo bisogno ancora di una battaglia culturale e sostanziale nel nostro paese.

I femmicidi e la violenza verso le donne sono un male da estirpare. Nel 2022 in Italia sono state uccise **122 donne, di cui 100 in ambito familiare o affettivo**. Abbiamo bisogno di lavorare incessantemente sulla cultura del rispetto, come abbiamo bisogno di intervenire ancora sulla parità sostanziale delle donne nella società e nel mondo del lavoro.

In 13 anni (terzo trimestre del 2018 e terzo trimestre del 2021) Il tasso di occupazione femminile è cresciuto in Italia solo di + 2,6 punti percentuali e la distanza dal tasso maschile è ancora di oltre 18 p.p.

La differenza negativa con il tasso di occupazione femminile medio dell'Eurozona aumenta a più di 14 p.p.

Il tasso di disoccupazione femminile cresce di +2,5 p.p, mentre la distanza con il tasso di disoccupazione femminile medio dell'Eurozona si dilata nel 2021 a + 2,5 p.p.

Nella pandemia, sono state prevalentemente le donne ad aver dovuto rinunciare o ad essere state espulse dal mondo del lavoro.

Secondo l'ultimo **World Economic Forum**, l'Italia si posiziona al 63° posto tra i paesi al mondo riguardo alla parità di genere, e si colloca al 114° posto

nell'indice che registra il divario di genere riferito alla partecipazione economica delle donne.

Nel nostro paese solo il 28% delle posizioni manageriali sono occupate da donne, che si riduce al 18% se vengono prese in esame le posizioni regolate da un contratto da dirigente.

Una donna su dieci rinuncia al lavoro per dedicarsi all'attività di cura all'interno della famiglia.

E, sempre dalle stime del **World Economic Forum**, il **digital gender gap** rischia di avere un effetto moltiplicatore rispetto al gender gap in termini di accesso e permanenza nel mercato del lavoro ed accrescerà il divario retributivo.

Sono dati ormai noti e incontestabili che devono essere di supporto all'orientamento di politiche di intervento per invertire questa condizione.

Un intervento urgente, perché sappiamo che la segregazione economica corrisponde anche alla impossibilità di uscire dalla segregazione di relazioni malate, di condizioni di schiavitù e sudditanza che negano la libera autodeterminazione delle donne.

E tra le libertà su cui si conferma l'impegno della Filcams c'è la difesa della Legge 194 per la quale continueremo a chiedere la completa attuazione.

Forte è stato, in questo percorso Congressuale, anche il richiamo ai principi della nostra Costituzione. Ormai da troppo tempo verificiamo, nel nostro paese e in molti altri paesi, la recrudescenza di fenomeni, di movimenti e associazioni di ispirazione nazifascista, di estrema destra che sostengono elementi identitari basati sul disconoscimento e la marginalizzazione: per razza, nazione, religione, appartenenza di genere, appartenenza politica, , orientamento sessuale.

Il nostro Congresso riconferma la nostra matrice antifascista. L'assalto alla sede della Cgil del 9 ottobre 2021 non scuote per i danni materiali ma per lo sfregio fatto ad una un'organizzazione sindacale democratica, attacco che prosegue verso molte nostre sedi territoriali. Bene quindi, di fronte a questi movimenti che avanzano, anche la risposta della CGIL di costituzione del "Manifesto di una Rete Internazionale dei Sindacati Antifascisti" a cui aderiamo e che sosteniamo negli impegni che saranno assunti.

Per la nostra matrice antifascista, dobbiamo continuare ad essere depositari e trasmettitori di memoria, perché per noi il 27 gennaio "giornata

della Memoria” per commemorare le vittime dell’olocausto, è un dovere, un impegno costante e militante.

Il quadro socio-politico internazionale delineato, aggravato dai problemi di approvvigionamento alimentare, i cambiamenti climatici, e per molti paesi occidentali tra cui l’Italia il calo demografico e l’invecchiamento della popolazione, impone con maggiore forza la necessità di affrontare la **questione delle migrazioni**. Non abbiamo dubbi: Ci schieriamo con chi salva la vita delle persone in mare e ai confini, ci schieriamo con chi accoglie, ci schieriamo per non perdere, prima di tutto, l’umanità.

Abbiamo bisogno per questo, certamente anche di un ruolo dell’Europa volto a costruire ad una politica dell’accoglienza e dell’integrazione.

Il destinatario comune degli effetti umani, economici e sociali della pandemia e della guerra restano le persone, le lavoratrici e lavoratori. E dal lavoro è indispensabile ripartire. Proprio per questa centralità - su cui tracciare un nuovo orizzonte, ho bisogno di fare un passo indietro e tornare a quel “restiamo a casa” che ha cambiato le nostre vite, gli affetti, le abitudini, i consumi, il rapporto con il tempo, il lavoro. Ho bisogno di tornare a quel momento perché, da questo Congresso, voglio dire ancora grazie alle lavoratrici e ai lavoratori. Grazie perché come una delegata ha detto, in uno degli appuntamenti dei congressi territoriali “non abbiamo avuto neppure il diritto, in alcuni momenti, di aver paura”. Grazie della forza, del coraggio che avete avuto e che abbiamo avuto insieme e grazie perché la Filcams quel periodo non lo dimentica: perché riteniamo che è grazie al lavoro che il paese è riuscito ad affrontare quella fase e, grazie al lavoro, che vogliamo costruire un futuro diverso.

Nella pandemia è sembrato tutto più chiaro, sono sembrate anche più chiare quelle che tutti definivano le opportunità che potenzialmente nascono nei momenti più difficili. Era una lettura comune quella di una pandemia che ha tolto il velo a un paese diseguale: nei suoi divari territoriali nelle disuguaglianze di reddito, di opportunità, di protezioni sociali.

Si esce dalla fase acuta ed emergenziale della pandemia con la consapevolezza che le politiche di austerità perseguite negli anni si sono drammaticamente abbattute sullo stato sociale contraendo sanità pubblica, istruzione, welfare e, certamente in Italia, il ruolo stesso dello Stato, orientando le politiche di sviluppo a favore della libertà dei mercati e dell’iniziativa privata.

Ma di fronte al black-out della pandemia il “Pubblico” è tornato centrale: per le cure, per il lavoro, per i sostegni, per la sicurezza, e poi per gestire il PNRR.

Questi, a nostro avviso, dovevano essere i punti di svolta per avviare un progetto riformatore di struttura, con al centro il lavoro e lo sono ancora di più ora.

Ed è in base a questa condizione reale che abbiamo valutato negativamente, nel merito, la manovra di bilancio del Governo Draghi nel 2022, come abbiamo ritenuto una manovra sbagliata quella del primo Governo di destra a guida Giorgia Meloni.

All'impoverimento dei salari e del reddito da lavoro si risponde confermando nei fatti solo il 2% di decontribuzione per retribuzioni fino a 35mila euro annui lordi, e poco più. Una scarsità della misura che cozza con l'estensione del regime forfettario 15% - cosiddetta flat tax- esteso fino a 85mila euro di ricavi annui. Si è deciso di rafforzare una disuguaglianza fiscale tra lavoro autonomo e lavoro dipendente assegnando all'uno dei vantaggi incomparabilmente più elevati. Non è andata meglio ai pensionati, con la revisione dell'indicizzazione dei trattamenti e le rimodulazioni degli scaglioni. Sono state sottratte, nei fatti, risorse alla previdenza. Abbiamo un intervento su opzione donna, e l'approvazione di quota 103. E sul lavoro nulla se non il ritorno, esteso, del voucher. E guardate, compagne e compagni, non è che devono spiegare a noi che c'è una percentuale importante, anzi intollerabile, di lavoro nero, grigio, irregolare, e anche sfruttato, sottopagato. Ma è questa la soluzione?

Solo nei nostri settori abbiamo un importante utilizzo di forme contrattuali flessibili, temporanee: contratti a termine, contratti stagionali, somministrazione, part time di tutte le forme e le durate, contratti a chiamata, stage, contratti week and, lavoro ripartito, e tutto questo non basta a sradicare il lavoro nero e il lavoro irregolare.

Il tema quindi non è simbolico. Non sottovalutiamo affatto la scelta compiuta, non solo perché bisognerebbe avere memoria di quello che è avvenuto con il voucher prima del 2017, quando abbiamo promosso come CGIL il referendum per la sua abrogazione, ma perché oggi, ancora di più, questa scelta va classificata nella categoria dumping. Dumping verso i lavoratori, divisi ancora nella loro condizione, dumping tra imprese.

Abbiamo presentato, anche al Governo Meloni, proposte e altre priorità da affrontare, e tra queste, appunto, l'intervento sull'emergenza salariale e la precarietà del lavoro. Ma il Governo, che si dichiara Governo dell'ascolto, non ha ascoltato e questo ci conferma che abbiamo fatto la scelta giusta con le iniziative di mobilitazione.

Abbiamo bisogno di dare continuità alla nostra azione, perché la priorità è quella di non rassegnare il paese ad un lavoro precario e povero: un tema che deve orientare le sfide e gli obiettivi che abbiamo, per far avanzare il nostro paese con i necessari investimenti nella sanità pubblica, nell'istruzione e ricerca, nella mobilità, nelle infrastrutture, scelte e conseguenti investimenti che devono soprattutto garantire a tutti i cittadini gli stessi diritti, servizi e opportunità, a prescindere dalle condizioni di nascita e dal territorio di provenienza.

Abbiamo bisogno di ricucire il paese e non di dividerlo ulteriormente. Per questo, condividiamo le preoccupazioni e le criticità poste dalla CGIL rispetto al **disegno di legge sull'autonomia differenziata e la riforma presidenziale** avanzate da questa maggioranza di governo.

Abbiamo di fronte il tema del cambiamento climatico che impone di intervenire sui fattori dell'inquinamento, del riscaldamento globale, sulla riconversione e transizione green delle produzioni e del consumo per "prendersi cura" del territorio e affrontare il problema della produzione e quindi dell'autonomia energetica.

Tutte priorità e interventi che sono legati ad un'unica opzione obbligata quanto possibile: la sostenibilità. Ma è possibile farlo se non si legano, se non si condizionano queste scelte e i relativi investimenti alla sostenibilità del lavoro?

Noi riteniamo di no. È per questo che dobbiamo lavorare sulla ricostruzione della cultura del lavoro, dobbiamo riassegnare al lavoro la funzione di crescita, di autodeterminazione delle persone.

La correlazione povertà del lavoro e povertà delle pensioni future dovrebbe spaventarci abbastanza per capire quali sono le priorità dell'oggi e quelle di prospettiva, e che il danno che ne deriva – se le affrontiamo - pesa prevalentemente sui giovani, sulle donne, sulle persone che hanno maggiori fragilità.

Continuiamo per questo a chiedere la vera apertura di un confronto per avviare la riforma delle pensioni, sulla base della piattaforma di CGIL-CISL e

UIL. Non ci sembra che si stia andando in questa direzione, almeno leggendo l'esito dell'incontro con il Governo che si è svolto lunedì. E allora non possiamo che insistere perché abbiamo bisogno di una pensione contributiva di garanzia per i giovani e per i lavoratori discontinui, e con lavoro povero, abbiamo bisogno di dare maggiori certezze alle lavoratrici part time, abbiamo bisogno di intervenire rispetto alla condizione delle donne che sono state tra le più penalizzate dalla riforma Fornero. Per segnare altre priorità.

Essere sindacato confederale generale significa esercitare un ruolo come agenti di trasformazione della società. La CGIL lo ha sempre fatto, decidendo di essere protagonista rispetto alle grandi questioni sociali, del lavoro, sui diritti civili e sui temi delle libertà. Un ruolo che nel corso degli anni è stato attaccato e negato, dai Governi della disintermediazione con forme e approcci diversi e adesso anche da questo Governo. Ma questa è una azione irrinunciabile su cui costruire, nel paese, nel mondo del lavoro, condivisione e partecipazione.

Contestualmente, va riaffermato il ruolo del sindacato e delle parti sociali come soggetti contrattuali. Su questo la nostra riflessione non può che soffermarsi sullo stato e soprattutto sul futuro della contrattazione.

La funzione dei contratti nazionali si conferma centrale per consegnare risposte sul salario e per il miglioramento delle condizioni di lavoro con l'obiettivo di investire sul "capitale umano" e rispondere ai cambiamenti e alle evoluzioni dei settori.

Alle nostre spalle non abbiamo avuto stagioni contrattuali facili e non credo di aver bisogno di ricordare a questa platea le ragioni ed i problemi con cui ci siamo dovuti misurare.

Ora, in base ai dati disponibili al giugno 2022, l'ISTAT ci indica – per il 2023 - una previsione dell'Inflazione **IPCA** al netto degli energetici importati, del 2,6 % e del 1,7% nel 2024. Nel mese di dicembre 2022, **l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività** è aumentato dell'11,6 % su base annua (da +11,8% del mese di novembre 2022).

Nel 2022 i **prezzi al consumo** registrano un crescita in media d'anno dell'8,1% - segnando l'aumento più ampio dal 1985 - principalmente trainata dall'andamento dei prezzi dei beni e in particolare dei beni energetici.

E nel 2023, sempre seguendo i dati provvisori dell'ISTAT, le stime preliminari evidenziano l'attenuazione dell'inflazione, che a gennaio, si attesta al +10,1% per effetto di una prima parziale inversione di tendenza dei beni energetici regolamentati. Ma come indica ancora l'ISTAT, sappiamo che abbiamo di fronte tensioni sui prezzi al consumo di diversi prodotti e si è accentuata, sempre a gennaio 2023, la dinamica tendenziale dei prezzi dei carburanti.

Numeri che sostanzialmente ci dicono che il reddito da lavoro ha subito e continuerà a subire una erosione e a non garantire potere di acquisto e condizioni di vita libere e dignitose.

Il dato oggettivo è che abbiamo una stagnazione salariale che dura da decenni e allontana l'Italia da altri paesi europei e dai paesi dell'Eurozona.

Dai dati EUROSTAT, il divario salariale tra Italia, da un lato, e Francia e Germania, dall'altro, si è ulteriormente ampliato nel confronto tra il salario lordo annuale medio del 2021 in rapporto al 2019. La differenza con il salario francese è aumentata da -9,8 mila a -10,7 mila e con quello tedesco è cresciuto da -13,9 mila a -15,0 mila euro.¹

Confrontando il 2021 con il 2019, Spagna e Italia non hanno recuperato il livello salariale medio precedente l'emergenza pandemica mentre in Francia, in Germania e nella media dell'Eurozona l'aumento è stato del +2,0% e più.²

Come non abbiamo dubbi che sul livello del salario lordo annuale medio italiano incida sia la forte discontinuità lavorativa che la maggiore presenza delle qualifiche più basse.

Nel 2021, ad esempio, la quota di dipendenti a termine sul totale dipendenti ha raggiunto il 16,6% (inferiore solo a quella spagnola) e la percentuale di occupati a part time involontario sul totale degli occupati a tempo parziale si è attestata al 62,8%, un livello superiore rispetto agli altri paesi europei e alla media dell'Eurozona.³

E non ci sembra di poter registrare una inversione della tendenza nel 2022.

Non ci sfuggono anche le altre differenze tra l'Italia e gli altri paesi in termini di produttività, di catene del valore, di capacità competitiva dove

¹ Ricerca "Salari e occupazione in Italia nel 2021. Un Confronto con le principali economie dell'Eurozona" curata da Nicolò Giangrande della Fondazione Di Vittorio.

² Ibidem.

³ Id.

l'infrastrutturazione materiale e immateriale gioca la differenza, e potrei aggiungere molto altro.

Del resto, anche qui, non è un caso che il nostro paese sia quello che sta ricevendo i finanziamenti più robusti legati alla Next Generation EU con il PNRR presentato. Una previsione legata alla necessità di ridurre i divari esistenti che sono quelli tra Nord e Sud, tra centro e periferia, tra aree interne e città metropolitane. Divari in termini di infrastrutture, mobilità, divari in definitiva economici e sociali che condizionano le opportunità e le possibilità dei suoi cittadini anche e soprattutto sul lavoro. E da questo, l'introduzione delle condizionalità degli interventi del PNRR collegati all'obiettivo di far crescere l'occupazione recuperando il divario di genere e generazionale esistente.

E se il contratto nazionale di lavoro è autorità salariale, abbiamo bisogno di costruire questa risposta sapendo che non possiamo non confrontarci quindi con l'**inflazione**, con il fatto che la previsione IPCA al netto degli energetici importati non riesce a consegnare risposte aderenti alla condizione delle persone e non risolve il tema complessivo della povertà del reddito da lavoro. Contestualmente, sappiamo che abbiamo settori e comparti diversi, strutture contrattuali diverse, e che le risposte sul fronte economico si articolano in più punti di attenzione: come viene pagata la flessibilità, il lavoro più disagiato, la malattia, la reperibilità, etc.

E fare questa discussione è ancora più complesso se continuiamo a tardare nei rinnovi.

Una questione salariale così urgente – dicevo – connessa, nei nostri settori, alla generale urgenza dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro che ci ha portato a valutare positivamente l'Accordo Straordinario raggiunto a dicembre nel terziario e nella Distribuzione Cooperativa con Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti e il Sistema Cooperativo ma per noi, in coerenza con le premesse, il tema resta la prosecuzione della trattativa per il raggiungimento di un rinnovo compiuto di questi contratti.

Come, tra trattative e interruzioni, consideriamo da tempo superata ogni soglia di sostenibilità rispetto agli 8 anni di mancato rinnovo per la vigilanza privata e i servizi fiduciari dove, alla complessità oggettiva dei problemi, la nostra rivendicazione non può che mettere in campo tutte le opzioni possibili perché il mancato rinnovo non può avere conseguenze solo per i lavoratori. E per le ragioni che fin qui ho provato a sostenere, non possiamo condividere richieste di fermare le trattative a causa del peso dei costi

energetici e delle materie prime. E ancora, sempre per le stesse ragioni, devono uscire dal silenzio dove si sono rifugiate alcune associazioni datoriali, pensando forse di passare inosservate rispetto all'impegno contrattuale.

Abbiamo in definitiva bisogno di riprendere in mano la responsabilità contrattuale, che non può essere subordinata ad altri piani di interlocuzione e di intervento.

E insieme alla centralità della questione salariale per noi è parimenti importante il ruolo della contrattazione rispetto **alle condizioni di lavoro**.

Il dibattito in Europa, in alcuni paesi in particolare, ha dato avvio alla discussione e sperimentazione in materia di **orario**, la sua riduzione a parità di salario, la sua rimodulazione. Un confronto tutt'altro che accademico: chiama in causa una diversa modalità della produzione, dell'utilizzo degli impianti, di modelli organizzativi, e molto altro. In settori, come quelli rappresentati dalla Filcams, sollecita molto l'attenzione e la discussione, perché tutto ruota intorno all'orario e ai tempi del lavoro. Ed è un tema delicato e complesso insieme, perché è anche divisivo se guardiamo alla condizione delle persone. Noi lo sappiamo bene: part time involontari che hanno bisogno di un incremento di orario per garantirsi una retribuzione più alta a fine mese, lavoratori che ormai strutturalmente lavorano in smart working e che hanno modificato la relazione con l'orario di lavoro, e poi i lavoratori delle piattaforme, il terziario avanzato dove per aderire ai bisogni e ai cambiamenti si stanno avviando già alcune sperimentazioni. Noi dobbiamo provare a tenere insieme tutte queste diversità per adattare proposte e sperimentare soluzioni che contengano il riequilibrio tra tempi pieni e part time, capaci di dare una risposta all'obiettivo tempi di vita e di lavoro, e di collocare con maggior forza il tempo della formazione nell'orario di lavoro, declinando il **diritto alla formazione permanente**.

Salario, orario e più in generale le condizioni del lavoro che si trasformano, attraversate dalle innovazioni, da cambiamenti sempre più veloci. La modalità con cui acquistiamo, consumiamo, gestiamo il tempo libero, viaggiamo, fruiamo di un servizio, ci impone di intervenire per affrontare, con la contrattazione, la dimensione **dell'e-commerce, del lavoro delle/nelle piattaforme**: sono solo alcuni esempi, i più evidenti, per riaffermare che i nostri contratti nazionali hanno bisogno di aprire un cantiere di "manutenzione straordinaria" a partire dalle **classificazioni**.

E tra le tante trasformazioni abbiamo bisogno di affrontare il tema del **franchising**. Progressivamente nel corso almeno degli ultimi 10 -15 anni, il sistema distributivo nel nostro paese si è profondamente modificato: i grandi gruppi commerciali si sono ritirati da intere regioni, a partire dal mezzogiorno, le grandi superfici di vendita vedono la concorrenza e la crescita delle formule del discount e del franchising.

Ma in *queste formule* oggi predominanti nell'acquisizione di fette di mercato, centrali nelle strategie di crescita delle aziende, registriamo che spesso non c'è il rispetto dei contratti nazionali, si applicano contratti minori se non contratti "pirata", non c'è spazio per la contrattazione di secondo livello e per il confronto sindacale. E più questa condizione si afferma come modello predominante, più si abbassa il livello generale delle condizioni delle lavoratrici e lavoratori.

Per noi, invece, un modello di impresa è performante non solo quando il consumatore lo riconosce come tale, ma quando il lavoratore lo vive e lo distingue come tale.

La frammentazione, il sistema di esternalizzazione e appalti con cui si disintermedia una attività, ha raggiunto uno stato di esasperazione legata alla divisione delle persone nei trattamenti economici, nelle garanzie, nelle retribuzioni.

Stiamo parlando di servizi, di attività, nei fatti irrinunciabili ma evidentemente comprimibili. Come se alle imprese di pulimento e sanificazione di un centro commerciale o di un ufficio postale, di un Hotel magari a 4 stelle, alle attività di vigilanza e controllo, in un magazzino o in aeroporto, possa non preoccuparmi se viene applicato un CCNL sottoscritto da associazioni non comparativamente più rappresentative, oppure se il contratto applicato è pertinente o meno all'attività svolta, se siamo di fronte a una cooperativa spuria a danno delle cooperative serie, se si applicano o meno le norme sulla sicurezza, il tutto restando in armonia con le regole del mercato.

Ecco, questo è il paradigma che è necessario invertire e per questo riteniamo importante aprire un confronto sul **sistema degli appalti, delle esternalizzazioni** anche nel settore privato. Per noi anche questo è un tema rilevante della contrattazione.

E sulla materia degli **Appalti** la Filcams ha concentrato un impegno politico straordinario in questi anni.

Il nostro Congresso si svolge mentre è in corso l'iter parlamentare sul **Codice dei Contratti Pubblici**. Fin dalla sua emanazione nel 2016 il Codice dei Contratti Pubblici è stato oggetto di modifiche e interventi. Quelli fatti negli ultimi 3 anni ci hanno visto con la FILLEA, con la CGIL, unitariamente con le categorie di CISL e UIL, portare avanti proposte, iniziative, pressioni e mobilitazioni che hanno raggiunto importanti risultati per la tutela e continuità occupazionale che non possiamo perdere o depotenziare: l'obbligo di inserimento della Clausola Sociale, l'utilizzo dell'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (OEPV), la norma dello stesso trattamento economico e normativo per il subappalto, l'esclusione anche dei costi della manodopera dai ribassi, l'indicazione dei contratti nazionali e territoriali nei bandi di gara, sono le norme più importanti contenute nel testo parlamentare che devono essere confermate, insieme alla richiesta di modifica di norme sbagliate come il subappalto a cascata e l'aumento degli affidamenti diretti, come è importante recuperare l'adeguamento dei prezzi a fronte degli aumenti del costo del lavoro derivanti dai rinnovi dei CCNL.

Per gli **appalti di servizi** è indispensabile la conferma di norme utili a dare diritti, legalità, trasparenza, lavoro di qualità, soprattutto negli appalti di servizi *labour intensive* dove il costo del lavoro è la parte preponderante del valore degli appalti e per questo ogni arretramento andrebbe ad incidere direttamente sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla qualità dei servizi resi alla cittadinanza, in settori essenziali come gli ospedali, le RSA, le scuole.

Le buone pratiche territoriali di questi anni hanno prodotto importanti risultati, ma gli obiettivi possono avanzare positivamente solo se il livello della nostra azione assume dimensione omogenea, nelle modalità e nei contenuti, territorio per territorio, con la **Contrattazione d'anticipo**. E questo è l'impegno che assumiamo in casa CGIL, quello di sollecitare e contribuire a dare operatività alle decisioni che abbiamo riconfermato nella recente Assemblea Organizzativa.

Ma la premessa politica della nostra strategia è quella di riposizionarci a monte delle scelte, per non considerare, quale unica opzione, l'erogazione in appalto dei servizi. Serve un confronto confederale e con tutte le categorie che metta al centro la sostenibilità sociale, economica e del lavoro dei percorsi e processi di esternalizzazione e di appalto dei servizi e delle attività, soprattutto, ma non solo, in ambito pubblico. Non escludendo

quindi il tema di processi di re-internalizzazione dei servizi. Abbiamo alcune esperienze importanti a livello nazionale, come quella che ha riguardato la “vertenza degli Appalti Scuole” e alcune esperienze territoriali che valutiamo positivamente anche per essere degli esempi concreti di quel lavoro coordinato tra categorie e tra categorie e Confederazione che sempre più deve diventare il modello del nostro agire.

Tutti questi temi che ho provato a ripercorrere sono sostanzialmente legati da una priorità del nostro congresso, che è quella del contrasto alla **precarietà** diventata una condizione stabile di vita. Una precarietà fortemente condizionata dal salario, anche quando si ha un contratto a tempo indeterminato: sappiamo ormai da troppi anni che la condizione predominante di assunzione è quella del part time accompagnato o peggio associata ai contratti a termine.

Anche qui, mutuo una considerazione dalla ricerca della FdV che ho già richiamato in precedenza perché è indicativa del problema che viviamo. Dall’analisi delle dinamiche occupazionali emerge come l’occupazione dipendente a termine, soprattutto quella part time, subisca una duplice penalizzazione e svolga la doppia funzione di **locomotiva** nei momenti di maggiore crescita occupazionale e di ultima **carrozza** nei periodi di maggiore difficoltà per il mercato del lavoro.

C’è un mix insostenibile di contratti a termine, somministrati, stage e tirocini, contratti a chiamata, che costituiscono spesso parte importante della carriera lavorativa dei giovani e delle donne. Abbiamo la necessità di cambiare per consegnare maggiore stabilità, perché le persone con il lavoro possano realizzarsi, autodeterminarsi, condurre quell’esistenza libera e dignitosa che ispira i nostri principi costituzionali.

E la nostra battaglia contro la precarietà non è una battaglia contro la modernità, posto che non trovo niente di moderno in uno sfruttamento che ha il sapore nei primi del ‘900, ma è l’attenzione che si deve avere perché – come già richiamato prima - carriere lavorative contrassegnate da precarietà e bassi salari si traducono in pensioni povere.

E mantenendo il filo conduttore del ruolo della contrattazione, se poi non la esercitiamo, o la esercitiamo dilazionando i tempi, si perde anche l’opportunità di produrre quel cambiamento che può far recuperare competitività e attrattività ai nostri settori.

E uscendo dai luoghi comuni, dalla “caccia mediatica degli approfittatori del reddito di cittadinanza”, è possibile invece pensare che tra gli effetti innescati dalla pandemia ci sia il riposizionamento del valore del lavoro e del valore che assume il tempo. E che, anche per questo, si possa iniziare a dire NO alla logica del lavoretto, del purché si lavori di una retribuzione bassa a fronte di una disponibilità e flessibilità alta.

Il fenomeno delle “grandi dimissioni” che si sta registrando nel nostro paese come in altri, potrebbe essere un segnale di cambiamento, e dirci che prima di approdare a lavori che non valorizzano la persona e la propria crescita, è giusto cercare una alternativa(?).

Consapevole di aver semplificato molto, mi chiedo però se al di là della polemica e della strumentalizzazione che se ne fa, questi fenomeni siano la spia della necessità vera di far ripartire quell’ascensore sociale che da troppo tempo si è fermato.

Comunque la si voglia leggere, il tema dell’ attrattività dei nostri settori c’è, a partire dal turismo: una attrattività che va recuperata, per questo la qualità complessiva del lavoro che si offre fa la differenza.

Serve portare avanti quanto elaborato dalla categoria proprio sul **Turismo** e renderlo parte integrante delle politiche confederali, convinti che il Turismo possa essere una leva per la crescita del paese, capace di dare una risposta importante soprattutto al sud. La Pandemia ha messo il turismo italiano di fronte a problemi già presenti da anni, che diventa ormai inevitabile affrontare. La rincorsa ai grandi numeri ha portato al “sovraturismo”, la rincorsa dei prezzi bassi ha svilito la qualità del prodotto e del lavoro, la trasandatezza ambientale ha messo a rischio i fattori naturali di attrazione. Occorre ripartire dalla comprensione di questi errori per reimpostare un modello basato sulle tante qualità di cui il nostro paese dispone, sul giusto valore dei prodotti, sulla relazione tra le persone come elemento fondante di un turismo moderno attento ai valori condivisi tra ospiti ed ospitanti. Un nuovo modello è necessario e va realizzato portando il turismo al centro delle politiche industriali e di investimento del nostro paese. Questo investimento su un turismo di qualità non può non partire dal lavoro di qualità che quindi deve essere un’offerta di lavoro regolare, in grado di affacciarsi da competitore apprezzabile sui mercati turistici internazionali, e fare di questo oltreché un proprio vantaggio, un vero e proprio valore aggiunto. In tal senso, non è più rinviabile l’avvio di un confronto, con la regia del Governo, sulle prospettive del settore anche in

considerazione di quanto previsto dal PNRR: non solo investimenti economici, che hanno bisogno di essere agganciati alla costruzione di buona occupazione a partire dai giovani e dalle donne, ma anche interventi di riqualificazione di professionalità, acquisizione di nuove competenze e nuovi strumenti digitali di approccio al mercato. Un confronto che coinvolga tutti gli attori in campo, Parti sociali, Regioni e Amministrazioni locali, e porti a sintesi - rilanciandola ed attualizzandola l'esperienza positiva maturata attraverso il PST 2017-2022. Un PNRR che rappresenta una importante opportunità e necessità per definire un nuovo turismo che agisca sulle asimmetrie territoriali, che vedono ancora oggi la necessità di colmare il divario e lo svantaggio delle regioni del sud Italia come delle aree interne a partire da quelle che vivono ancora con lentezza la ricostruzione post-terremoto.

E c'è un altro tema che ci porta ancora a ritenere fondamentale l'esercizio contrattuale e i corretti tempi del rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, ed è il tema della **rappresentanza**. Noi abbiamo bisogno di decidere fino in fondo qual è il ruolo che le organizzazioni sindacali e datoriali vogliono svolgere.

Nella condizione in cui siamo, senza una nostra azione coerente, il problema di avere una tendina infinita di contratti nazionali tra cui poter scegliere, più ampia di un menù di un ristorante, genera solo effetti negativi. La nostra proposta è nota da tempo ed è quella di arrivare ad una **legge sulla rappresentanza** – per la misurazione delle Organizzazioni Sindacali ma anche delle Associazioni datoriali - attraverso cui definire i contratti leader e dare a questi contratti un valore **erga omnes**. Valore complessivo del contratto che deve essere anche il parametro su cui normare, nel nostro paese, **il salario minimo legale**.

E in questa direzione dovremmo spingere tutti, perché la politica se ne occupi.

Come è necessario, però, presentarsi alla politica forti di una proposta e una esperienza comune e condivisa con cui condizionare la discussione per un intervento legislativo.

Abbiamo definito Accordi Interconfederali che sono rimasti fermi alla data della loro sottoscrizione o poco più. Accordi interconfederali che hanno provato anche a cogliere le specificità dei nostri settori, che li distinguono dai modelli del manifatturiero e dell'industria.

Non rinnovare contratti significa lasciare proliferare il dumping contrattuale, lasciando allo stesso tempo i lavoratori “combattere” a mani nude quando un'azienda decide di migrare da un contratto ad un altro. E allora bisogna decidere di percorrere strade anche impervie.

La Filcams ha iniziato da tempo ad attivare percorsi legali e sta intensificando questa azione, perché abbiamo ormai decine di casi di passaggio dai contratti di cui siamo firmatari a contratti minori e contratti pirata, prevalentemente a sud ma con una diffusione ormai generalizzata nel paese e nei nostri settori. Lo facciamo forti del fatto che alcune sentenze ci danno ragione, ma con la consapevolezza che questa azione può non essere sufficiente a risolvere radicalmente il problema.

E' per questo che per noi l'implementazione e l'estensione delle sfere di applicazione dei contratti nazionali sono richieste che non possono trovare cittadinanza al tavolo contrattuale; che il cambio di contratto, ad esempio, in un trasferimento di ramo d'azienda o in un cambio appalto non portano automaticamente alla definizione di un accordo “di armonizzazione” volto a non far perdere le eventuali differenze retributive alle lavoratrici e ai lavoratori, ma saranno sempre più affrontati con l'avvio di vertenze e azioni se il cambio del contratto non è pertinente all'attività svolta, se peggiora le condizioni economiche e normative. Un'azione che è necessario mettere in campo verso i contratti minori e pirata - perché non possono costituire un modello di riferimento nell'ambito della contrattazione - ma che dobbiamo rivolgere anche verso il perimetro dei Contratti sottoscritti da CGIL – CISL e UIL. Per questo abbiamo bisogno di maggiore coordinamento, di condividere finalità e pratiche, di un'azione comune anche tra di noi e, guardando in casa nostra, dare più forza alla presa in carico di vertenze comuni da affrontare con unità di azione tra categorie. Su questo lavoro la FILCAMS conferma il proprio impegno senza riserve.

Un'ultima considerazione sul tema della rappresentanza voglio farla, compagne e compagni, con riferimento alla scelta che abbiamo compiuto nell'ultima Assemblea Organizzativa per un maggiore sviluppo delle **RSU**.

Non può essere questo un terreno di scontro tra di noi, non fa bene alle nostre organizzazioni, non fa bene alle lavoratrici e ai lavoratori. Da qui c'è bisogno di ripartire. Sappiamo - e questa lettura è quella di cui siamo portatori come Filcams - che il modello di rappresentanza delle RSU non è esportabile in molti nostri settori e comparti, ed è per questo che

all'impegno di estendere le RSU affianchiamo la valorizzazione del ruolo della RSA su cui, in questi anni abbiamo investito a partire dalla formazione.

Nel campo della rappresentanza c'è un altro tema di forte investimento, ed è quello della **salute e sicurezza**. Ma c'è un unico punto da cui partire: è inaccettabile morire sul lavoro. Da questo: prevenzione, formazione, controllo, cultura della sicurezza, pene per chi si macchia di questo crimine sono punti di un impegno da intensificare. In settori polverizzati e articolati come quelli del terziario, turismo e servizi, ad esempio, l'esperienza costruita con i Comitati Aziendali COVID può rappresentare una possibilità di potenziamento e investimento come riteniamo che vada considerata appunto la salute e sicurezza sul lavoro.

Questi sono gli impegni per dare un orizzonte diverso al lavoro: significa costruire un modello economico e sociale diverso per il nostro paese e per la sua sostenibilità futura, partendo dalla cura del pianeta dove viviamo, ma certamente anche dalla sostenibilità del lavoro.

Il Congresso prova anche a compiere un bilancio, perché dobbiamo decidere, sempre, ciò che va confermato, superato, quello che ha bisogno di essere ricalibrato, a che punto siamo con gli impegni che assumiamo, quindi provo a consegnare alcune considerazioni sulla categoria.

Abbiamo chiuso il precedente Congresso con il claim "**Collettiva**" per utilizzare oggi, a poco più di quattro anni di distanza, il "**ConFilcams**" per rappresentare innanzitutto la continuità, il filo del progetto che abbiamo tessuto insieme, rafforzando il senso del NOI. E questo è un tratto importante per una categoria come la nostra che tiene insieme tante pluralità e differenze.

La Filcams è cresciuta nel corso di questi anni, e il dato del tesseramento 2021, con cui siamo entrati a congresso, la conferma come prima categoria degli attivi della CGIL, a **541.267 iscritti**. Tra i nostri iscritti abbiamo una **presenza di donne che supera il 60%**, una presenza di **lavoratori migranti di circa il 20%** e **poco più di un 20% di iscritti under 35**. Siamo cresciuti nella rappresentanza del settore del commercio ma la crescita della nostra base associativa ha riguardato costantemente anche la filiera del turismo e dei servizi.

Abbiamo investito nella partecipazione portando i delegati, **RSU e RSA**, da **7153 nel 2017 a 14.147 nel 2021**. Di questi, oltre la metà vedono l'attivismo

di donne delegate e tra il 2018 e il 2021, i delegati migranti passano dal 12% al 19%.

L'investimento che abbiamo fatto in salute e sicurezza, ci ha visto crescere in termini di **RLS e RLST** da 1092 (anno 2015) a 1440 (anno 2021) rappresentanti.

Abbiamo deciso di supportare l'azione politica e contrattuale della categoria investendo in formazione. **Il primo Piano Nazionale della Formazione (PNF)**, con l'obiettivo di creare un sistema di formazione integrata tra livello territoriale e nazionale, lo abbiamo realizzato nel biennio 2012-2013. Abbiamo trasformato questo impianto formativo costituendo poi il **Piano di apprendimento strategico sindacale (PASS)** con cui siamo arrivati a realizzare tra il 2019 e il 2022 **464 progetti** (106 nazionali e 304 a livello territoriale) per un totale di **809 giornate** coinvolgendo **9034 partecipanti** di cui **4374 a livello territoriale**. Ci siamo dotati per questo di un vero e proprio portale per l'apprendimento permanente.

E l'altro ambito di investimento è stato quello della **comunicazione**. Come identificare un mondo del lavoro composito come quello contenuto dalla Filcams, dal Lavoro domestico al terziario avanzato, è stato uno dei primi interrogativi che ci siamo posti e da cui è nato quello slogan "SIAMO DOVE SEI" che ci accompagna ancora oggi. Anche qui abbiamo provato a lavorare adottando un sistema integrato tra livello nazionale e territoriale investendo in progetti volti all'individuazione di figure dedicate alla comunicazione della categoria. L'espansione delle tecnologie e la diffusione dei social network che hanno modificato la base delle relazioni sociali non potevano non riguardare anche un cambiamento sulle modalità di comunicazione sindacale.

Abbiamo continuato soprattutto a investire nei luoghi di lavoro e nel territorio dove abbiamo deciso di esserci perché questa è la modalità di prendersi in carico le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori ed i bisogni delle persone. Lo abbiamo fatto tenendo insieme la tutela individuale con l'azione collettiva, lavorando concretamente sulla bilateralità e la sua promozione, praticando il sindacato di strada. Abbiamo consolidato forme di progettualità nei territori per investire negli obiettivi politici della categoria.

Abbiamo investito per rendere questa casa una casa accogliente tenendo insieme un filo tra generazioni, sapendo che un'organizzazione che non si rinnova e non si rigenera si impoverisce. Abbiamo investito al femminile.

Siamo entrati a Congresso con la composizione del gruppo dirigente elettivo della Filcams, l'insieme delle strutture regionali, territoriale, e nazionale, dato nel 2021 da **292 donne e 312 uomini**. **Nelle 18 Filcams Regionali il 61% era guidato da Segretarie Generali donne**. Nelle Filcams territoriali, le segretarie generali donne occupano il 40%, mentre nelle composizioni complessive delle segreterie territoriali la percentuale delle dirigenti donne ha raggiunto il 53%.

Ci sono gli impegni di cui abbiamo ampiamente dibattuto nell'ultima Assemblea Organizzativa e che come Filcams abbiamo sostenuto. Abbiamo bisogno di dare corpo e pratica, nelle nostre camere del lavoro, alle assemblee dei delegati e delle delegate, abbiamo bisogno di strutturarci per la contrattazione sociale e territoriale, abbiamo bisogno di mettere in opera quei coordinamenti che servono per sviluppare la contrattazione d'anticipo che ho già richiamato e la contrattazione inclusiva, di sito e di filiera, consolidando e aprendo esperienze comuni, penso a Nidil, alla Flai, alla Filt ma in generale al potenziale che può generare il lavoro tra categorie con la confederazione. Molto c'è ancora da fare, perché, come sappiamo, la sfida più importante è sempre quella che inizia domani e il mondo è troppo interconnesso per restare chiusi ognuno nel proprio perimetro.