

NOI SIAMO L'ALTRO

XIII CONGRESSO FILCAMS CGIL LOMBARDIA

**IDEE
PARTECIPAZIONE
CONTRATTAZIONE**

**Milano - Camera del Lavoro Metropolitana
19 - 20 gennaio 2023**



DIAMO ORIZZONTE AL LAVORO

**XIII CONGRESSO FILCAMS CGIL LOMBARDIA
19 – 20 GENNAIO 2023**

DOCUMENTO CONCLUSIVO

Il 19 e il 20 gennaio 2023 si è svolto il XIII Congresso della Filcams CGIL Lombardia presso la Camera del Lavoro Metropolitana di Milano.

Dopo ampio ed esaustivo dibattito e a conclusione dei lavori, il Congresso assume la relazione della Segretaria Generale, i contributi delle delegate e dei delegati, gli interventi della Cgil Lombardia, della Filcams Nazionale e i contributi di Daniele di Nunzio “I quadri del terziario-analisi settoriali Lombardia”, di Michele Tedino “In treno per la Memoria” e della tavola rotonda “Empatie, Relazioni, Differenze”.

Sono state effettuate nei luoghi di lavoro 1334 assemblee che hanno coinvolto oltre 30.000 lavoratrici e lavoratori iscritti alla Filcams Lombardia. Un risultato importante.

SITUAZIONE POLITICA SOCIALE ED ECONOMICA

La guerra e la pandemia hanno aumentato le disuguaglianze e peggiorato le condizioni di lavoratrici e lavoratori. La disoccupazione, la povertà e le differenze di genere sono aumentate a dismisura. La nostra azione, durante la pandemia è stata fondamentale per garantire nei luoghi di lavoro tutte le tutele in merito alla salute e sicurezza, attraverso la conquista del blocco dei licenziamenti (unico Paese in Europa) e l'estensione degli ammortizzatori sociali, è stato evitato un dramma sociale.

Il Covid-19, ci ha mostrato chiaramente le storture e il malfunzionamento del sistema sanitario pubblico, in particolare nella nostra regione, frutto di scelte politiche precise e di conseguenti tagli al welfare state, a favore di un sistema privato. Riteniamo fondamentale che il prossimo Presidente della Regione agisca in discontinuità con quelle che sono state le scelte effettuate fino ad oggi. È quindi evidente che al fine di tutelare i cittadini è oggi necessario rafforzare la presenza del pubblico in vari ambiti e avere un sistema efficiente di welfare pubblico universalistico,

È forte la preoccupazione per la situazione internazionale, ma anche per la situazione politica, economica e sociale che il nostro Paese sta attraversando. Questo governo di estrema destra, le sue politiche e suoi tratti identitari, che portano alla messa in discussione dei valori sanciti dalla Costituzione, vanno contrastati con fermezza; A tal proposito il Congresso della Filcams Lombardia esprime forte il richiamo ai valori dell'antifascismo, della nostra costituzione e ripudiando ogni

forma di guerra perseguendo la pace. Questi valori devono far parte e guidare sempre la nostra azione quotidiana.

Vanno contrastate anche le azioni che fino ad ora sono state messe in campo da questo governo e quelle in programma, che aumentano nettamente le disuguaglianze e la povertà già molto presente nel nostro paese a causa delle politiche sviluppate negli ultimi 20 anni, spesso volte a privilegiare le aziende e a cancellare diritti e tutele ai lavoratori e creare precarietà.

Le molteplici crisi che il mondo sta vivendo, come ricordato, la pandemia prima, la crisi dell'energia, le pressioni inflazionistiche e i venti di una nuova recessione ora, si sono innestati su divari socio-economici strutturali, di lungo corso, e li hanno accentuati dentro un'ulteriore esplosione delle disuguaglianze. Per la prima volta negli ultimi 30 anni la ricchezza estrema e la povertà estrema sono aumentate drasticamente e contemporaneamente. E se i più sono colpiti da queste crisi e ne pagano le conseguenze più dure, non manca chi ha visto le proprie condizioni economiche consolidarsi.

Anche in Lombardia e in Italia cresce la concentrazione di ricchezza e si confermano gli elevati divari dei redditi che collocano il nostro Paese tra gli ultimi nell'UE. In un contesto in cui la povertà assoluta è più che raddoppiata in 16 anni e dove il costo della vita sta erodendo costantemente il potere d'acquisto dei gruppi sociali più fragili e di tanti lavoratori, i cui salari non tengono minimamente il passo con l'inflazione. Le disuguaglianze non sono casuali né le marcate divergenze di benessere dei cittadini, nelle sue molteplici dimensioni. Sono piuttosto il risultato di precise scelte di politica pubblica che hanno prodotto negli ultimi decenni profondi mutamenti nella distribuzione di risorse e potere, risorse ed opportunità. A maggior ragione oggi le decisioni politiche non possono essere orientate da interessi economici pensando semplicemente che sia il mercato a risolvere tutti i problemi; è la politica che deve assumersi la responsabilità di determinare i processi economici, dentro una visione di insieme e di sistema che renda priorità il benessere dei cittadini e delle cittadine.

Va ricostruito un modello di società che rimetta al centro il valore sociale del lavoro e riteniamo che il tema della qualità del lavoro debba continuare ad essere centrale per la ripresa di questo paese, per questo motivo la nostra iniziativa per un lavoro di qualità deve andare avanti e le proposte già prodotte dalla CGIL sui vari temi devono continuare ad essere il nostro principale obiettivo e devono essere continuamente esposte e ricordate ai lavoratori dentro e fuori i luoghi di lavoro con un confronto continuo.

Abbiamo bisogno di più Europa per poter affrontare al meglio le sfide decisive per il nostro futuro. Un Europa che deve avere come obiettivo una reale integrazione culturale e sociale, che faccia sentire tutti cittadini europei.

Questo ci porta anche a riflettere sul ruolo del sindacato europeo e di conseguenza sulle imprese multinazionali, sempre più potenti e presenti in tutti i nostri settori e nel territorio lombardo.

In questo senso è fondamentale la nostra presenza nei CAE e la formazione dei delegati che ne fanno parte e più in generale dei delegati/e delle aziende multinazionali. Dobbiamo insistere affinché i CAE abbiano ruolo anche negoziale.

In uno scenario come quello attuale, dove spesso gli stati si fanno concorrenza e dove la competizione è globale è prioritario investire sulla formazione politica e valorizzare fortemente il sindacato europeo che deve diventare attore protagonista per contribuire a definire processi di cambiamento necessari per trasformare l'Europa e le sue politiche. Per farlo c'è bisogno di coraggio e di un forte sindacalismo europeo rinnovato e riformato nei suoi compiti e nelle sue strategie. Oggi purtroppo il sindacato europeo è solo un aggregato di sigle dei vari paesi, che non sempre agisce per un interesse generale di lavoratrici e lavoratori europei, servono scelte diverse e un cambio di paradigma su questo versante a partire da segnali forti che la

nostra organizzazione deve dare. Occorre crederci e dare vigore ai CAE, innanzitutto dando la possibilità a chi vi partecipa di poter avere gli strumenti per esercitare un ruolo effettivo, di essere rappresentativo, provando a costruire, su alcune materie specifiche, sempre più spazi negoziali transazionali.

Oggi il crollo delle ideologie che ponevano al centro della società "il lavoratore" ha lasciato il campo libero a una progressiva ideologia di svalutazione della persona che lavora e ha esaltato il profitto come assoluta misura del successo e della realizzazione personale, non contemplando la reale emancipazione sociale e culturale come elemento vitale per la persona e il lavoratore. Oggi ci troviamo di fronte a un bivio. È necessario che la politica torni a porre al centro la persona che lavora come fattore determinante della costruzione della società e a noi la capacità di stimolarla costantemente. Per noi è necessario valorizzare e investire strutturalmente sulle scuole di cultura politica, partendo dalla ricostruzione di un'identità realmente comune, fuori da quella cultura iper liberista che ha condizionato gran parte della società. Non basta dirci che dobbiamo fare politica, ma va qualificato il pensiero e alimentato nel rapporto quotidiano con lavoratrici e lavoratori.

Vanno difesi i diritti fondamentali e la libertà delle donne a partire dalla L.194 sull'interruzione volontaria di gravidanza che alcuni oggi mirano a mettere in discussione.

Dobbiamo avere particolare attenzione per le condizioni delle donne anche a livello internazionale, dando voce e visibilità alle manifestazioni che stanno avvenendo nel mondo, facendo nostro lo slogan "donne, vita e libertà".

CONTRATTAZIONE

Questa stagione contrattuale sta subendo i contraccolpi del doppio shock guerra/pandemia che si aggiunge ad una situazione già intollerabile che si protrae da diversi anni: le associazioni datoriali continuano a dilazionare scientemente i tempi dei rinnovi; per la situazione che stiamo vivendo, invece, occorrerebbero risposte immediate, a partire dal tema salariale. È necessario quindi creare meccanismi di disincentivazione al trend attuale sulle tempistiche di rinnovo estremamente lunghe e riattivare l'istituto della indennità di vacanza contrattuale.

È sicuramente necessaria una legge sulla democrazia e sulla certificazione della rappresentatività delle OOSS e delle associazioni datoriali per dare valore erga omnes ai contratti ed evitare il proliferare di contratti pirata.

Vista la piaga sociale data dal lavoro povero è fondamentale che le aziende attuino, attraverso la contrattazione, politiche di maggiore redistribuzione dei profitti, al fine di aumentare le retribuzioni dei lavoratori. In aggiunta sempre al fine di aumentare i salari è necessario definire una riforma delle aliquote IRPEF realmente progressiva e a favore dei contribuenti più poveri.

Inoltre va introdotto un salario minimo adeguato coniugato come già ricordavamo a una valorizzazione della contrattazione collettiva, prevedendo anche un adeguamento dei salari al crescere dell'inflazione.

È necessario anche ampliare ed estendere la contrattazione di secondo livello aziendale, territoriale e di sito. Particolare attenzione andrà posta alla contrattazione di genere (prendendo come riferimento la piattaforma "Belle ciao") e contro la violenza di genere, orari e organizzazione del lavoro, conciliazione tempi di vita e di lavoro, formazione, salute e sicurezza, transizione ecologica.

In particolare nell'esigere i percorsi formativi continui va posta l'attenzione alle trasformazioni in essere nel mondo del lavoro cercando di dare strumenti a tutti utili a interpretare e cogliere i cambiamenti costanti.

In coerenza con le politiche della CGIL l'obiettivo è quello di una contrattazione inclusiva. È quindi necessario coinvolgere chi ne è escluso, individuando e implementando forme per noi nuove, a partire da un'attenta analisi rispetto alle condizioni di lavoro di coloro che operano per le piattaforme e tenendo conto delle innovazioni digitali che hanno coinvolto molto dei lavoratori e lavoratrici che operano nei settori che noi seguiamo.

Per noi la transizione digitale significa pensare all'innovazione come una opportunità e volano per migliorare la società nel suo complesso; per questo bisogna condizionarla e nella nostra attività esercitare la contrattazione con uno sguardo in avanti (contrattare l'algoritmo) per migliorare le condizioni di lavoro.

Inoltre riteniamo che lo strumento della mobilitazione e dello sciopero sia fondamentale e vada anche rafforzato nel lessico nel rapporto con i lavoratori, ricordando quanto sia importante come mezzo utile finalizzato a migliorare le condizioni lavorative e sociali.

I NOSTRI SETTORI

Terziario

e

Servizi

È un settore che continua ad avere condizioni eterogenee con aziende che elargiscono in modo discrezionale bonus, superminimi e benefit e con aziende che utilizzano la forza lavoro come cottimo. Il nostro impegno rimane concentrato nel continuare a attivare luoghi di contrattazione collettiva in entrambi i casi, cercando di agire sempre più affinché si riduca la gestione unilaterale da parte delle aziende.

Il lavoro agile (nel terziario ma anche nelle sedi delle aziende degli altri settori), è stato ed è ancora una delle nostre principali rivendicazioni: è faticoso riuscire a contrattarlo, nonostante il protocollo nazionale costituisca un punto di avanzamento, è necessario che vada sancito nella contrattazione nazionale in modo da poterlo acquisire in quella aziendale.

Fra i settori del terziario su cui porre attenzione c'è anche quello dell'automotive, comparto ancora oggi importante per l'economia italiana e mondiale, che sta attraversando una rivoluzione e che può e deve rappresentare un caso di studio e confronto. È necessario, anche sulla base del differente approccio alla fruizione del mezzo da parte della popolazione, definire una visione confederale su questo tema, considerando che tale settore non è solo confinato al mondo della produzione.

GDO

Nella GDO in questi ultimi anni si sono affermati tre modelli:

- Conad/franchising
- discount
- gruppi regionali

il denominatore comune dei tre modelli è il peggioramento delle condizioni di lavoro e di retribuzione.

Occorre ripartire dalle persone, puntando a negoziare salari dignitosi e diritti a tutti i livelli della contrattazione.

Dobbiamo anche pretendere un maggiore coinvolgimento delle rsu/rsa nei processi organizzativi e negli investimenti perché la prossimità è il luogo privilegiato in cui i bisogni dei lavoratori trovano la mediazione con le esigenze aziendali.

Nella contrattazione dobbiamo fare emergere che la responsabilità sociale d'impresa si realizza con la contrattazione di norme che garantiscano pari trattamenti a pari prestazioni lavorative. Un esempio positivo è l'accordo sottoscritto con Carrefour sui franchising.

Riteniamo che sia possibile un nuovo modello di consumo, per questo è necessario rivedere quanto previsto dal Decreto Monti in materia di liberalizzazioni.

Cooperazione

La trasformazione di questo settore durante gli ultimi anni, soprattutto nella parte più visibile del mondo cooperativo si caratterizza attraverso una contrattazione ferma e relazioni tra le parti deteriorate; la nostra azione deve essere al pari delle altre vertenze negli altri settori.

Turismo

In tutta la Lombardia nel settore turistico dopo l'Expo di Milano vi è stata una crescita esponenziale sia in termini di visitatori che di volume d'affari; è seguito poi il periodo buio della pandemia che ha impattato fortemente sul settore, ma oggi possiamo affermare che il comparto del turismo complessivamente inteso (alberghi, tour operator e pubblici esercizi) è nuovamente in crescita, in alcuni casi superando i numeri, anche economici, del 2019.

Nonostante la crescita del settore la qualità del lavoro è peggiorata negli ultimi anni: lavoro nero e grigio (in particolare nei pubblici esercizi), mancato rispetto del CCNL, lavoro precario, presenza altissima di contratti part time, lavoro a cottimo nei servizi terziarizzati degli alberghi, flessibilità estrema e orari di lavoro che non consentono la minima conciliazione tempi vita-lavoro.

È necessario un cambio di tendenza, a partire dalla regolarizzazione dei contratti, dal rinnovo dei CCNL di settore e da una vera contrattazione dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre ribadiamo che i voucher non rappresentano certamente uno strumento utile a creare lavoro di qualità ma solamente a precarizzare ancora di più il settore. Proseguiremo quindi con campagne di contrasto verso questo strumento.

Inoltre è fondamentale attivare un confronto con le istituzioni e le varie parti in causa, a tutti i livelli, a partire da Regione Lombardia che fino ad oggi ha escluso da qualsiasi tavolo le OOSS, per un rilancio del turismo che metta al centro la qualità e sostenibilità del lavoro, anche in vista delle olimpiadi invernali del 2026. Per raggiungere questi obiettivi prevederemo anche delle iniziative e delle mobilitazioni di settore nell'ambito della campagna nazionale.

Appalti

Le lavoratrici e i lavoratori degli appalti (mense, pulizie, vigilanza, portierato/reception ...) sono tra i più vulnerabili, maggiormente esposti all'incertezza del futuro, in una condizione di precarietà pur avendo contratti a tempo indeterminato. Sono quelli che per primi toccano con mano i disagi di un lavoro che dentro un contesto di tagli dei costi porta a diminuire a cascata orari di lavoro, reddito, diritti e tutele avvicinandoli sempre di più al disagio sociale della povertà.

La CGIL in questi anni ha fatto tanto a partire dalla battaglia messa in campo per evitare la modifica del codice degli appalti sulla quale non bisogna abbassare la guardia.

Ottimo risultato anche il riconoscimento dei contributi per il periodo di sospensione del part time verticale ciclico così come l'ottenimento del bonus per quei periodi, che deve diventare strutturale.

Ma c'è ancora molto da fare.

È necessario rafforzare la collaborazione con le altre categorie dentro una forte regia confederale, coinvolgendo anche RSU/RSA delle committenti, per avviare una contrattazione di anticipo e di filiera sia negli appalti pubblici che privati, con l'obiettivo di sottoscrivere appositi protocolli d'intesa (es. Protocollo Appalti Comune di Milano) o rivendicare normative anche regionali in materia.

La Legge Regionale di Regione Lombardia n.26/2017 è stata un primo passo, ma non basta. Bisogna attivare un percorso con Regione, che sia concreto e non solo di facciata, affinché si arrivi a

sottoscrivere un Protocollo apposito che contenga i punti fondamentali per poter tutelare questi lavoratori.

Un punto è sicuramente la contrattazione di anticipo per ogni nuova gara di appalto per poter definire i capitolati di appalto che garantiscano una migliore qualità del servizio, la tutela occupazionale e il mantenimento del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori per arrivare preparati alla delicata fase dei cambi appalto, affidamenti e concessioni.

Bisogna inoltre rivendicare una normativa, al pari del codice appalti, anche per gli appalti privati che oggi sono completamente deregolamentati.

Il tema della legalità è e da monitorare, particolarmente in un settore come quello degli appalti dove spesso emergono fenomeni di illegalità diffusa.

Anche la contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale di tutti i settori e dei committenti deve avere come obiettivo quello di rafforzare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti per contrastare l'impovertimento e la precarizzazione degli stessi con riferimento all'applicazione del CCNL e con l'obiettivo di migliorare le condizioni generali di lavoratrici e lavoratori.

Vigilanza

La vigilanza/sicurezza è un settore dove non si addivene al rinnovo del CCNL da ben 8 anni. Il comparto non è oggi in crisi di fatturato e la ricerca di personale, in questa fase è ormai una costante. La crisi pandemica ha nei fatti richiesto un aumento delle attività di sorveglianza e sicurezza, sia armate che disarmate. La domanda di lavoro non trova però spesso riscontro positivo per via delle difficili condizioni di lavoro alle quali sono sottoposti i lavoratori, (ad es. tempi conciliazioni vita/lavoro, bassi salari, livelli di sicurezza inadeguati).

Il mancato rinnovo contrattuale e le basse retribuzioni in essere, in particolare sulla parte economica dei servizi fiduciari, ritenuta incostituzionale da alcuni tribunali, rende difficile per le aziende trovare personale. Di conseguenza i carichi di lavoro per i lavoratori presenti nel settore aumentano in maniera esponenziale, mettendo a rischio anche la loro salute e sicurezza.

TUTELA INDIVIDUALE E COLLETTIVA

La Filcams è una categoria che, per la particolarità dei settori che segue, ha sempre svolto sia rappresentanza collettiva che individuale considerando entrambe importanti. I nostri settori, infatti sono caratterizzati da un'alta percentuale di aziende piccole o piccolissime, con meno di 15 dipendenti. Il nostro obiettivo non deve essere solo quello di garantire una tutela individuale, ma anche sviluppare la nostra capacità di azione mettendo in moto un processo di iniziative e partecipazione per rappresentare collettivamente anche le lavoratrici e i lavoratori delle piccole aziende.

Quindi è indispensabile creare un collegamento sinergico tra tutela individuale e collettiva (tra il ruolo prettamente sindacale e quello più legato ai servizi), mettendo in campo le dovute e necessarie interconnessioni superando la logica a compartimenti stagni.

SALUTE E SICUREZZA

Nei nostri settori il tema salute e sicurezza è vissuto dalle aziende come un costo e una perdita di tempo, e purtroppo affrontato spesso dai lavoratori con una scarsa consapevolezza e conoscenza. Noi dobbiamo trasmettere una cultura seria di attenzione a tutta la materia, anche all'interno delle nostre strutture. Questa materia va divulgata continuamente attraverso i funzionari, i delegati, RLS e RLST nel loro lavoro sui tavoli di trattativa e nelle assemblee coi lavoratori.

La Filcams reputa un patrimonio importantissimo per la nostra categoria l'elevatissimo numero di RLS presente nei vari settori. Tuttavia nonostante questo importante risultato, bisogna innalzare il numero minimo di RLS previsto dall'art. 47, comma 7, D.lgs. 81/2008 in particolar modo per tutte le aziende o unità produttive multi localizzate, come ad esempio negli appalti o in altre realtà sparse sul territorio nazionale, con oltre 1.000 lavoratori, dove la legge ne prevede solo 6. Un numero totalmente inadeguato per il presidio minimo nelle realtà sopra descritte.

Milano, 20 gennaio 2023