



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

# **VI° CONGRESSO**

## **FISTel CISL Veneto**



**COSTRUIRE IL DOMANI  
PER LA PERSONA  
PER IL LAVORO**

**21 Aprile 2017**

Ristorante Dai Gelosi

Via Aldo Moro n. 75, Quinto Vicentino VI





**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

## **RELAZIONE AL VI° CONGRESSO FISTel CISL VENETO**

**Care delegate e cari delegati, care amiche e cari amici della FISTel e della CISL e gentili ospiti,** oggi è un giorno importante per la nostra Federazione e per tutti noi, siamo qui per celebrare il VI° Congresso della FISTel CISL del Veneto.

Il Congresso è una vera opportunità, è un momento di confronto, di analisi e di discussione, tutti i presenti potranno con i loro interventi e le loro indicazioni contribuire al raggiungimento del principale obiettivo di questa giornata, e cioè, diventare protagonisti per costruire il Domani per la Persona e per il Lavoro.

Il Congresso è una prova di Democrazia partecipativa, ricordiamo che le delegate e i delegati eletti nelle assemblee tenutesi nei posti di lavoro e successivamente nelle assemblee Congressuali, avranno il compito di eleggere ai vari livelli i nuovi Dirigenti Sindacali della FISTel e della CISL.

La FISTel, rappresenta tantissimi importanti settori:

- **L'Informazione** con le Industrie e l'artigianato dei Cartai Cartotecnici e Grafici, l'Editoria (giornali carta stampata) e l'Emittenza Pubblica e Privata;
- Lo **Spettacolo** con le Fondazioni Lirico Sinfoniche, i Teatri, gli Spettacoli dal Vivo, i Cinema e la SIAE;
- Le **Telecomunicazioni** con gli Operatori di Telefonia, gli Appalti e i Call Center.

I nostri settori, come tanti altri, sono stati negli anni e negli ultimi mesi fortemente interessati da numerosi interventi di riorganizzazione che hanno portato alla riduzione del personale, alla contrazione delle retribuzioni, all'introduzione di flessibilità e alle disdette degli accordi di secondo livello.

In virtù delle tante esperienze, intendiamo approfittare di questo momento congressuale per dare il nostro contributo, evidenziando le criticità, le difficoltà e i problemi riscontrati e affrontati in questi anni.

Prima di entrare nel merito delle nostre esperienze vogliamo sottolineare che nelle tesi congressuali, la CISL pone la persona ed il lavoro al primo posto, **rilevando che il lavoro è al primo posto nei principi fondamentali della Costituzione**, mai cambiati dalla sua entrata in vigore (1° gennaio 1948).

La CISL, inoltre, prevede nello Statuto che al rispetto delle esigenze della persona **debbano ordinarsi Società e Stato**, crede nella partecipazione dei lavoratori e si ispira al principio della supremazia del lavoro sul capitale. Partendo da queste brevi, ma importanti principi e considerazioni che facciamo nostre, abbiamo scelto questa frase come titolo del nostro Congresso: **COSTRUIRE IL DOMANI PER LA PERSONA PER IL LAVORO.**

Ci teniamo a ricordare a tutti, che il Sindacato non si auto-crea e non vive per forza propria, ma grazie alla partecipazione e al consenso delle lavoratrici e dei lavoratori che si iscrivono. Il consenso, lo sappiamo tutti, si ottiene grazie alle nostre Delegate e Delegati impegnati quotidianamente nei posti di lavoro alla ricerca di coerenti e dignitose condizioni di vita per i lavoratori, e per garantire un'opportunità a chi viene espulso o a chi deve ancora entrare nel mondo del lavoro.



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

Come sapete, i cambiamenti sono molto veloci, non è come nel passato quando veniva annunciata una nuova tecnologia e poi ci volevano anni per vederla operativa, oggi la situazione è molto diversa, quando gli imprenditori decidono di investire su una nuova tecnologia, il giorno dopo è già pronta per essere utilizzata, e al Sindacato resterà la gestione delle conseguenti ed inevitabili ricadute sui lavoratori.

Il mondo del lavoro e le politiche industriali stanno cambiando troppo velocemente, il Sindacato se vuole stare al passo del cambiamento per rappresentare i lavoratori deve necessariamente adeguarsi, il gruppo dirigente e i nostri delegati per affrontare le nuove sfide devono essere formati.

Proprio per questo siamo convinti che non abbiamo più tempo, e che è urgente e necessario mettere in campo a tutti i livelli le iniziative che ci consentano di essere pronti a rappresentare nel Cambiamento, le lavoratrici, i lavoratori, i disoccupati e gli inoccupati. **Non sarà facile raggiungere questo sfidante obiettivo, ma non abbiamo alternative “questa... è la nuova sfida... dobbiamo essere pronti”.**

In breve tempo diversi elementi relativi al lavoro sono cambiati basti pensare a come è cambiata l'organizzazione del lavoro all'ingresso nella quarta rivoluzione Industriale. Cambiamenti tecnico organizzativi e cambiamenti culturali di come è concepito il lavoro alla luce di un quadro evolutivo imposto dai “nuovi lavori”.

### **GIOVANI E OCCUPAZIONE**

Sicuramente molti giovani si caratterizzano per essere sfiduciati, incerti ed entrati in stato di precarietà esistenziale. È una caratteristica della loro età. L'identità si forma attraverso le risposte che riescono a dare all'incertezza. Risposte che si costruiscono sia individualmente sia socialmente. In Italia – più che altrove – quest'incertezza si è estesa a livelli “patologici”.

I giovani corrono il rischio di essere più poveri dei loro genitori. In Italia questo è dovuto a numerosi fattori, non ultimo un ingresso nel mercato del lavoro protratto nel tempo e caratterizzato da lunghi periodi di precariato. Questo vale sia per i laureati che per chi non ha conseguito titoli accademici. Quello che oggi non sembra un problema imminente – perché la famiglia aiuta a compensare l'estendersi della condizione di incertezza – avrà conseguenze di medio-lungo periodo.

Molti si chiedono se la mancata assunzione dei giovani sia attribuibile a richieste di competenze professionali non reperibili tra i giovani anch'essi espulsi o in cerca di prima occupazione, noi riteniamo che in alcuni casi sì, ma in tanti altri no.

Il problema vero è che i giovani fanno fatica a trovare un impiego per una serie di ragioni, la riforma Fornero che ha allungato la presenza in azienda dei lavoratori, la crisi economica, il lavoro nero, le delocalizzazioni, la tecnologia ecc.

Vogliamo evidenziare che non è vero che i giovani non hanno voglia di fare sacrifici e svolgere attività pesanti perché hanno studiato, anzi, il problema è che certi imprenditori li vogliono far lavorare 12 ore al giorno e pagarne meno della metà, e poi, quando il ragazzo inizia a fare domande sul perché non viene retribuito in base alle ore lavorate, si ritrova in strada senza lavoro, tanto... la lista di chi cerca lavoro è ben nutrita.



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

I giovani hanno bisogno di essere accompagnati al lavoro, hanno bisogno di sapere quali sono i loro diritti e quali sono i loro doveri, molti giovani in difficoltà si rivolgono a noi, e in quel momento capiamo che sono all'oscuro di molte importanti e necessarie informazioni per affrontare il mondo del lavoro.

Dobbiamo anche dire che il sistema formativo, la scuola, non prepara in modo adeguato ed efficace per rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, ed i giovani ne pagano le conseguenze.

Riteniamo sia necessario passare dalle tante parole e dichiarazioni ai fatti, il lavoro e la società pongono al centro il tema dei giovani, il progetto Garanzia Giovani purtroppo non ha prodotto gli effetti sperati. Diversamente, l'esperienza dell'alternanza scuola lavoro ha prodotto risultati più confortanti rilevandosi un passo significativo per tenere in relazione il mondo della scuola con il mondo del lavoro e far conoscere il Sindacato ai nostri giovani studenti.

Valutiamo positivamente e riteniamo necessario proseguire con le politiche attive del lavoro che, nel 2015-2017, hanno prodotto 2.476 ore di attività formativa individuale effettuata da Unionservizi. Per i nostri giovani, è necessario che il Sindacato metta in campo tutte le azioni possibili per evitare di aumentare la loro sfiducia sul ruolo dello stato e del Sindacato.

Si allargano sempre di più le disuguaglianze sociali e aumenta la fragilità delle persone, una su quattro è sotto la soglia di povertà. La disoccupazione rimane stabile all'11,9% mentre la disoccupazione giovanile, riferita alla fascia di età 15-24 anni rimane alta 37%. Nel calcolo sono esclusi gli inattivi, che comprendono le persone in età lavorativa ma che sono senza lavoro e non ne sono alla ricerca. Gli ultimi dati ISTAT Nazionali indicano una crescita dell'occupazione di 30.000 unità prevalentemente over 50.

Riteniamo importante ricordare che per rilanciare l'economia e l'occupazione, la CISL nel 2015 aveva presentato un progetto di legge di iniziativa popolare che conteneva sette punti, uno riferito alla lotta all'evasione fiscale, e gli altri punti riguardavano direttamente il lavoro, con la riduzione del carico fiscale sui lavoratori e pensionati, incentivi alla contrattazione di secondo livello, con premi alle imprese che investono e non riducono l'occupazione.

Qualche giorno fa Annamaria ha ribadito che serve una riforma forte dell'Irpef, che va bene premiare le aziende che assumono giovani ma non basta, e che bisogna far diventare più pesante la busta paga dei dipendenti e dei pensionati, in questo modo la domanda di beni e servizi si impennerà. Le imprese aumenteranno i loro ricavi e l'economia farà un passo in avanti, altro che abolire i voucher.

#### **LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

Stiamo ancora combattendo gli effetti della terza rivoluzione industriale, quella tecnologica, dopo la prima con l'uso della macchina a vapore e la seconda con l'uso del motore a scoppio e l'elettricità, ed ora dobbiamo confrontarci con un nuovo modello: **Industria 4.0.**

L'Italia è ancora una volta in ritardo, deve recuperare velocemente per affrontare questo nuovo modello, individuando le necessarie azioni da intraprendere e gli strumenti



adeguati. Connessione tra sistemi fisici e digitali, analisi complesse e adattamenti in real-time, utilizzo di macchine intelligenti, interconnesse e collegate a internet questo è il futuro tecnologico:

- **Gestione dei dati** (big data), centralizzazione e conservazione di informazioni;
- **Analisi dei dati** (un settore, questo, che vede davanti a sé una vera autostrada di sviluppo ovvero dalla possibilità delle macchine di imparare dai dati conservati e di migliorare la propria resa);
- **Rapporto uomo-macchina** (che si andrà ulteriormente perfezionando a beneficio di entrambi migliorando prestazioni e risultati);
- **Tecnologia** che regola il passaggio dal digitale al reale (come quella 3D) e che mira a razionalizzare prestazioni energetiche e consumi.

Per comprendere l'impatto di Industria 4.0 sull'occupazione vi riportiamo due dati emersi al **Forum** dedicato al tema "The future of the Jobs" che sono particolarmente significativi per capire quale mondo del lavoro ci attende:

- Il primo prevede che nel 2020 a fronte di 7,1 milioni di posti di lavoro persi ne saranno creati appena 2 milioni di nuovi – con un **saldo negativo superiore ai 5 milioni**;
- Il secondo dato è la percentuale di bambini (il **65%**) che cominciano adesso il loro ciclo di studi, e che sono destinati a trovare un **lavoro che oggi non esiste**.

Come vedete, lo scenario non è dei migliori ed insistiamo... non abbiamo più tempo da perdere.

### **ARGOMENTI CHE CI HANNO MAGGIORMENTE COINVOLTO IN QUESTI ANNI**

In questi ultimi anni il mondo sindacale e politico si è molto concentrato sul tema Jobs Act, in particolare sulle nuove regole relative ai licenziamenti, ai demansionamenti e ai sistemi di controllo a distanza, argomenti che inevitabilmente hanno interessato e coinvolto anche i lavoratori dei nostri settori e la FISTel.

Purtroppo, le aziende hanno continuato con la loro politica di riduzione dei costi e in molti casi si è concretizzata con la riduzione dei posti di lavoro, sono state veramente tante le procedure di licenziamento, abbiamo perso molti posti di lavoro, in particolare nel settore delle TLC, dell'Editoria e anche nei grafici (aziende con pochi dipendenti).

In realtà crediamo che le procedure di licenziamento non abbiano significativamente risentito del Jobs Act, bensì della caduta della domanda e degli effetti negativi sulla crescita che continua ad essere molto scarna, evidentemente la crisi iniziata nel 2008 è ancora presente nel nostro paese.

Il Jobs Act invece ha influito in una azienda grafica con 530 dipendenti, vi riportiamo quanto accaduto per evidenziarvi la posizione della CGIL, un lavoratore di 25 anni è stato licenziato ingiustamente, nonostante fosse chiaro a tutti che il provvedimento era sproporzionato alla contestazione disciplinare, purtroppo al lavoratore su nostro consiglio e supporto, non è rimasto altro che rivolgersi ad un legale per l'impugnazione del licenziamento.

Prima di scegliere la strada legale, solo noi della FISTel con in testa le nostre due RSU abbiamo contestato virilmente all'azienda il licenziamento, non ci crederete, ma la SLC-CGIL unitamente alle sue 4 RSU, diversamente da noi, si è limitata a dire al tavolo "che ci sono altre sedi per contestare il licenziamento..." alla faccia della coerenza.



Purtroppo, il Sindacato in presenza di leggi che consentono alle aziende di licenziare a prescindere dal Jobs Act è molto debole, però non è solo, infatti, non è la prima volta che un Papa esprime con tutte le sue forze la necessità di difendere il lavoro, evidenziando che la prosperità e la crescita sociale non si possono realizzare a scapito della persona e dei popoli, e quindi se ***“il Liberismo, o qualsiasi altro sistema privilegia solo quanti possiedono capitali e fa del lavoro un mero strumento di produzione, diventa una grande ingiustizia”***, lo ha detto Papa Giovanni Paolo secondo nel 1966, e recentemente Papa Francesco.

**Rimane il fatto che le aziende continuano dritte per la loro strada privilegiando il capitale a prescindere dai danni sociali e della dignità del lavoratore.**

### **CONTROLLI A DISTANZA**

Il Jobs Act ha introdotto dei significativi cambiamenti sui controlli a distanza, rispetto all'art.4 della legge 300 del 1970, consentono alle aziende di acquisire informazioni sull'attività lavorativa del singolo lavoratore attraverso gli apparati e strumenti di lavoro, e possono essere utilizzati per valutazioni anche sotto il profilo disciplinare.

L'argomento è stato oggetto di numerosi confronti e scontri con le aziende, in particolare nei Call Center e Customer Care, nonostante la contrarietà delle lavoratrici e dei lavoratori di essere controllati individualmente, le aziende in virtù delle nuove disposizioni di legge e delle necessità manifestate, non mollano.

Le aziende lo vogliono imporre evidenziando con “astuzia” che le finalità sono quelle di individuare le eventuali carenze formative. In realtà le aziende, sono consapevoli che per aggiudicarsi una gara di appalto è necessario utilizzare piattaforme che consentano il controllo a distanza sul singolo (in particolare nei Call Center), ed è anche per questo motivo che non demordono.

In questo mondo lavorativo, dove si vince o si perde una commessa di lavoro per pochi centesimi e/o per le piattaforme tecnologiche più avanzate, commettere errori può costare molto caro, Almamiva insegna: **1666 licenziamenti e attività delocalizzata.**

Almamiva, per chi non ha seguito la triste vicenda è un Contact Center con circa 10.000 dipendenti, lo scorso anno aveva dichiarato la volontà di licenziare 2500 lavoratori concentrati in due sedi: Napoli e Roma.

Le motivazioni di tali provvedimenti erano fondamentalmente il recupero della produttività e contenimento dei costi del lavoro del 16-17%. Per ottenere tutto ciò aveva presentato ai Sindacati e alle RSU un piano dettagliato che prevedeva i seguenti interventi:

- Controllo individuale;
- Sospensione temporanea di alcuni istituti;
- Abbassamento livello di anzianità e scatti di anzianità fino a pareggio del conto economico;
- Esodi incentivati;
- Riqualificazione professionale.

Dopo un lungo percorso di trattativa che ha coinvolto anche il Ministero e le segreterie Confederali, le RSU di Roma hanno respinto le proposte mentre le rsu di Napoli hanno firmato l'accordo.



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

E così la notte fra 21 e 22 dicembre - ultimo giorno utile per raggiungere l'accordo - con il no delle Rsu della sede di Roma si è determinato il destino di 1.666 lavoratori. Un finale che non è non cambiato neanche dinanzi alla marcia indietro del sindacato, spinta evidentemente dalla reazione dei lavoratori davanti alla inevitabile prospettiva del licenziamento.

**“Tutto inutile”.**

Un Sindacato responsabile non può e non deve dimenticare quanto accaduto in Almagora, sappiamo bene di chi è la responsabilità, non certo della FISTel che da subito ha ritenuto molto più importante individuare percorsi e scelte che consentissero di evitare questa catastrofe, per noi la strada maestra è sempre la stessa, fare accordi che garantiscano i posti di lavoro e che riducano il più possibile le ricadute sui lavoratori.

A riguardo dei demansionamenti, possiamo dire che prima del Jobs Act venivano utilizzati per evitare esuberanti o licenziamenti, ora le aziende tentano di forzare la mano, ma il principio è rimasto lo stesso, è un argomento che in futuro sarà oggetto sicuramente di un ulteriore dibattito.

In aggiunta a quanto sopra riportato abbiamo altri argomenti che sono stati oggetto di confronto tra le parti in questi ultimi anni: **la flessibilità, la produttività i rinnovi dei CCNL, la contrattazione di secondo livello e il così detto Welfare Aziendale.**

La richiesta della flessibilità nelle aziende è stata molto diffusa, abbiamo firmato significativi accordi aziendali ottenendo miglioramenti importanti rispetto alla disciplina prevista dai CCNL, abbiamo anche riscontrato che alcune aziende volevano utilizzarla non per le reali esigenze produttive/stagionali, bensì per l'abbattimento dei costi ed aumento dei carichi di lavoro e per fare dumping sociale, in questi casi il confronto è stato più aspro.

La produttività, che da sempre è una priorità per le aziende l'abbiamo gestita principalmente negli accordi di secondo livello con l'introduzione o il rinnovo del Premio di Risultato, accordi che normalmente hanno tenuto conto di una serie di parametri: produttività, redditività, qualità e presenza.

Purtroppo, nonostante tutte le nostre buone intenzioni e impegno ci sono ancora tantissime aziende dove non siamo riusciti a fare gli accordi di secondo livello e in altre aziende abbiamo assistito alla disdetta degli accordi in essere.

Le situazioni nei nostri settori sono tante ed ogni azienda ha una sua storia, un dato significativo che dobbiamo tenere in considerazione è che tendenzialmente i nuovi accordi sul Premio di Risultato, salvo qualche eccezione sono al ribasso e sempre più selettivi.

La produttività sta diventando sempre più importante per le aziende e sempre più pericolosa per i lavoratori, infatti molti imprenditori non conoscono la riconoscenza, si dimenticano la Costituzione, trascurano le normali e banali regole del vivere in società, pensano solo a se stessi, e quando un lavoratore o più lavoratori non sono più produttivi come lo erano stati da giovani, diventano solo un costo, un peso e quindi bisogna liberarsene al più presto.





### **IL WELFARE AZIENDALE**

L'assoluta novità introdotta dalla legge di stabilità è l'attribuzione al lavoratore del potere scegliere se usufruire del premio di produttività in denaro e vederselo tassato con l'aliquota sostitutiva (10 % in caso di accordo sindacale), oppure se utilizzare l'importo del premio di produttività, in toto o in parte, per fruire di uno o più servizi di Welfare messi a disposizione dall'azienda, in questo caso l'importo del premio non farà imponibile e quindi sarà esente da tasse e contributi.

Recentemente abbiamo fatto accordi che prevedono l'utilizzo del Welfare nelle TLC e anche in alcune fabbriche, i lavoratori hanno apprezzato.

### **CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DEL LAVORO**

Premesso che dopo otto anni di crisi economica i rinnovi contrattuali non possono essere considerati come un atto scontato e che se guardiamo al panorama europeo ci accorgiamo che la contrattazione nazionale è in crisi o sta addirittura scomparendo in molti paesi, non è un caso se di tutti questi settori che rappresentiamo è stato rinnovato in tempi ragionevoli solamente il CCNL dei Cartai-Cartotecnici e della SIAE.

Questa situazione ci sta mettendo in seria difficoltà, i lavoratori e gli iscritti si domandano e ci domandano perché non si riesce a rinnovarli, evidenziandoci che il Sindacato sta diventando sempre più debole.

Il tema dei CCNL, lo sappiamo che da molto tempo è oggetto di confronto tra le parti, ma il tempo passa e noi abbiamo sempre di più la necessità di rivederne il numero, di stabilire delle regole e delle linee guida da seguire tutti.

Riteniamo necessario invitare la Cisl a chiarire e definire chi deve rappresentare alcune categorie e contratti di riferimento, non è normale che lavoratori che svolgono gli stessi lavori, che hanno le stesse mansioni, abbiano contratti di lavoro e Sindacati di categoria appartenenti alla stessa Confederazione diversi.

Ci riferiamo in particolare alla situazione che si è venuta a creare negli appalti telefonici e nei call center e che sta prendendo piede anche in altri settori, siamo al ridicolo, in una cartotecnica il datore di lavoro a causa del contrasto con la SLC-CGIL ha cambiato il contratto di lavoro passando a quello dei Metalmeccanici. In buona sostanza le aziende hanno troppa discrezionalità nel potere scegliere il CCNL.

### **CESSIONI RAMO D'AZIENDA**

Consentiteci in premessa una piccola critica nei confronti di chi si è preoccupato molto del Jobs Act, e non ha posto la stessa attenzione sull'utilizzo da parte di molte aziende di uno strumento che ha provocato e provocherà anche in futuro gravi ricadute sui lavoratori coinvolti, ci riferiamo alle Cessioni di ramo di azienda.

**Come sappiamo, le Cessioni Ramo di Azienda, sono disciplinate dal codice civile art.2112, dalla legge 428 del 90, e dal Decreto legislativo n.18 del 2001.**

Negli anni, purtroppo, i nostri settori sono stati interessati dall'utilizzo di questo strumento, le ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori sono state devastanti, molto di più di quelle causate dal Jobs Act. Questa legge dello Stato, che sicuramente aveva altre finalità, ha consentito alle aziende di licenziare molti lavoratori, di cambiare loro i CCNL, di togliere o



ridurre le integrazioni economiche previste dal secondo livello di contrattazione, di demansionare ed altro ancora.

Alcune importanti società hanno utilizzato questo sistema per far fare il gioco sporco ad altre società costituite ad hoc, in altre parole i licenziamenti e le riduzioni salariali le hanno fatte fare alla società acquirente. Poiché il fenomeno è conosciuto anche dalle Istituzioni, la domanda sorge spontanea: **perché nessuno ha mai messo in discussione la legge che consente tutto ciò? Alla luce di quanto sopra riportato, chiediamo alla CISL di impegnarsi a porre il tema nelle sedi competenti.**

### **APPALTI**

In questi ultimi anni, in occasione dei rinnovi contrattuali, nelle nostre piattaforme rivendicative abbiamo sempre tentato di introdurre garanzie e regole a favore dei lavoratori interessati al cambio di appalto.

La richiesta principale era quella di prevedere delle clausole sociali, nel **2016** il Senato ha varato il Disegno di Legge Delega per la riforma degli appalti Pubblici e Privati, intervento molto importante ed in linea con parte delle nostre richieste.

La norma approvata prevede la **prosecuzione dei rapporti di lavoro** già esistenti in caso di successione in un servizio in appalto, con il medesimo committente **pubblico** o **privato**, di imprese differenti. Vengono inoltre **garantiti i trattamenti economici e normativi** contenuti nei contratti collettivi in essere.

Saranno **committente e imprese** interessate, insieme ai **sindacati**, a dover trovare insieme le **soluzioni** atte a garantire la continuità lavorativa e contrattuale per i lavoratori interessati dal cambio d'appalto. Questo significa che, soprattutto per i call center, ma anche per tutti quei servizi in appalto in cui la forza lavoro è la voce di spesa principale, i **lavoratori** avranno **maggiori garanzie** di conservare il **posto di lavoro** ed il **trattamento retributivo e contrattuale** maturato. Questa **norma**, richiamando anche al rispetto dei contratti collettivi in essere, **mette un freno** alle offerte al **massimo ribasso** al di sotto del costo reale del lavoro, praticate spesso utilizzando anche gli **incentivi del governo** per l'**occupazione** come strumento di **dumping salariale**.

In questo mondo rimane il problema della sicurezza, molto spesso le normative non vengono rispettate perché i lavoratori sono pressati dalle aziende ad essere molto produttivi.

Il ruolo del Rappresentante sulla Sicurezza è fondamentale per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ed necessario investire Sindacalmente in queste persone, con risorse e percorsi formativi mirati.

Consideriamo inoltre positivo che le aziende che utilizzano gli appalti, con la nuova disposizione di legge, diventano responsabili in solido dei lavoratori che svolgono attività all'interno dell'azienda.

Pertanto, **il committente sarà chiamato a rispondere** per eventuali violazioni compiute dall'impresa appaltatrice nei confronti del lavoratore. Di conseguenza, l'azienda che appalta sarà tenuta a esercitare un **controllo più rigoroso** su quella a cui affida un appalto.



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

### **CONTESTO INTERNAZIONALE E NAZIONALE**

Molto brevemente, facciamo presente che in questi ultimi anni i scenari Internazionali e Nazionali sono stati oggetto di numerosi cambiamenti alimentando preoccupazione e incertezze, come ad esempio l'uscita dell'Inghilterra dall'Europa, la famosa BREXIT, l'arrivo di Trump, la costruzione del muro con il Messico, la ripresa della spesa degli armamenti, il Referendum di Renzi.

Il tema più grave di questi giorni è sicuramente la tensione tra l'America e la Corea del Nord che non esclude l'utilizzo delle armi anche non convenzionali.

La Cisl da sempre è contraria alla Guerra, da sempre sostiene che non è con le armi che si rappresentano i popoli e che si affrontano i problemi, in questi giorni, a seguito delle minacce di guerra tra L'America e la Corea del Nord, i sindacati unitariamente hanno lanciato un appello urgente per la pace. Un appello alla civiltà suprema del dialogo, della sua umanità, della sua intelligenza. Definendo l'uso di bombe, di grandi eventi nucleari, di raid preventivi, un irresponsabile e impressionante gioco alla guerra che deve essere subito fermato. Chiedendo con forza alle Istituzioni internazionali, ai Governi del mondo che si metta a tacere l'assurdo di queste intenzioni che porterebbero a effetti disastrosi e di morte già tragicamente vissuti. Facendo inoltre presente che **"l'Italia ripudia la guerra"**.

### **RAPPORTI CON LA CGIL**

In questi ultimi mesi i rapporti con la CGIL sono stati e tuttora lo sono, a dir poco pessimi, alcune posizioni politiche da loro assunte in alcuni settori non hanno permesso di seguire un percorso unitario con le conseguenti e gravi ricadute.

La CGIL nelle TLC ha abbandonato la politica confederale, privilegiando la linea dei sindacati autonomi creando un clima di tensione tra i sindacati e tra i lavoratori.

Abbiamo capito subito che l'obiettivo principale della CGIL in questa fase, non è rappresentare i lavoratori ma non perdere iscritti, riteniamo irresponsabile l'atteggiamento assunto, non è ammissibile e inaccettabile che dopo la lotta unitaria e gli ottimi risultati ottenuti con le iniziative di sciopero, non ci sieda attorno ad un tavolo per capitalizzare il lavoro fatto ed avviare un confronto con la controparte.

Anche la retromarcia sui lavori delle commissioni istituite per la definizione della piattaforma rivendicativa del CCNL dei grafici, prima condivisi unitariamente è un chiaro segnale di discontinuità e debolezza, probabilmente indotto dalla perdita di consenso.

Evidentemente, in questo momento di oggettiva difficoltà la CGIL non riuscendo a gestire parte del suo gruppo Dirigente preferisce la politica del no e della lotta, esattamente quello che fanno da sempre gli autonomi ottenendo un significativo consenso.

La FISTel CISL, responsabilmente non ha seguito la CGIL e non intende seguirla, tale scelta è stata molto sofferta, condivisa dal Coordinamento Nazionale e dai Segretari Regionali.

Purtroppo questa posizione della CGIL sta indebolendo il ruolo del Sindacato e rafforzando quello dell'azienda. Una tigre ferita è molto pericolosa, la CGIL oggi si trova in queste condizioni.

**FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI**  
Sede Regionale Veneto – Via Piave,7 – 30171 Mestre Venezia  
Tel.: 0415330848 – Fax: 041982596 – Web: <http://www.fistelveneto.cisl.it> – Mail: [fistel.veneto@cisl.it](mailto:fistel.veneto@cisl.it)



**FISTel - CISL**  
Federazione Informazione  
Spettacolo e Telecomunicazioni

### **COORDINAMENTI LAVORATORI AUTONOMI**

In questi mesi, in occasione di un momento di estrema vertenzialità sono stati costituiti i Coordinamenti dei lavoratori Autoconvocati nelle TLC e il Comitato delle Fondazioni Lirico Sinfoniche.

La nascita di questi Comitati/Coordinamenti, **abbiamo il sospetto** che non sia del tutto casuale e che esista una vera cabina di regia costituita ad hoc in previsione delle prossime elezioni Politiche.

Riteniamo che a prescindere dai nostri sospetti una riflessione in ambito sindacale debba essere comunque fatta, il malcontento regna sovrano ed in particolare su questi due settori, nel mondo dello spettacolo (Fondazioni Lirico Sinfoniche) è stata recentemente introdotta la legge 160 (art.24) che produrrà solo ricadute negative per i lavoratori, per il Sindacato che viene escluso dalla trattativa e per le Fondazioni stesse. Una Legge che va nella direzione opposta alle richieste Sindacali di questi anni e che evidenzia la difficoltà del Sindacato a svolgere un ruolo attivo in questo settore, tutto ciò alimenta e crea i presupposti per dar vita a queste forme di rappresentanza autonoma.

Anche in TIM il clima è caldissimo, i lavoratori sono inviperiti per le scelte aziendali e per la situazione che si è venuta a creare dopo la posizione assunta dalla CGIL, i sindacati autonomi e i CLAT hanno trovato terreno fertile per scaricare tutta la responsabilità ai Sindacati Confederali, CGIL compresa

### **VICENDE CISL**

Ultimo tema, le vicende che hanno coinvolto la nostra CISL relativamente all'utilizzo delle risorse, sui tesseramenti e sugli stipendi. Ovviamente le notizie riportate dalla stampa e dalla televisione hanno creato grandi malumori e sofferenza tra gli iscritti, le nostre delegate e i nostri delegati sono stati chiamati a svolgere un grande lavoro con tutte le difficoltà del caso, sono emerse divisioni nella segreteria confederale e nel comitato esecutivo, ma Annamaria con la sua determinazione ha voluto a tutti i costi nuove regole che dovranno essere rispettate, paragonando la CISL ad una casa di vetro dove la trasparenza è d'obbligo.

Noi riteniamo che quello che è accaduto si poteva e si doveva evitare, ora quello che conta è lo spirito e la volontà della nuova CISL rappresentata da Annamaria, alla quale va tutta la nostra stima e riconoscimento per l'impegno e la volontà di rendere trasparente la nostra Confederazione.

Questo è il primo Congresso che ci vede partecipare da struttura Regionalizzata, con una presenza di donne e di giovani a dimostrazione che crediamo e agiamo nella direzione indicata dalla CISL.

Siamo pronti a fare nostra la volontà e la scelta della CISL di concretizzare il progetto della CISL RETI, che è una opportunità e una necessità, sappiamo che il cammino è ripreso e presto si darà corso agli adempimenti statutari.

Sarà una nuova ed importante esperienza, con gli amici della FLAE! abbiamo molte cose in comune, loro seguono i lavoratori delle reti elettriche e noi quelli delle reti telefoniche, siamo convinti che la strada sia quella giusta.



**FISTel - CISL**  
**Federazione Informazione**  
**Spettacolo e Telecomunicazioni**

Riteniamo fondamentale affrontare questo percorso con l'obiettivo principale di interagire e lavorare insieme, ognuno di noi dovrà mettere a disposizione degli altri le proprie esperienze, insomma dobbiamo realisticamente tenere conto del cambiamento che avanza e conseguentemente strutturarci in modo adeguato, tenendo conto delle risorse economiche e delle agibilità sindacali che continuano a diminuire.

Un ringraziamento particolare a tutte le Delegate e Delegati Sindacali, alle RSU - RLS e alle RSA, per il contributo dato e per aver tenuto alta la bandiera della FISTel nei luoghi di lavoro, in ogni momento, sia nelle situazioni di Bora che di Bonaccia.

*Grazie per l'attenzione, Buon lavoro a tutti noi,  
Viva la FISTel, Viva la FISTel del Veneto, Viva la CISL*