RELAZIONE

“ASCOLTARE PER AVVICINARSI E AVVICINARE”

CISL FISASCAT

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

VIII CONGRESSO

Forcola, 25 Febbraio 2025 | La Brace Hotel Ristorante

Relazione VIII Congresso Fisascat Cisl Sondrio (25 febbraio 2025)

Nel ringraziarVi per essere presenti a questo Congresso, auguro a tutti voi partecipanti una piacevole giornata.

Oggi, 25 febbraio 2025, sarà una giornata molto importante perché, durante l'VIII Congresso Fisascat Cisl del nostro territorio di Sondrio, ci accingeremo ad eleggere i rappresentanti ai vari livelli della nostra organizzazione.

Nel mese di ottobre 2024 in Fisascat Cisl di Sondrio abbiamo avuto significativi cambiamenti: l'arrivo in Fisascat di Alessandro Locatelli e il cambio di componente di segreteria con il subentro di Ornella Saligari.
Il loro arrivo ci ha dato ulteriori stimoli per iniziare una nuova sfida e per continuare ad essere una presenza sindacale di riferimento per tutte le lavoratrici e lavoratori nei vari settori che la Fisascat di Sondrio rappresenta.

Durante questo Congresso abbiamo deciso, come segreteria Fisascat di Sondrio, di dare voce anche alle nostre delegate e ai nostri delegati che, con grande passione e professionalità, svolgono quotidianamente un'attività proficua nei luoghi di lavoro e presentano le profonde diversità che in più occasioni ci contraddistinguono da altre organizzazioni.

Di conseguenza, non abbiamo voluto inserire capitoli relativi alle situazioni europee o mondiali talvolta drammatiche, come le guerre, che purtroppo da tempo stiamo vivendo. Questi capitoli saranno destinati ad altri livelli dell'organizzazione. Abbiamo creduto invece, senza dimenticare comunque il contesto che ci circonda, che sia più corretto soffermarci e rimanere concentrati sul nostro territorio.

Per questo motivo abbiamo scelto il titolo
"Ascoltare per avvicinarsi e avvicinare":

"Ascoltare" per conoscere e per capire il territorio in cui operiamo, riuscendo così a rispondere alle richieste che i nostri delegati e i nostri iscritti ci pongono.
Questo "ascolto" ci ha dato l'opportunità di incontrare persone che ci hanno sottoposto problemi e varie questioni, invogliandoci ulteriormente ad essere un sindacato ancor più attento alle situazioni, prossimo alle esigenze delle persone e ci ha dato la possibilità di richiedere a tutti di essere sempre più uniti per creare quello che mi piace definire la "Comunità della Fisascat".

L'incontro e il confronto con le persone, i lavoratori, i delegati, che operano ogni giorno all'interno dei diversi luoghi di lavoro, ci hanno stimolato nel nostro percorso di preparazione per questo appuntamento congressuale.

Il nostro Territorio, la Provincia Di Sondrio

Per poter fare, occorre come prima cosa conoscere e “Ascoltare per avvicinarci e avvicinare”. Ritengo sia opportuno analizzare insieme alcuni dati che ci permettono così di fotografare il nostro territorio, adeguare e migliorare costantemente l’attività di Fisascat Sondrio per poter poi pensare e programmare la Fisascat di domani.

Prima di proseguire riteniamo doveroso ringraziare e riconoscere l’impegno profuso da parte del Segretario Generale Davide Guarini e di tutta la segreteria di Fisascat Nazionale che ha visto portare a termine l’anno 2024 con un’importante stagione di rinnovi contrattuali che da diversi mesi attendevano di essere rinnovati.
Oggi è presente tra noi Diego Lorenzi: (vi prego di ringraziare con un applauso) che ha contribuito in maniera importante al raggiungimento di parte di questi rinnovi.

Un grande grazie di cuore va a tutte le lavoratrici e lavoratori dei diversi settori rinnovati che, durante le assemblee, hanno dimostrato soddisfazione e riconoscimento per il lavoro svolto, rinnovi che hanno permesso, adeguamenti retributivi ma anche aspetti normativi innovativi.

Ccnl Terziario

“tornando a noi e al nostro territorio”

la Grande Distribuzione sul nostro territorio vede il monopolio del marchio Iperal con la presenza di 12 P.V. in provincia che occupano 1.034 lavoratrici e lavoratori.
In questi giorni terminerà la delocalizzazione del CEDI da Andalo Valtellino a favore di Giussano in Brianza. Questa delocalizzazione ha interessato e coinvolto, tra Iperal e cooperativa, circa 300 lavoratrici e lavoratori. Solo una minima parte dei lavoratori ha accettato di trasferirsi a lavorare in Brianza. La Fisascat, dopo un’intensa trattativa e tenendo conto anche della residenza e della vicinanza degli stessi punti vendita delle lavoratrici e dei lavoratori, ha permesso ai restanti dipendenti di essere integrati nei vari P.V. limitrofi. Ovviamente nei prossimi giorni continueremo a tenere monitorata la situazione.
Con grande fatica, ma con tanta determinazione e con il supporto della Fisascat regionale, si sta lavorando in queste settimane per ottenere un tavolo con all’ordine del giorno il tema di accordo integrativo aziendale, che riteniamo essere un corretto risultato per le lavoratrici e i lavoratori che lavorano in questa azienda e che possa implementare ulteriormente quanto si è già potuto recuperare in termini sia economici, sia normativi, dal rinnovo del contratto nazionale.

Sempre in tema di grande distribuzione, abbiamo la presenza di 3 P.V. marchio Unes che occupano 62 dipendenti. Due dei tre P.V. con delegate Fisascat e altri P.V. di diversi marchi qua e là, ma di dimensioni molto ridotte in termini di occupabilità di lavoratori.
Nelle due realtà sopra citate abbiamo un importante tasso di sindacalizzazione.

Per quanto riguarda il terzo settore inteso (CCNL Uneba, Agidae, Coop. Sociali) abbiamo 23 RSA che sono seguite da Fisascat con una significativa rappresentanza di lavoratrici e lavoratori iscritti alla nostra categoria. Nei mesi scorsi con Confcooperative insieme ai diversi colleghi, abbiamo sottoscritto l'integrativo territoriale che ha portato e porterà benefici economici e normativi alle lavoratrici e ai lavoratori di questo settore.
Nelle 3 Strutture Agidae abbiamo contrattazione di secondo livello riconosciuta positivamente dai nostri delegati, dai nostri iscritti e dai lavoratori presenti nelle diverse strutture.
Il terzo settore come altri settori va analizzato con una buona lente di ingrandimento;
il settore vede un periodo di forte migrazione delle figure professionali presso Istituti Pubblici e presso altri settori più attrattivi, necessita di un maggior riconoscimento professionale ed economico.
Riconoscimento che in parte è arrivato grazie al rinnovo dei contratti nazionali che hanno portato un aumento medio del 10,5% delle retribuzioni.
Il riconoscimento di queste professionalità non passa però solamente dalla retribuzione ma anche dalla qualità di vita.
Sempre più le nuove generazioni, e non solo, ricercano un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Nel settore del socio sanitario assistenziale, per effetto della carenza di personale, spesso i turni di lavoro non lasciano spazio ad un adeguato riposo psico-fisico e per questo motivo le lavoratrici e i lavoratori di questo settore cercano soluzioni qualitativamente più appagabili.
Per questo motivo bisognerebbe introdurre strumenti contrattuali che rispondano maggiormente alle esigenze familiari.
Siamo consapevoli che i costi correlati all'innalzamento della qualità di vita all'interno di queste realtà non possano essere scaricati interamente sulle spalle delle famiglie, ma Regione Lombardia e lo Stato Italiano dovrebbero rivalutare le priorità nella gestione della spesa pubblica.
Se è vero quello che si è sempre dichiarato sui tavoli di confronto Regionale e non solo, riguardante il tema del prendersi cura, pensando ad un sistema che vede la persona al centro, considerando il progetto di vita come una delle priorità della nostra società, bisogna quindi pensare a strumenti innovativi per dare una risposta più efficace alla cura di minori, disabili ed anziani.
Soprattutto le istituzioni pubbliche dovrebbero decidere di investire maggiori risorse economiche in un settore destinato ad aumentare per effetto dell'invecchiamento della popolazione.

Fisascat appoggerà la Cisl in ogni iniziativa utile a rivendicare risorse da investire nella cura della persona affinché si aumenti la qualità dei servizi offerti e la qualità della vita lavorativa degli addetti al settore in quanto questi due aspetti sono legati a doppio mandato da un sottile filo che si chiama vita!

Ccnl Pulimento;

seguiamo diversi appalti tra cui gli ospedali di Sondrio, Morbegno e Chiavenna, oltre ad aziende che applicano questo contratto, abbiamo appalti pubblici e privati con delegate e delegati presenti, seguiamo i diversi appalti dislocati sul territorio e, anche in questo settore, abbiamo un'importante rappresentanza di iscritte e iscritti,
i tavoli negoziali con le controparti in merito al rinnovo del contratto sono già partiti da diverse settimane, la piattaforma presentata ha al suo interno diverse proposte e integrazioni migliorative ai diversi articoli esistenti, restiamo in attesa del rinnovo per poter poi portare il risultato raggiunto nelle diverse assemblee.

Ccnl Termale:

Abbiamo 4 realtà che occupano all'incirca xxxxxx lavoratori e dove sono presenti delegati sindacali. Anche in queste realtà abbiamo contrattazione di secondo livello che garantisce maggior condizione economica e normativa per i dipendenti occupati.
Nei mesi scorsi, grazie anche al rinnovo del contratto, abbiamo convocato le assemblee sindacali per rappresentare i benefici di tale rinnovo e abbiamo riscontrato un'importante partecipazione e una gradita soddisfazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori presenti.

Per quel che riguarda il turismo, pubblici esercizi, ristorazione, ecc.. sul nostro territorio non ci sono grandi catene alberghiere, ma da Tirano a Livigno, in Valchiavenna e nella zona di Madesimo, ci sono comunque importanti realtà alberghiere che, nei mesi invernali ed estivi, vengono prese d'assalto dai turisti che provengono da ogni parte d'Italia e dall'estero.
Nei periodi di alta stagione arriviamo ad avere un'ingente forza lavoro di lavoratrici e lavoratori, anche se negli ultimi anni, come richiamerò successivamente, il tema del reclutamento della forza lavoro, non solo per questo settore è, e sta diventando, un serio problema.
Il fatto di avere realtà padronali all'interno di queste strutture ricettive non ci aiuta ad avere una presenza significativa nelle diverse realtà e quindi da qui la difficoltà ad avere una contrattazione di secondo livello per garantire maggiori tutele e benefici anche economici ai molti dipendenti interessati. Ci auspichiamo però, con la presenza di nuovi recapiti sulle località ad oggi scoperte, di poter intercettare questi lavoratori e valorizzare al massimo il

proselitismo anche in queste realtà e di incentivare, dove possibile, la contrattazione di secondo livello.

Dati del 2024 tra ottobre e dicembre

Ho voluto riportare qualche dato per far emergere quanto il traino del settore Turistico nell'economia provinciale genera;

A trainare la crescita prevista per il mese di ottobre e soprattutto per il trimestre in corso, è ancora una volta il settore dei servizi. Sono 780 i contratti programmati a ottobre e oltre 5.550 nel trimestre (940 unità in più rispetto a 12 mesi fa, +20,4%), con il comparto turistico, comprensivo dei servizi di alloggio e ristorazione, che stima 270 entrate nel mese, seguito dai servizi alle imprese (210), dal commercio (190) e dai servizi alle persone (100).

Per il trimestre ottobre-dicembre il 52,2% del totale delle opportunità lavorative (6.640) è in ambito turistico, con 3.470 ingressi previsti (780 unità in più rispetto a 12 mesi fa, +29%), anche grazie all'approssimarsi della stagione invernale. Seguono il commercio con 950 unità (+14,5% sull'anno precedente), i servizi alle imprese (790 unità, +21,5%) e i servizi alle persone (350 unità, -18,6%).

questi dati fanno emergere che nel trimestre ottobre/dicembre 24,

1 opportunità lavorativa su 2 è stata nel settore del turismo.

Ccnl Lavoro Domestico

In riferimento al contratto delle badanti-lavoro domestico (sperando di non dover ribadire che questo lavoro non va assolutamente banalizzato) in quanto abbiamo diverse lavoratrici e lavoratori nella maggior parte dei casi stranieri ma non solo, che si rivolgono presso i nostri uffici, dall'Anolf, all'Ufficio Badanti, alla Fisascat, sia per problematiche legate al rapporto di lavoro, quando esiste, sia per avere informazioni in merito alla regolarizzazione di contratti irregolari che sappiamo essere un fenomeno ampliamente frequente nel comparto domestico, ma anche "solo" per avere informazioni o per essere indirizzate sulle diverse attività del mondo Cisl, che fanno si che questi lavoratori vedano nelle persone della Cisl e della Fisascat, donne e uomini che possono essere un importante riferimento sul territorio.

Riprendendo in modo più generale i vari contratti che ho richiamato, riteniamo che ci siano delle criticità che di seguito riportiamo, ma anche delle grandi opportunità che ci consentiranno già da domani e per il prossimo futuro, di provare a dare delle risposte concrete ai delegati e ai nostri iscritti che quotidianamente rappresentiamo.

Certo, siamo consapevoli che ci sono lavoratrici e lavoratori che, a causa delle difficoltà presenti in questi settori, e mi riferisco ad esempio alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, appena hanno la possibilità fuggono dalle nostre realtà.
Lavorare 365 giorni all'anno nel commercio (dove non c'è necessità), lavorare nel socio-assistenziale, nelle pulizie e
nel lavoro domestico, non è facile, chi può uscire da questi settori e andare in settori dove comunque il tutto è regolamentato in modo meno stressante cede e se ne va.

Ma allora perché non avere e non assumersi la responsabilità tra le varie parti sociali per cercare di valorizzare le risorse umane con le qualifiche e la professionalità che abbiamo in questi settori? Così, in tal modo, si può garantire ai lavoratori l'assistenza nel passaggio tra un posto di lavoro e l'altro. Proprio per questo, come Fisascat, dovremo impegnarci ed insistere nel percorrere questa strada, dando sempre più centralità anche alla contrattazione di secondo livello.

Negli incontri tenutisi gli scorsi giorni all'apertura della fase precongressuale, ma anche attraverso gli incontri con i delegati, abbiamo riscontrato una sempre più presente volontà di contrattare e conquistare organizzazioni del lavoro con orari che vadano nella direzione di una sempre più presente possibilità di conciliare la vita lavorativa con la vita extra lavorativa.

Siamo consapevoli che bisogna superare, soprattutto per il lavoro femminile, dove nei nostri settori è maggioritario, l'involontarietà del part-time che, in determinati casi e in certe tipologie di lavori, prevede il monte ore minimo settimanale inferiore al minimo orario contrattuale e, di conseguenza, contribuisce pesantemente a comprimere i redditi dei lavoratori e delle loro famiglie e colpisce pesantemente gli stessi lavoratori anche in tema di contribuzione pensionistica, portando a galla il tema del lavoro povero che in determinate situazioni destina le lavoratrici o i lavoratori in una condizione di povertà.

Chi mi conosce lo sa, porto sempre questo esempio perché è tangibile:
"Una lavoratrice o un lavoratore impiegato in determinati settori Fisascat, per lo Stato risulta lavoratore occupato, ma come possiamo ritenere lavoratrice o lavoratore occupato un lavoratore quando ha un contratto settimanale di 10 ore e di conseguenza trovarsi mensilmente con una retribuzione che non consente nemmeno di rimanere sopra la soglia di povertà?!"
Sempre in un'ottica di gestione della vita extra lavorativa nei luoghi di lavoro ci viene richiesto, con forza, ad esempio di trovare soluzioni riguardanti l'organizzazione del lavoro domenicale.
Dobbiamo rafforzare la contrattazione di secondo livello, perché non è più accettabile lavorare 4 domeniche al mese oltre ai periodi festivi.

Una regolamentazione va fatta anche in merito alla flessibilità oraria. Ad esempio, non è accettabile che si possa consentire al lavoratore di subire orari spezzati con l'obbligo di rientrare più volte nell'arco della stessa giornata presso il proprio luogo di lavoro determinando anche un costo aggiuntivo in termini di spese di viaggio.
Altro tema, che merita attenzione, è la sempre più presente richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori nell'avere certezza delle tempistiche dei rinnovi contrattuali. Anche su questo tema come sindacato, come Fisascat a tutti i livelli, dobbiamo con forza rivendicare e ripristinare nei rinnovi che andremo a sottoscrivere l'I.V.C (indennità di vacanza contrattuale) che ci deve consentire di contenere la perdita del potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori nei nostri settori.
Situazioni come la vicenda del contratto della vigilanza non le vorremmo più rivivere.
Un'altra questione da considerare è il livello troppo elevato del cuneo fiscale, tra i più alti tra i paesi OCSE europei. La sfida a cui il Paese è chiamato da tempo, è quello di procedere a una riduzione strutturale delle tasse pagate sugli stipendi, sia per aumentare le retribuzioni nette, sia per incentivare la creazione di nuovi posti di lavoro. In un Paese con il nostro debito pubblico è però necessario individuare altre fonti di gettito fiscale, attraverso, tra l'altro, un più deciso recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale.
L'attenzione va posta anche nei settori degli appalti, e specificatamente, al tema del "Dumping". Ci viene richiesto ormai quotidianamente un'attenzione maggiore a questo tema. Abbiamo, per fortuna, poche aziende esterne al territorio che però operano all'interno, creando "dumping" e questo causa grandi disagi. Disagi di tipo economico e normativo per tutti i lavoratori interessati.
Certo, tutto questo ci riporta agli oltre 1.000 contratti depositati al CNEL che continuano a proliferare con una fecondità eccezionale. Ecco perché è arrivato il momento di una legge che serve per misurare la rappresentanza e quindi per certificare che quel contratto è sottoscritto dalle organizzazioni maggiormente rappresentative e che ci permette di sviluppare una contrattazione con tutele e diritti e retribuzioni più alte di tutti gli altri contratti depositati.
Insomma, abbiamo riscontrato e recepito il bisogno di una sempre più importante e fondamentale contrattazione a livello nazionale ma anche una sempre più presente contrattazione di secondo livello di qualità a livello territoriale/aziendale che riesca a riconoscere alle nostre lavoratrici e lavoratori che rappresentiamo, il giusto valore in termini di salario e in termini normativi.
Certo, e come se non bastasse,
in linea con il territorio nazionale e di conseguenza anche nel nostro territorio sondriese, negli ultimi anni stiamo subendo un importante problema demografico dettato da pochissime nascite e da un fuggi fuggi da parte dei giovani che, nella stragrande maggioranza dei casi, si vedono costretti a "uscire" dal nostro territorio sondriese. Lasciano il nostro territorio ad esempio

per effettuare gli studi universitari in città come Milano, o addirittura in paesi esteri e, successivamente, una volta terminati gli studi, difficilmente, se non in rari casi, ritornano nel loro territorio di provenienza. C'è poi anche la fuga: ad esempio nel terzo settore di figure che si dirottano verso la Svizzera per stipendi più alti.
Questo crea una difficoltà di reperire forza lavoro nei diversi settori, tra cui anche il settore del Turismo che già nella quotidianità sta vivendo questo problema e, a mio avviso, si accentuerà sicuramente tra circa un anno, a fronte di un evento di livello mondiale come le Olimpiadi Milano-Cortina.
Su questo evento stanno nascendo e nasceranno sicuramente delle nuove sfide ma anche importanti opportunità e noi dovremmo essere pronti ad accoglierle, facendoci trovare attrezzati mettendo in campo con tutti gli attori interessati del territorio un'organizzazione dell'offerta formativa per tutte quelle figure che serviranno per l'evento menzionato.
Sicuramente non basterà quanto detto. Per avere successo, in un evento così importante per il territorio che vedrà interessata non solo la provincia di Sondrio, ma probabilmente tutta la Lombardia, se non addirittura tutto il territorio nazionale per la presenza di numerosissimi turisti, atleti, addetti all'evento, etc.…, che attraverseranno il nostro territorio, sarà opportuno fare interventi infrastrutturali in parte già avviati ed in parte da avviare, sarà necessario attuare interventi sia su "gomma", sia su "ferrovia" (siccome la situazione attuale ormai da anni è critica). Bisognerà individuare, creare nuovi alloggi per "ospitare la forza lavoro" che sicuramente proverrà da regioni o paesi al di fuori della provincia di Sondrio. Alloggi che ci auguriamo poi rimangano vista la crescente domanda di personale, pubblico e privato, che si vede costretto a dover rifiutare proposte di lavoro in alcuni casi a tempo indeterminato ed in altri casi a tempo determinato/stagionale perché la proposta non contiene nemmeno la possibilità di un alloggio adeguato e a canone sostenibile.
A fronte di questo ultimo punto, serve un "piano casa" nazionale che preveda la ristrutturazione e la nuova edificazione di case popolari, anche mediante programmi di rigenerazione urbana, necessarie a dare una risposta alle numerose richieste inevase.
Al fine di contenere il costo degli affitti, occorre favorire la diffusione dei contratti a canone
concordato anche mediante un più corretto utilizzo della leva fiscale.
Stiamo assistendo, anche nel nostro territorio, ad una trasformazione nel privato, di contratti di affitto "tradizionali" in affitti brevi, molto più proficui in termini economici ma che però creano maggior disagi per chi ha il bisogno di una residenza stabile.
Legato a tutte queste difficoltà, accogliamo con grande interesse un'immigrazione regolare che possa svolgere un ruolo chiave nel bilanciare la carenza di manodopera causata, come dicevo, da una natalità in calo, da un fuggi fuggi dei giovani studenti e dall'invecchiamento demografico. Ricordo che la Cisl e la Fisascat di Sondrio riconoscono i lavoratori immigrati come parte integrante del territorio e della nostra organizzazione sindacale.

Non a caso a Sondrio, con la Cisl, con Anolf e non solo, abbiamo condiviso e supportato il “Progetto Senegal” per una sempre più integrazione e inclusione, svolgendo anche un ruolo attivo nell’inserimento lavorativo.
Tale progetto comprende un’importante formazione linguistica fatta sul luogo di provenienza dopo aver svolto un’attenta individuazione dei soggetti interessati con una presenza di operatori del mondo Cisl per garantire maggior professionalità.
A questo progetto hanno aderito con interesse anche le associazioni datoriali del territorio (Confcommercio e Confcooperative) accogliendo con grande interesse la bontà del progetto in un’ottica di collaborazione per garantire maggior qualità e professionalità da poter offrire alle proprie associate e valorizzare la buona occupazione lavorativa.

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

Benché negli ultimi decenni vi sia stata una significativa riduzione degli incidenti, nei luoghi di lavoro continuano a morire più di 3 persone al giorno. Ancora insufficienti i controlli per rilevare le irregolarità e contrastare logiche di mero profitto.
Anche i nostri settori non sono indenni da tale tematica. Non è vero che nei nostri settori la sicurezza non è una priorità. Certo abbiamo purtroppo categorie in Cisl che contano infortuni mortali con numeri da brividi, ma la tematica della salute e della sicurezza riguarda anche la Fisascat.
Ricordo sempre, a me stesso e poi a tutti voi, che lavorare in ambienti malsani, con temperature troppo alte o troppo basse, in situazioni di precarietà, settori come multiservizi, (banalmente l’utilizzo di detersivi pericolosi), vigilanza (utilizzo di armi), nel commercio con utilizzo di muletti ma non solo, ma anche semplicemente la difficoltà di lavoratrici e lavoratori stranieri che, se non supportati e formati a conoscere la lingua, possono incorrere in situazioni di rischio per sè stessi o per i colleghi. La stessa attività di badante o lavoro domestico nella sua totalità deve comportare rispetto a normative sempre più rigide per consentire un lavoro in sicurezza da parte di centinaia e centinaia di lavoratrici e di lavoratori.
La semplice attività di pulizia di vetri non sempre corrisponde a un non rischio per la lavoratrice o il lavoratore interessati: le altezze, la mancanza di attrezzature idonee a svolgere questo tipo di attività possono causare situazioni di incidenti in determinati casi purtroppo anche mortali.
Ecco perché anche su questo tema la formazione deve diventare uno strumento per prevenire situazioni di rischio e di pericolo.

Assistenza Sanitaria e Previdenza Complementare

Serve una sempre più una massiccia campagna di informazione (non solo da parte del sindacato)
per quanto riguarda il tema dell'assistenza sanitaria integrativa, in modo da portare a conoscenza migliaia di lavoratrici e di lavoratori che già oggi hanno, grazie alla contrattazione nazionale, la possibilità di beneficiare di tale strumento e che purtroppo, per scarsa conoscenza o addirittura nessuna conoscenza, non utilizzano tale servizio ignari inoltre dei grandi vantaggi che questo servizio assicura:
liste di attese ridotte per ricoveri, analisi, indagini cliniche e visite mediche, che nel caso del Servizio Pubblico prevedono tempi di attesa lunghissimi che spesso la patologia o la condizione di salute del paziente non consentono di attendere, oltre ad un risparmio economico per le tasche delle lavoratrici e dei lavoratori chi ne beneficiano.

In merito alla Previdenza Complementare l'obiettivo non più derogabile è quello di estendere a tutti i lavoratori la previdenza complementare, inserendo un percorso di iscrizione obbligatoria, condizione essenziale per garantire un mix tra pensione pubblica e privata che consenta la possibilità di rimanere sopra la soglia di povertà all'atto del pensionamento.
È paradossale che le categorie con minore adesione alla previdenza complementare siano proprio quelle che ne avrebbero più bisogno: le donne, che costituiscono appena il 38% degli iscritti, la cui carriera lavorativa è mediamente più frammentata di quella degli uomini, con rendite pensionistiche mediamente più basse;
e poi i giovani, dato che gli aderenti sono prevalentemente concentrati nelle classi intermedie e più prossime al pensionamento.

Proselitismo

L'aumento delle adesioni è il frutto di un lavoro incessante fatto sul territorio, sui posti di lavoro e nei nostri uffici. Lavoro che svolge quotidianamente il gruppo dirigente a tempo pieno, ma soprattutto, che impegna i delegati, gli operatori dei servizi della Cisl presenti sul territorio, una rete di colleghi che ci ha permesso in questi anni di mantenere e far crescere la nostra Federazione risultando la prima categoria degli attivi. Questi risultati si possono raggiungere solo perché abbiamo sempre creduto nella formazione del gruppo dirigente. Formare ed informare, non è solo un semplice obiettivo, ma è la strategia per mantenere giovane e preparata una grande squadra come quella della Fisascat. Un ringraziamento va alla Fisascat Nazionale che ha sempre avuto a cuore l'informazione degli associati e la formazione del gruppo dirigente a tutti i livelli.

Ecco perché quando i vostri colleghi si avvicinano e vi chiedono informazioni lo fanno perché sanno che avete le competenze e sapete dare le giuste risposte e Voi non dovete trattenervi nel chiedergli di associarsi.

Il Sindacalista del prossimo futuro

Per realizzare una Fisascat sempre più presente e sempre più rappresentativa le delegate, i delegati, le operatrici, gli operatori, le segretarie e segretari della Fisascat di Sondrio hanno sempre più bisogno di costanti e puntuali momenti formativi strutturati ad hoc, affinché si possa garantire una presa in carico completa della persona che esprime il bisogno di assistenza sindacale e non solo.
Avvertiamo sempre più l'esigenza di avere donne e uomini dell'organizzazione formati per affrontare il cambiamento voluto fortemente dalla Cisl e dalla Fisascat.
Il Sindacalista della Fisascat della Cisl deve essere competente, capace di entrare in merito alle questioni, deve impegnarsi non solamente nell'operatività quotidiana, ma anche nella formazione e nello studio. Proprio per questo i Segretari devono porsi al servizio dei propri collaboratori svolgendo un ruolo che deve essere prima di tutto di leadership supportiva, volta a valorizzare e far crescere il gruppo dei rappresentanti nei posti di lavoro.

Viva la Fisascat viva la Cisl