

Care delegate e delegati, gentili invitati,

grazie per aver partecipato al VII Congresso Provinciale della UILTuCS-UIL di Ravenna testimoniando con la Vostra presenza l'importanza che i nostri lavori rappresentano nel panorama sindacale provinciale e l'importanza che il Congresso ricopre nella vita di una Organizzazione Sindacale che vuole vivere nella Società ed essere un interlocutore fondamentale nel mondo del lavoro.

Un Sindacato che, nonostante l'incapacità accertata della Politica a risolvere i gravi problemi che affliggono l'economia e il vivere quotidiano del nostro paese, non si ponga l'obbiettivo di surrogare o sostituire i compiti ed i doveri degli schieramenti politici sia di destra che di sinistra.

Il Sindacato è nella Politica ma non è della Politica.

L'obbiettivo del Sindacato deve essere quello di sostenere le politiche riformatrici e le forze che coerentemente intendono attuarle, senza mai identificarsi con esse, né tantomeno delegando a loro la tutela e la rappresentanza degli interessi dei Lavoratori, funzioni queste che spettano al Sindacato.

Noi dunque siamo autonomi ritenendo l'autonomia un valore inestimabile, soprattutto per rispetto nei confronti dei cittadini che hanno deciso di aderire alla UIL in quanto si riconoscono nel nostro progetto sindacale e condividono la nostra impostazione esclusivamente rivolta al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di coloro che rappresentiamo.

Ma non restiamo indifferenti alla lotta politica nella consapevolezza che non tutte le forze politiche sono uguali e che alcune sono più attente ai nostri interessi e più vicine alla nostra tradizione ispirata ai valori della sinistra sociale e laica.

Mi scuserete se non dedicherò molto spazio all'analisi del contesto internazionale ed europeo, non perché ritenga poco importanti i collegamenti che questo può avere con

la nostra realtà nazionale e locale, ma sono sicuro che nelle fasi congressuali successive (Congresso Provinciale Confederale e Regionale di Categoria), alle quali molti di voi parteciperanno, potranno essere sviluppate tali tematiche in maniera più approfondita.

Mi limito a constatare che la tanto auspicata Europa dei Popoli è ancora una utopia, sostituita per adesso dall'Europa della moneta e del liberismo economico.

Ciò allontana ulteriormente i cittadini dalle istituzioni comunitarie, creando allarme e diffidenza, soprattutto tra i lavoratori, che sempre più spesso vedono nelle ormai “temute” Direttive Europee, solamente i rischi di una ulteriore compressione di diritti e condizioni di lavoro acquisite nel tempo.

Il mercato del lavoro

Nella mia relazione all'ultimo Congresso Provinciale avevo cercato di mettere in luce i pericoli che potevano derivare dalla politica di deregulation che il Governo Berlusconi aveva intenzione di portare avanti nel Mercato del Lavoro tramite l'attuazione legislativa dei principi ispiratori presenti nel “ Libro Bianco “ elaborato dal Ministro Maroni.

Purtroppo, a distanza di cinque anni, i danni procurati al mondo del lavoro da quelle proposte, poi diventate provvedimenti legislativi, sono evidenti a tutti.

“Il problema principale consiste nel fatto che le normative adottate sono improntate ad un'ideologia neoliberista che emerge in particolare dal carattere prescrittivo delle leggi e dallo spazio esiguo od inesistente da esse assegnato alla contrattazione collettiva, cui spesso viene riconosciuta solo la possibilità di derogare ulteriormente in peggio dal quadro definito legislativamente.

In più casi, inoltre, soprattutto con il Decreto Legislativo 276 del 9 ottobre 2003, si prevede esplicitamente la possibilità di derogare alle norme della contrattazione collettiva nell'ambito dei contratti individuali di lavoro stipulati tra datore di lavoro e lavoratore, sulla scorta di una equiparazione giuridica formale tra questi due soggetti, figlia della dottrina del diritto privato anglosassone, contraria allo spirito e alla lettera dell'ordinamento giuridico e costituzionale italiano.

Lo sbocco diretto e palese di tale mutato quadro normativo è – da un lato – l'ulteriore espansione dell'area dei lavori precari, nonché dall'altro la destrutturazione dei rapporti lavorativi anche nella media e grande impresa”.

(Tratto dalle Tesi Congressuali UILTuCS)

Per onestà di informazione, tale approccio prescrittivo non pervade solo i provvedimenti emanati dal Governo Berlusconi, ma anche quelli di Governi precedenti a maggioranza di Centro-Sinistra come nel caso della direttiva sui contratti a termine poi trasformata in Legge, che già avevamo avuto modo di criticare nello scorso Congresso e in tutte le sedi di discussione, anche in rapporto al comportamento tenuto dalla stessa Confederazione nella discussione che aveva preceduto il varo della Legge stessa.

La UILTuCS si propone pertanto di lavorare affinché si possa addivenire alla definizione di un quadro normativo in materia di mercato del lavoro coerente con il principio di riassegnare, in tale contesto, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria e di secondo livello, il ruolo centrale nella definizione delle specifiche condizioni lavorative a livello settoriale.

Tale necessità è avvalorata anche dal fatto che non si può contare sul presupposto che Governi più o meno “ amici ” possano legislativamente inserirsi nella discussione prettamente contrattuale con effetti nefasti, non consentendo di affrontare i problemi

reali in un contesto legislativo stabile nel tempo e che garantisca alle parti sociali, Imprese e Sindacato, di esplicitare in pieno il proprio ruolo.

A tale scopo si ritiene necessario intervenire sulla normativa dei contratti a termine con l'obiettivo di riportare questo istituto alla sua originaria definizione, per consentirne l'utilizzo solo nelle casistiche e percentuali previste dalla contrattazione, ribaltando il concetto che si è instaurato in questi ultimi anni che sostanzialmente individua il CAT come la norma e il lavoro a tempo indeterminato come l'eccezione (possibilità dischiusa già a suo tempo con il Pacchetto Treu ma ulteriormente ampliata dai successivi interventi legislativi su questa materia).

Sarebbe interessante anche cominciare a ragionare sul fatto che oggi l'istituto contrattuale più costoso in assoluto è il Contratto a Tempo Indeterminato a Full Time, obiettivo dichiarato (il più delle volte un miraggio.....) della maggior parte dei lavoratori disoccupati e non, al di là di quello che dicono i sondaggi elaborati dai media.

Non sarebbe quindi opportuno, per limitare l'abuso di tipologie contrattuali quali il part time o il contratto a termine, cominciare a premiare con agevolazioni fiscali o contributive chi fa buona occupazione e invece penalizzare chi strumentalizza le reali necessità di flessibilità con il desiderio avere solo dei dipendenti più ricattabili ?

E' così rivoluzionario per gli equilibri della finanza pubblica creare meccanismi che appesantiscano i contratti di lavoro a più alta flessibilità (che già vanno incontro ad esigenze particolari dell'impresa) e alleggeriscano quelle tipologie contrattuali che possono garantire un futuro dignitoso ai nostri figli in modo da incentivarne l'utilizzo ?

Quindi, se questo fosse l'obiettivo, andrebbero definitivamente superate le forme di prestazione lavorativa contraddistinte dal maggior grado intrinseco ed ineliminabile di precarietà contenute nel Decreto Legislativo 276/2003, come nel caso del cosiddetto "lavoro intermittente" e rielaborato l'intero impianto del lavoro a progetto che, ove non ricorrano effettivamente condizioni di autonomia operativa (e ciò capita nella maggioranza dei casi), è l'esaltazione del massimo livello di flessibilità con il minimo costo.

Sebbene questo istituto contenesse alcune potenzialità positive, è apparso palesemente inadeguato ad agire concretamente al fine di ridurre le posizioni lavorative irregolari, favorendo certo una parziale diminuzione delle collaborazioni coordinate e continuative, ma non la loro emersione, quanto piuttosto la loro trasformazione in altre modalità di lavoro irregolare, dalle partite IVA alle associazioni in compartecipazione.

Anche sul Part Time è necessario che sia superata la condizione di subalternità a danno delle lavoratrici e dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro, particolarmente evidente al momento dell'assunzione, ma tale da influire negativamente sull'intera evoluzione di questo tipo di rapporto lavorativo.

Altra nota dolente riguarda l'istituto dell'apprendistato.

L'estensione della durata massima a sei anni e fino ai ventinove anni di età, accompagnata dall'abolizione dei contratti di Formazione-Lavoro ha di fatto assegnato a questo istituto il sostanziale monopolio per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Tale trasformazione, già avviata da precedenti Governi, a mio avviso, ha stravolto il vecchio concetto di apprendistato a cui eravamo abituati in passato senza però

adeguare il contesto nel quale oggi viene ad operare un giovane assunto come apprendista.

Cosa dire del fatto che un Governo il quale si vanta di aver riformato tutto, il Mercato del Lavoro, il sistema fiscale, il sistema pensionistico, la Costituzione, la Legge Elettorale, la Giustizia, (sul significato reale di queste riforme bisognerebbe però fare un Congresso specifico), si è dimenticato di modificare la legge che prevede la non erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'INPS ai lavoratori in contratto di apprendistato ?

Tale normativa, che poteva essere giustificata fino a quando l'età massima dell'apprendista arrivava a 20 anni e quindi probabilmente ancora in famiglia con i genitori, oggi, con l'innalzamento dell'età, non è più ammissibile.

Altro problema fondamentale è quello della bassa copertura previdenziale in capo ai giovani assunti con contratto di apprendistato, imposta dalla generalizzazione del sistema contributivo puro per questi lavoratori e dalla successiva estensione del numero di anni privi di reale contribuzione, derivante dal prolungamento dei periodi di apprendistato reso possibile dalle nuove norme.

Sarebbe inoltre necessario intervenire sulle problematiche connesse alla conferma a tempo indeterminato di questi lavoratori.

Le percentuali di conferma definite contrattualmente non sono sufficienti ad evitare un uso distorto e fraudolento dell'istituto dell'apprendistato, quanto meno non nelle micro- imprese.

La possibilità di reiterare quasi all'infinito il numero di apprendisti assunti variando di volta in volta la mansione o il livello di uscita rischia di creare un meccanismo

perverso, aggravato dal notevole incremento di costo che l'Azienda è tenuta a sostenere all'atto della trasformazione da " apprendista " a " qualificato " e quindi con la conseguenza di mancate conferme con la scusa che " quando diventi operaio non posso più tenerti perché mi costi troppo ".

Pertanto, sarebbe necessario, nell'ottica di quanto precedentemente affermato, ridefinire i costi contributivi legati al contratto di apprendistato per ridurre lo scalino attualmente presente all'atto della trasformazione in qualifica, eventualmente allungando il periodo di sgravio ridotto dopo l'assunzione, al fine di incentivare ulteriormente le assunzioni a tempo indeterminato, risolvendo nel contempo il problema della copertura contributiva dei lavoratori durante in periodo di apprendistato.

Il concetto che ci deve ispirare nel nostro operare è quello di evitare che si continui a confondere erroneamente la flessibilità con la precarietà, con conseguente mancanza di certezze, frutto di uno squilibrio nei rapporti di forza tra i soggetti titolari del rapporto di lavoro.

Infine, il legislatore si deve porre come obiettivo quello di uniformare anche il resto del sistema produttivo alle mutate esigenze del Mercato del Lavoro.

Un lavoratore assunto con contratto a termine, un lavoratore a progetto o un apprendista quali possibilità hanno oggi di vedere accettata dal sistema bancario una richiesta di accensione di un mutuo per l'acquisto della casa ?

Quasi nessuna, mi risulta.

Può un paese civile dove si prevede che il 90% delle assunzioni passino attraverso l'istituto dell'apprendistato lasciare irrisolto questo problema ?

La risposta credo sia scontata ma la soluzione non si intravede.

E' necessario, pertanto, che il sistema paese si ponga nell'ottica di ricercare soluzioni che consentano, nell'ambito di regole certe, di ricreare un clima di fiducia in grado di prospettare ai giovani che entrano per la prima volta nel mondo del lavoro quella stabilità in grado di consentir loro di progettare il proprio futuro.

Parimenti, non è più rinviabile un intervento serio per risolvere il problema del lavoro nero e/o irregolare, vera piaga del mondo del lavoro, fiorente ormai non solo al Sud, dove tradizionalmente si è maggiormente sviluppato, ma anche in altre aree del paese, anche se con connotazioni diverse per le quali bisognerebbe dare risposte diverse.

I vari provvedimenti legislativi per l'emersione del lavoro sommerso dell'attuale Governo sono miseramente falliti, come avevamo previsto nella relazione all'ultimo Congresso del novembre 2001, così come era fallito il progetto del precedente Governo di Centro-Sinistra.

Tutti i provvedimenti partivano dal concetto, rivelatosi fundamentalmente sbagliato, che sgravando al massimo i costi per alcuni anni e condonando tutto il pregresso le Aziende avrebbero deciso di emergere alla luce del sole.

Nel nostro paese si è venuta a consolidare, per colpa dell'uso sfrenato di condoni vari, la percezione che il rispetto delle regole non paga, che si possono violare le norme, tanto la soluzione bonaria arriva sempre e, più si avanza su questa strada, sempre più anche i condoni hanno un gettito inferiore alle attese, in quanto le aziende si aspettano sempre un successivo condono più ampio.

E' inutile avere regole rigidissime sulla carta e controlli elastici al massimo.

Meglio sarebbe individuare normative che consentano alcune gradualità accompagnate però da controlli inflessibili, potenziando gli enti ispettivi sia con nuovi poteri che con gli organici necessari.

C'è la necessità di aprire una nuova stagione di legalità che alla fine porterebbe vantaggio all'intero mondo del lavoro e soprattutto a quelle imprese oneste che continuano a stare sul mercato tra le mille difficoltà della crisi economica, senza ricorrere ai mezzi e mezzucci delle imprese irregolari che fanno solo concorrenza sleale.

Non possiamo invocare le regole del liberismo e della concorrenza e poi rammaricarci se una impresa che non riesce a stare sul mercato, se non violando sistematicamente le regole con il massiccio ricorso al lavoro nero, viene espulsa dal mercato stesso.

Discorso diverso per quelle situazioni di lavoro irregolare dove l'evasione consiste nella regolarizzazione per meno ore di quelle effettivamente prestate, oppure di straordinario pagato fuori busta, sintomo questo il più delle volte di aziende in espansione e non decotte e fuori mercato.

La soluzione di appesantire l'aspetto contributivo dello straordinario ha sortito l'effetto contrario a quello voluto.

Se una impresa ha bisogno di ricorrere al lavoro straordinario lo farà comunque, specialmente la piccola impresa o l'impresa stagionale e quindi sarebbe meglio, piuttosto che non incassare niente, ridurre il peso della tassazione, non solo contributiva ma anche fiscale, al fine di incentivarne la regolarizzazione in busta paga con benefici effetti sul gettito per lo Stato e per le tasche dei lavoratori.

Ammortizzatori Sociali-Bilateralità

Non possiamo dimenticare gli effetti sull'occupazione derivanti dalla crisi economica che colpisce il nostro paese (crescita del PIL insufficiente o addirittura nulla in presenza di bassa inflazione e quindi stagnazione economica).

Nonostante la mancata realizzazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, tante volte promessa e mai realizzata, assistiamo ad una strisciante modifica degli stessi con l'abbattimento delle percentuali di erogazione dell'indennità di mobilità che colpisce in modo particolare le imprese commerciali con più di 50 dipendenti ma meno di 200, che tutti gli anni corrono il rischio di vedersi escluse dall'ambito di applicazione della legge sulla mobilità.

E' stato positivo l'intervento attuato con l'innalzamento dell'indennità di disoccupazione ordinaria e l'allungamento del periodo di copertura, ma non vorremmo che il progetto finale fosse quello di trovare una soluzione intermedia tra il trattamento di mobilità e di disoccupazione ordinaria, di fatto equiparando i trattamenti al livello più basso.

Il tutto senza contare che l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, che interessa la gran parte dei lavoratori stagionali, è ancora ferma la palo e non ci sono ipotesi di revisione.

Resta, pertanto, aperta la questione di affidare con la contrattazione di categoria agli Enti Bilaterali la gestione di forme di sostegno al reddito in caso di crisi congiunturali o di ristrutturazioni aziendali che comportino la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, con particolare riferimento ai settori e alle aree di attività economiche ancora oggi escluse dal ricorso alla Cassa Integrazione Straordinaria e all'Indennità di Mobilità.

Settori per i quali è ormai imprescindibile una modifica legislativa che preveda l'estensione anche a queste imprese delle tutele riservate ai settori oggi coperti al fine di evitare la suddivisione in lavoratori di serie A e B, come, purtroppo, oggi avviene in caso di crisi occupazionali.

Gli Enti Bilaterali, inoltre, come luogo dove si esplica il massimo della concertazione tra Impresa e Sindacato per la soluzione di problemi comuni, dovrebbero assumere ulteriore ruolo e compiti operativi anche gestendo ambiti estesi del welfare contrattuale.

Mi riferisco, ad esempio, agli aspetti connessi all'assistenza sanitaria integrativa che, dopo un avvio stentato, con la costituzione del Fondo EST speriamo sia avviata verso un rapido decollo per fornire ai lavoratori e ed alle lavoratrici dei settori del Commercio e del Turismo quei servizi individuati con gli ultimi rinnovi contrattuali.

Sul versante della previdenza integrativa, gli evidenti ritardi nello sviluppo e nella crescita dei fondi di origine contrattuale risultano invece essenzialmente legati all'iter del decreto legislativo che di fatto, rinviando al 2008 l'entrata in vigore delle norme di revisione, rischia di rallentare ulteriormente lo sviluppo dei Fondi, aggravando la situazione previdenziale dei lavoratori soprattutto più giovani.

La UILTuCS dovrà fare ogni sforzo possibile per riempire questo vuoto legislativo, predisponendo appena possibile una massiccia campagna di informazione, d'intesa con Filcams e Fisascat, tra i lavoratori e le lavoratrici al fine di illustrare compiutamente le opportunità previste dalla previdenza complementare.

In questo senso, è particolarmente da apprezzare l'intesa raggiunta a livello di Enti Bilaterali in Provincia di Ravenna tra imprese e OO.SS. per la predisposizione di sportelli informativi rivolti soprattutto agli addetti delle piccole imprese più esposti

al rischio di una mancata o non corretta informazione in materia di previdenza integrativa.

Sempre a livello di Enti Bilaterali, dovrà definitivamente decollare l'attività di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, tramite l'avvio delle fasi ispettive portate avanti dagli RLST previsti dagli accordi sottoscritti ormai da diversi anni, per non correre il rischio che la nostra Provincia, che era stata all'avanguardia nella definizione delle intese in materia di 626, sia il fanalino di coda nella messa a regime complessiva delle attività.

Restiamo convinti del fatto che gli Enti Bilaterali debbano sempre più caratterizzarsi come erogatori di servizi a vantaggio sia del lavoro dipendente che delle imprese sulle materie demandate ad essi dalla contrattazione collettiva e, pertanto, continueremo ad operare affinché il sistema degli Enti Bilaterali possa svilupparsi anche nella direzione di favorire e agevolare l'accesso alle iniziative nel campo della formazione continua, qualificazione, riqualificazione e conseguente reimpiego dei lavoratori rientranti nei compiti istituzionali dei Fondi interprofessionali.

E' evidente che abbiamo a che fare con un mondo del lavoro che cambia repentinamente e, come Sindacato, siamo nella necessità di affrontare problemi nuovi con sistemi nuovi.

Dobbiamo porci l'obiettivo di riuscire a rappresentare milioni di lavoratori precari, con contratti di lavoro a termine, lavoratori a progetto, che operano soprattutto nell'impresa diffusa, che necessitano di risposte ed hanno bisogni diversi dal dipendente a tempo indeterminato della grossa impresa, che per anni è stato il classico iscritto al Sindacato.

Tale sfida non può essere vinta dalla sola Categoria, anche se abituata a gestire le problematiche della flessibilità da sempre e, a maggior ragione, riteniamo inapplicabile la proposta della Confederazione di affidare al CPO non meglio precisati compiti coordinamento dell'attività di intervento e tutela sindacale di questi lavoratori.

Evidentemente, c'è una difficoltà del Sindacato, unitariamente inteso, a intercettare e a capire i bisogni di questi lavoratori per cercare poi di rappresentarli.

E' necessario individuare nuovi strumenti di intervento e di attività sindacale che, attraverso un mix di servizi e attività contrattuale pura, riesca a rispondere alle nuove esigenze.

La Categoria da sola non può farcela e la soluzione non può essere creare la Categoria dei precari.

La UIL di Ravenna può sfruttare appieno le possibilità di intervento che derivano dalla felice intuizione, che oggi riconfermiamo, della centralizzazione delle risorse.

Nella società attuale solo una Organizzazione Sindacale che unisca una capillare all'attività sindacale nelle imprese a una rete di servizi efficienti (patronato, fiscale, ufficio immigrazione, ufficio mobbing, vertenze,ecc.) può reggere l' impatto con le sempre crescenti necessità di risposte qualificate di cui i lavoratori, tanto più se precari, hanno bisogno dentro e fuori l'impresa.

L'emergenza salariale

E' ormai evidente a tutti che esiste un oggettivo problema di redistribuzione della ricchezza prodotta che, negli ultimi anni, non è certo andata a favore dei lavoratori che rappresentiamo.

Le cosiddette riforme fiscali attuate dal Governo , in particolar modo l'ultima , hanno ulteriormente allargato la forbice tra i redditi medio bassi, di fatto esclusi da ogni beneficio, e quelli alti (oltre 100.000 euro), ai quali è stato riservato un consistente taglio di imposta, nell'illusione che pochi eletti potessero rimettere in moto l'economia del paese.

Di fatto, i consumi dei beni di lusso aumentano, ma, ovviamente, essendo comunque limitati, non incidono più di tanto e i consumi al dettaglio diminuiscono.

Lo stesso calo dell'inflazione (pur con i dovuti distinguo tra l'inflazione ufficiale e quella reale) è sintomo di stagnazione e calo dei consumi e non calo dei prezzi e, soprattutto non calo di tariffe.

Siamo convinti sia necessario recuperare l'esperienza positiva costituita dagli accordi sulla concertazione e dalla politica dei redditi.

Questi strumenti devono, oggi, porsi l'obiettivo di creare le condizioni indispensabili per il rilancio della crescita economica in un quadro di equità e sostenibilità sociale, ossia con il consenso dei cittadini.

E' del tutto evidente, perciò, l'urgenza di una politica contrattuale e di una politica fiscale coerente al raggiungimento dell'obbiettivo individuato: la ripresa dei consumi interni per il rilancio dell'economia.

Il persistere in una politica di contenimento dei salari, oggi, avrebbe infatti un effetto ulteriormente depressivo sul ciclo economico.

La UILTuCS ritiene, pertanto, necessaria una radicale modifica della politica fiscale, rafforzando la lotta all'evasione ed elusione fiscale – che da decenni rappresenta uno dei cavalli di battaglia della UIL – come obbiettivo di civiltà, rifiutando ogni facile

scorciatoia legata a condoni e concordati preventivi vari che in passato hanno contraddistinto le politiche fiscali della destra, ma anche del centro-sinistra.

Il Sindacato deve sforzarsi, inoltre, di andare oltre la dichiarazione di principio:

Lotta all'evasione fiscale

ma ricercare e proporre soluzioni organiche , anche di tipo tecnico, per risolvere il problema.

A mio avviso, e fino a prova contraria, l'unico sistema concreto rimane quello di rafforzare massicciamente l'attività degli organi di vigilanza e ispettivi (Guardia di Finanza ecc.) per dissuadere gli evasori con l'unico rimedio che probabilmente temono: le sanzioni.

Il principio che ogni cittadino contribuisce in ragione delle proprie possibilità non può essere oggetto di mediazioni.

Chiarito l'aspetto che i costi della crisi economica non possono ricadere solo sulle spalle di lavoratori dipendenti e pensionati, riteniamo che lo strumento che più di ogni altro può far conseguire risultati immediati è rappresentato da una riduzione del cuneo fiscale, che attualmente genera un forbice insostenibile tra salario lordo e salario netto.

La UIL ha avanzato da tempo la proposta di detassare per un triennio gli aumenti salariali in busta paga.

Questa proposta, che inevitabilmente dovrà essere accompagnata da interventi strutturali nell'ottica di ridurre la tassazione fiscale sul lavoro dipendente e sul reddito dei pensionati, ha indubbiamente il pregio di essere immediatamente percepibile dai lavoratori, oltre che tecnicamente e immediatamente applicabile.

Sono due requisiti importanti in un mondo come quello della politica e del sindacato che troppe volte ha il vizio di ricorrere a frasi fatte del tipo:

...“non è questo il problema, la questione è più complessa...”

Per risolvere problemi concreti abbiamo bisogno di fare proposte concrete che non spostano sempre in avanti la soluzione che poi non arriva mai.

Quante volte in assemblea i lavoratori ci hanno fatto questa domanda: l'aumento è al lordo, netto quanto rimane ?

Cominciamo a far sì che per i prossimi tre anni gli aumenti contrattuali vengano erogati in busta al lordo, senza trattenute.

Tra tre anni speriamo che la politica abbia avuto il tempo di risolvere un problema, quello salariale che oggi assume i connotati dell'emergenza, soprattutto per i redditi medio-bassi che costituiscono gran parte dei lavoratori che rappresentiamo.

Il Modello Contrattuale

Ovviamente, appare opportuno aggiornare anche il modello contrattuale, in quanto gli assetti scaturiti dall'accordo del luglio 1993 non sono più rispondenti alle mutate necessità, non foss'altro per i limiti della crescita salariale delle retribuzioni se agganciate al concetto inflazione reale/programmata, in assenza di ogni concertazione in merito al contenimento reale di prezzi e tariffe ed in assenza di una vera politica dei redditi.

Tale situazione, di fatto, rende impossibile perseguire lo spirito degli accordi del luglio '93.

Questo non significa, però, buttare a mare tutto sull'onda di una deregulation contrattuale dove possa trovare spazio l'idea di alcune Organizzazioni Datoriali, mai completamente sopita, del superamento dei due livelli contrattazione con conseguenti assetti contrattuali self service, dove ognuno sceglie il livello che più gli interessa, facendo saltare il Contratto Nazionale di Lavoro che era e rimane per noi una condizione imprescindibile.

La UILTuCS, assieme a Filcams e Fisascat, ha già materialmente realizzato rinnovi contrattuali innovativi per formule e struttura interna, certo non solo sotto la spinta degli eventi e dell'evoluzione delle vertenze contrattuali, quanto invece sulla base della propria impostazione strategica uscita dal Congresso di Sorrento del 2002.

Riteniamo, perciò, ancora valido quanto a suo tempo fu oggetto del nostro dibattito congressuale su questa materia, ossia un modello contrattuale che prevede la riconferma del ruolo centrale del Contratto Nazionale di Lavoro, quale strumento di tutela dei diritti normativi e salariali di tutti gli addetti del settore e come elemento di solidarietà e garanzia del potere d'acquisto delle retribuzioni e il ripristino della cadenza almeno triennale dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, con la conseguente riunificazione della parte economica e della parte normativa e il superamento del biennio economico.

Andrebbe, inoltre, perseguita una politica di accorpamenti settoriali nell'ottica di ridurre il numero dei Contratti Nazionali e, possibilmente, uniformare a livello nazionale quelle normative che non hanno più ragione di essere differenziate.

Conveniamo inoltre sulla necessità di pervenire all'individuazione di un nuovo comparto di contrattazione collettiva nazionale di lavoro che riunisca tutte le realtà imprenditoriali caratterizzate dalla gestione in appalto delle attività economiche, vale a dire le mense, la vigilanza privata, le imprese di pulizia e le società multiservizi.

Tale contrattazione dovrebbe ovviamente prevedere parti comuni generali associate a parti speciali specifiche per ramo di attività. Ciò anche allo scopo di costituire un'aggregazione idonea a svolgere un ruolo efficace di proposta ed intervento in ordine alle normative legislative che regolano tali ambiti.

Infine, rafforzare la contrattazione decentrata, aziendale o territoriale, perché sappia cogliere gli elementi di specificità presenti nell'azienda o nel territorio.

Purtroppo, in quest'ambito, dobbiamo registrare che i contratti aziendali si rinnovano nelle imprese dove tradizionalmente si è sempre fatta contrattazione, mentre si scontano grosse difficoltà ad aprire tavoli di trattativa nuovi anche in aziende medio-grandi (30-50 dipendenti)

Lo stesso si può affermare per la contrattazione territoriale che si svolge dove ormai è consolidata (ristorazione collettiva, vigilanza privata, farmacie private), ma nel settore commerciale e turistico non decolla.

Se il Sindacato, su questo tema, vuole andare oltre le dichiarazioni di principio, deve individuare soluzioni innovative che diano un rinnovato slancio alla contrattazione decentrata che, come tutte le contrattazioni, vive sulle ragioni di scambio possibile tra noi e le imprese.

Se tutte le mediazioni su ogni materia vengono affidate al contratto nazionale, lasciando al 2° livello solo ulteriori possibilità di scambio al massimo ribasso, la contrattazione decentrata, inevitabilmente, avvizzisce e muore.

In questo senso, le tesi della Uiltucs Nazionale che trovate in cartella cercano di dare una soluzione di prospettiva, ma non esaustiva del problema e, pertanto, la fase

congressuale si dovrà porre l'obiettivo di completare la proposta della Categoria in materia.

La situazione locale

Non vi annoierò con una lunga esposizione delle problematiche che hanno investito la nostra Provincia negli ultimi quattro anni e delle iniziative che la Uiltucs unitariamente ha portato avanti nelle imprese, in quanto a questa mia relazione seguiranno gli interventi dei colleghi Lacchini, Lugaresi e Spada che meglio completeranno il quadro dell'attività svolta.

Pertanto, mi limiterò ad alcuni accenni che ritengo importante sottolineare.

Nel settore commerciale dobbiamo registrare che l'applicazione della Legge Bersani, la quale doveva portare ad una razionalizzazione degli interventi normativi, sia sul piano degli orari di apertura dei negozi di vendita al dettaglio, sia sullo sviluppo della rete commerciale, non ha raggiunto completamente gli obiettivi che ci aspettavamo.

Le deroghe totali o parziali alla chiusura domenicale degli esercizi commerciali nei centri storici, adottate dai principali Comuni della Provincia, unitamente alla liberalizzazione degli orari di apertura (13 ore giornaliere fino alle 22 di sera) che erano state dipinte come la soluzione di tutti i mali del commercio, in realtà hanno creato disagi certi per le lavoratrici e i lavoratori del settore, senza creare quel valore aggiunto per le vendite che qualcuno si aspettava.

L'autonomia che ogni singolo Comune di ogni singola Provincia ha di fissare gli orari di apertura dei negozi, deroghe domenicali comprese, rischia di creare una rincorsa di tutti alla massima apertura, con devastanti effetti, sia sulla vita dei dipendenti, che per la sopravvivenza di imprese che non possono competere con

l'apertura domenicale per 52 domeniche all'anno che alcune grandi strutture auspicano.

E quando tutti gli esercizi saranno aperti tutti i giorni, svanirà anche l'effetto concorrenza e rimarranno solo i maggiori costi di gestione che contribuiranno ad aggravare la già difficile situazione economica del settore.

Dobbiamo darci una regolata.

Ricordo a tutti che il grado di civiltà o di sviluppo turistico e commerciale di una città non si misura solo ed unicamente dal numero di aperture domenicali o dall'orario di chiusura serale dei negozi.

Come sempre, si parte dal commercio e poi si vedrà, senza curarsi delle conseguenze che questo ha sulle condizioni di vita delle persone.

La competizione commerciale non può essere giocata sul fatto che io apro un giorno più dell'altro, ma sulla specializzazione e sull'equilibrio della rete commerciale tra piccola, media e grande impresa.

In merito a questo aspetto, la Regione avrebbe dovuto svolgere un ruolo di coordinamento tra le varie realtà per contenere lo sviluppo abnorme che certe aree commerciali hanno avuto in questi anni (es. Savignano e non me ne voglia il collega Milandri) che rischiano di condizionare e, probabilmente, giustificare anche la voglia sfrenata di ogni comune di costruirsi il proprio Iper.

Questo in un momento in cui dai sondaggi effettuati, il fattore distanza comincia ad essere un elemento di valutazione del cliente, che, di fatto, ultimamente frequenta maggiormente il smk sotto casa, piuttosto che l'iper collocato a 50 Km .

Comprendiamo le preoccupazioni delle Associazioni del Commercio rispetto all'ulteriore sviluppo in ambito provinciale di nuove grandi strutture, ma credo farebbero meglio ad indirizzare le loro richieste agli Enti Locali rispetto all'effettiva messa a regime della riqualificazione e rilancio dei centri storici, che rimangono una risorsa importante sia per il settore commerciale che per quello turistico delle nostre città, unitamente alla proposta di riservare il diritto di priorità ad imprese commerciali locali nelle nuove aperture di esercizi all'interno delle gallerie commerciali, nelle quali oggi, invece, fioriscono catene nazionali, per mantenere uno stretto legame con il territorio.

Sul versante contrattuale, pur consapevoli della difficoltà del momento, chiediamo ad Ascom e Confesercenti di riprendere la discussione sulla Contrattazione Provinciale del Terziario e del Turismo.

Abbiamo bisogno di rafforzare il sistema delle relazioni sindacali, di discutere di orari di lavoro, di gestione della prestazione lavorativa, di lavoro domenicale e, perché no, di salario variabile.

La Provincia di Ravenna deve tornare ad essere una delle più avanzate nel panorama regionale in materia di contrattazione provinciale, come lo è stata nell'ambito della definizione degli EE.BB. e della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nei prossimi mesi ci aspettano appuntamenti importanti anche sul piano della contrattazione aziendale.

Sono in corso il rinnovo del CCIA Coop Adriatica, che si presenta irto di difficoltà e complicato dallo sviluppo su più regioni che l'Azienda ha consolidato negli anni. Altrettanto complessa la trattativa per il Contratto Aziendale del Consorzio Agrario di Ravenna, resa ancora più difficile dal progetto di trasferimento della sede

amministrativa dello stesso Consorzio da Ravenna a Cotignola, con le inevitabili ricadute sul personale, oltre che dalla crisi del settore agricolo che investe la nostra provincia e l'intera agricoltura italiana.

Nelle prossime settimane prenderanno l'avvio le contrattazioni di Cofra Faenza e di Ravenna Farmacie.

Sono trattative importanti che riguardano centinaia di lavoratori e che, unitamente a Filcams e Fisascat, cercheremo di portare a termine con l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori, pur consapevoli della difficile congiuntura economica.

In questo contesto pieno di difficoltà non saremo soli, ma potremo contare sull'aiuto fondamentale della parte più importante del Sindacato: le nostre RSU e RSA.

In questi anni, il numero dei delegati UILTuCS eletti nelle varie aziende è andato aumentando, sia nelle imprese storiche che in nuove realtà, dove siamo riusciti ad eleggere nuovi amici che portano avanti tutti i giorni le nostre idee tra mille difficoltà e problemi, spesso rinunciando al proprio tempo libero.

A tutti voi, quelli presenti oggi e anche agli assenti, va il mio ringraziamento affettuoso e quello della UILTuCS per tutto quello che avete saputo darci in termini di aiuto, di consigli e anche di critiche che, se avanzate da persone che si stimano, sono uno stimolo alla crescita e al miglioramento.

Oltre al ringraziamento, anche le scuse, a nome mio e dei miei colleghi, se qualche volta vi siamo sembrati poco attenti ai problemi che ci avete sottoposto o tardivi nelle risposte di cui avevate bisogno

La Uiltucs di Ravenna si appresta ad affrontare i prossimi quattro anni con 386 nuovi iscritti nel 2005.

Nonostante il forte turn over, riteniamo che questo sia un risultato importantissimo perché testimonia che il Sindacato può ancora intercettare i bisogni dei lavoratori se opera con serietà, senza illudere con false promesse, ma garantendo l'impegno concreto alla soluzione dei problemi, senza cercare false scorciatoie demagogiche.

Tutto questo non sarebbe stato possibile senza il vostro fondamentale apporto e senza l'operato dei miei colleghi impegnati nella Categoria e nella UIL di Ravenna più in generale.

Nel 2003, proprio in questa sala, l'amico Riberto Neri, neo eletto Segretario Generale della Uil di Ravenna, mi proponeva di assumere l'incarico di Segretario Organizzativo della Camera Sindacale Provinciale .

Proposta che accettai con piacere ma ad una condizione: che potessi continuare a svolgere attività di categoria nella UILTuCS, categoria che mi ha visto intraprendere i primi passi da Sindacalista e che tutt'ora rappresenta una parte importante ed estremamente gratificante della mia attività.

Riconfermo oggi quanto allora affermato, indipendentemente dalla carica e dal livello di responsabilità che mi sarà chiesto di ricoprire all'interno della Categoria, livello di responsabilità e carica che tradizionalmente alla UIL di Ravenna viene definito di comune accordo dalla Categoria e dalla Segreteria Confederale, in ossequio al modello della centralizzazione delle risorse che portiamo avanti con orgoglio da anni.

Questi miei nuovi impegni hanno assegnato ai colleghi della UILTuCS maggiori responsabilità, in particolare a Claudia Lugaesi, che in questi due anni ha supplito

con capacità alle mie assenze, soprattutto gestendo i rapporti con le Associazioni e con Filcams e Fisascat.

Rapporti, quelli unitari, da sempre improntati al reciproco rispetto, nell'ottica di evidenziare nei confronti con le Imprese e con i lavoratori più gli aspetti che ci uniscono, piuttosto che i motivi di dissenso.

Nei prossimi anni proseguiremo nel progetto di rafforzare ulteriormente la Categoria, soprattutto nelle aree territoriali dove la nostra presenza ha ampi spazi di miglioramento, come a Lugo e a Faenza, dove l'apertura della nuova sede della UIL in locali più ampi e facilmente raggiungibili sicuramente contribuirà ad un maggiore radicamento nei settori di nostra competenza.

Prossimamente, inseriremo forze nuove anche a Cervia per supportare l'attività di Categoria, in considerazione dell'incarico di Coordinatore Territoriale UIL assunto dalla Loretta Lacchini.

Tutto ciò in piena sinergia e sintonia con il modello Organizzativo Confederale al quale riconfermiamo la nostra piena adesione che prevede il rafforzamento della presenza sindacale a livello territoriale nell'area Faentina, della bassa Romagna e del Cervese.

Per supportare questo progetto sarà necessario, a mio avviso, individuare all'interno della Categoria anche nuovi livelli di responsabilità, per cogliere appieno tutte le opportunità di sviluppo e per gestire le problematiche che, all'interno della UIL e della UILTuCS, dovremo affrontare.

A tale scopo, ritengo necessario individuare la figura del Segretario Generale Aggiunto.

Figura che sappia supportare il futuro Segretario Responsabile nell'attività di gestione di una Categoria complessa come la nostra, in un momento di profonde trasformazioni in atto anche dentro la UIL di Ravenna.

Al Direttivo che scaturirà da questo Congresso il compito di approvare o meno questa proposta e di definirne l'operatività nel dettaglio.

Voglio concludere questa mia relazione ringraziando le donne e gli uomini e della UIL di Ravenna, sia quelli che svolgono attività sindacale sia quelli occupati nei vari servizi, che con il loro lavoro ed il loro impegno contribuiscono alla crescita del nostro Sindacato.

Vorrei ringraziare anche quelli che nel corso di questi anni hanno lasciato l'Organizzazione, sia coloro che hanno deciso di fare scelte diverse all'interno della UIL, sia quelli che sono usciti per intraprendere altre esperienze lavorative all'esterno o sono andati in pensione, ma sono rimasti legati alla nostra Camera Sindacale.

Se la UIL e La UILTuCS di Ravenna sono arrivate fino ad oggi, lo devono al contributo di tutti, piccolo o grande che sia, indipendentemente dal ruolo che essi hanno ricoperto all'interno dell'Organizzazione.

Oggi, però, i ragazzi di 20 anni fa sono cresciuti ed hanno il diritto e il dovere di dimostrare con il loro operato che sono affezionati e tengono a questa UIL quanto quelli che l'anno costruita nel 1949 e fatta crescere fino ad oggi.

Concludo veramente con un ultimo grazie alle donne.

A tutte le donne che lavorano nei nostri settori e che con fatica e pazienza portano avanti il loro lavoro di madri e di mogli, unitamente al lavoro "ufficiale", sia esso in un ipermercato che in una mensa od un albergo.

Come sindacato dovremmo fare di più per loro, soprattutto per cambiare quell'atteggiamento culturale di discriminazione sui luoghi di lavoro ed aiutare così le lavoratrici a risolvere il problema legato alla conciliazione delle esigenze della vita familiare con quelle della vita lavorativa.

Per ultime, ma non per importanza, grazie alle donne della UIL, a quelle che lavorano nelle Categorie e nei Servizi Sindacali, nell'Ufficio Amministrazione, nel Patronato, nell'Ufficio Fiscale, nella Uimec e nell'Agripadenna, nell'Ufficio Organizzazione, che ci sopportano, ci aiutano, ci consigliano e a volte ci rimproverano, ma comunque e sempre, con la loro opera quotidiana, ci arricchiscono e contribuiscono a fare di noi una Organizzazione migliore.

Grazie.