



FISTEL Piemonte
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

3° CONGRESSO FISTEL Piemonte

PROTAGONISTI DEL FUTURO

“Il Coraggio della Partecipazione”

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

19 Marzo
2025

MONASTERO ANTICA ZECCA
CASELLE (TO)

ETICA IA

DEFINIZIONE ETICA

Non ha a che vedere con una lista fissa di cose da fare o da non fare: l'etica ha piuttosto a che fare con una discussione su come ciò che facciamo ricada sulle vite degli altri, e se tali effetti siano accettabili o inaccettabili.

Sommario

INTRODUZIONE E SALUTI.....	3
CONTESTO INTERNAZIONALE	4
IL CONTESTO POLITICO E SOCIALE IN ITALIA.....	6
SALUTE E SICUREZZA	7
INTELLIGENZA ARTIFICIALE	10
SMART WORKING	12
DISCRIMINAZIONE DI GENERE	15
LA FILIERA DELLE TELECOMUNICAZIONI.....	17
LA FILIERA INDUSTRIALE:.....	19
IL CCNL TLC	20
LA LUNGA ATTESA DELLE FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE.....	21
IL CNL RAI	22
CCNL Cinematografi	23
CONCLUSIONE	24
RINGRAZIAMENTI	26

INTRODUZIONE E SALUTI

Care delegate e cari delegati, care amiche e cari amici della FISTel e della CISL, gentili ospiti, oggi è un giorno importante per la nostra Federazione e per tutti noi, siamo qui in presenza per celebrare il 3° Congresso della FISTel CISL del Piemonte.

Un Saluto particolare al Segretario Generale ALESSANDRO FARAONI a tutta la segreteria nazionale, all'USR con la presenza del segretario generale Luca Caretti, ai segretari delle UST territoriali, ai colleghi delle segreterie di Slc Uilcom e alle istituzioni e gentili ospiti presenti che hanno accettato il nostro invito. Un grazie speciale a tutti i nostri delegati che con la loro presenza oggi testimoniano la dimensione della FISTel Piemonte.

È con grande emozione che mi rivolgo a voi oggi, in occasione del congresso che segna la conclusione di questo mandato da Segretaria Regionale della FISTel-CISL. Un mandato che è stato segnato da sfide, difficoltà e, soprattutto, da un impegno continuo al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici, nella convinzione che la nostra lotta per un lavoro più giusto e dignitoso non possa mai fermarsi. Oggi, riflettendo su questo percorso, voglio parlarvi non solo dei risultati ottenuti, ma anche delle difficoltà che abbiamo affrontato, e delle nuove sfide che ci attendono, come sindacato e come donne e uomini nel mondo del lavoro.

CONTESTO INTERNAZIONALE

Questo ruolo, in un contesto storico e politico come quello che stiamo vivendo, ha un valore ancora più profondo. La nostra società sta attraversando una fase di grandi trasformazioni: le difficoltà economiche, le sfide globali come il cambiamento climatico, le incertezze politiche, e la crescente precarizzazione del lavoro ci pongono davanti a scenari che richiedono una riflessione profonda e azioni concrete. Il Governo e le Istituzioni non sempre rispondono alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici. In molti casi, le politiche economiche sembrano ignorare la centralità del lavoro come fattore di coesione sociale e crescita equa.

Il contesto politico internazionale attuale è caratterizzato da una serie di dinamiche complesse e interconnesse che riflettono una molteplicità di fattori economici, sociali e geopolitici. Le relazioni tra le grandi potenze come Stati Uniti, la Cina e la Russia continuano a definire il panorama internazionale attraverso la competizione economica e tecnologica, le dispute territoriali e le alleanze strategiche. La Cina con la sua crescente influenza globale rappresenta una sfida strategica agli Stati Uniti, che cercano di mantenere il loro predominio. La Russia, d'altro canto, ha intensificato la sua presenza in Europa orientale, in particolare con il conflitto in Ucraina.

La guerra ha innescato una crisi energetica che ha colpito soprattutto i Paesi più dipendenti dalle forniture estere di gas e petrolio. Questo ha avuto ripercussioni sulle economie di tutto il mondo, con impatti negativi sul potere d'acquisto delle famiglie e sulle opportunità di crescita per le nuove generazioni. Nelle nostre aziende l'impatto è avvenuto sulle aziende cosiddette energivore nel comparto cartario e Telecomunicazioni.

La crescente ondata di protezionismo e le politiche nazionaliste in diversi paesi, come negli Stati Uniti, sotto la presidenza di Trump, e in Europa con l'ascesa di movimenti populistici, stanno modificando le dinamiche economiche globali. Le tensioni commerciali, come la guerra dei dazi tra USA e Cina, e la questione della dipendenza dalle catene di approvvigionamento globali stanno cambiando l'equilibrio economico mondiale.

Di fronte a questi eventi globali che hanno messo in luce la vulnerabilità dei Paesi europei, la transizione verso l'autosufficienza è una necessità: si passa dalla Iper-globalizzazione alla regionalizzazione, ossia molte aziende puntano a produrre beni più vicini ai loro clienti e a ridurre la lunghezza delle catene di fornitura.

In questo contesto diventa sempre più urgente un'integrazione europea con la costituzione degli Stati Uniti d'Europa in cui le sue dimensioni di scala e il suo peso economico mondiale, è sicuramente meno vulnerabile dei singoli Stati membri agli imperativi del mercato globale. In questo modo, essa contribuisce a salvaguardare il modello sociale e il sistema di valori su cui si basa la civiltà europea.

IL CONTESTO POLITICO E SOCIALE IN ITALIA

L'Italia, come molti altri Paesi, si trova oggi ad affrontare una serie di sfide complesse che toccano aspetti fondamentali della nostra società: l'economia, la politica, la giustizia sociale, e il futuro del lavoro. Questi elementi sono interconnessi e, sebbene ci siano stati progressi, è indubbio che le difficoltà persistano, influenzando negativamente la vita quotidiana dei cittadini, in particolare delle nuove generazioni.

L'Italia sta attraversando una fase di incertezze economiche globali, accentuate dalle ripercussioni della pandemia di COVID-19, dalla guerra in Ucraina e dall'aumento dei costi energetici. La crescente inflazione e la difficoltà nel sostenere famiglie e imprese con politiche di welfare efficaci sono temi cruciali. La crescita è ancora fragile e non c'è un ampio consenso su come promuovere un modello economico che favorisca davvero tutte le classi sociali, in particolare i più giovani. Questi ultimi sono spesso i più colpiti dalla precarietà del lavoro, dalla difficoltà di accedere a una casa e dalla scarsità di opportunità di carriera stabili e ben retribuite.

La politica italiana è oggi caratterizzata da una crescente polarizzazione. I partiti stanno cercando di orientarsi verso il futuro, ma spesso i programmi politici sembrano ignorare i problemi strutturali di lungo termine. Il dibattito pubblico tende a concentrarsi su temi urgenti e contingenti, ma raramente c'è un ampio piano di riforma volto a garantire una società inclusiva e giusta. La sfida per il governo è quella di riformare il sistema fiscale, il welfare e le politiche del lavoro, ma questo richiede un grande impegno e la capacità di costruire un consenso che oggi è difficile trovare.

In questo contesto il Sindacato si trova ad operare giornalmente e sfide da conciliare nei nostri settori.

SALUTE E SICUREZZA

Negli ultimi quattro anni, nonostante i miglioramenti nelle politiche di sicurezza e prevenzione, gli incidenti sul lavoro in Italia hanno continuato a rappresentare una delle principali problematiche in ambito sociale e occupazionale. Secondo i dati più recenti, le statistiche indicano una persistente incidenza di infortuni sul lavoro, con un impatto significativo sulla salute e il benessere dei lavoratori.

Eppure, il nostro Paese dispone da tempo di un quadro normativo assai avanzato (il c.d. “Testo Unica sicurezza sul lavoro” - d.lgs. n. 81/2008), la tecnologia ha fatto passi da gigante anche in materia di prevenzione.

Tutto inutile se non cambia la mentalità del lavoro e sul lavoro.

La logica della competizione senza regole, della riduzione dei costi, della individualizzazione del lavoro, sembra riprendere il sopravvento. Si punta a fare sempre più cose insieme, sempre più in fretta, pur di essere competitivi, in un mercato globale in cui la pandemia ha avuto esiti e ripartenze assai differenziate. Questo è particolarmente vero per le realtà di piccole dimensioni, dove in genere vi è maggiore frenesia e minore specializzazione.

Il lavoro non è solo fatica, impegno, ma anche comunità, appartenenza, legame sociale.

La battaglia per il “lavoro dignitoso”, per il **“buon lavoro”** passa dal riconoscimento e dalla consapevolezza di questa dimensione comunitaria, che contrasta con l’atomizzazione imperante dei rapporti di lavoro.

La condivisone responsabile tra datore di lavoro e lavoratori e tra gli stessi lavoratori, esprime la vera finalità: non solo produrre, ma rendere l’essere umano più umano.

Nel periodo tra il 2020 e il 2024, l'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) ha registrato un numero di infortuni sul lavoro che, pur diminuendo rispetto ai picchi degli anni passati, rimane comunque allarmante. La pandemia da COVID-19 ha influito sui dati, con una significativa riduzione di incidenti nel 2020 a causa delle chiusure e delle restrizioni, ma il recupero si è verificato nei due anni successivi, la media degli incidenti mortali, secondo i dati Inail, sono di 3 morti al giorno, con una crescita del numero di incidenti, soprattutto nei settori industriali.

È necessaria la formazione continua anche quando si cambia mansione, che, in alcuni casi non viene effettuata per la mancanza di tempo e questo comporta maggior rischio di infortuni soprattutto nelle aziende in appalto che spesso coinvolgono una catena di subappaltatori che può complicare la gestione della sicurezza e scaricarne i costi alle ditte appaltatrici.

Necessaria la centralità della consultazione e partecipazione dei lavoratori e lavoratrici e dei loro rappresentanti con riferimento alla gestione di tutte le problematiche che riguardano la salute e sicurezza durante il lavoro,

L'esperienza negli oltre 15 anni di d.lgs. n 81/2008 ha fatto emergere la mancata attuazione di tutta la parte sostanzialistica. La formazione dei lavoratori si è rivelata per lo più formale perché praticata modalità didattiche tradizionali e verificata negli esiti effettivi con modalità altrettanto superficiali. La sorveglianza sanitaria si risolve con visite frettolose. La stessa attività ispettiva, che pure sarebbe dotata per molte fattispecie del "potere di disposizione", ha preferito usare esclusivamente il "potere di sanzione" con un diffuso orientamento delle imprese al pagamento della sanzione stessa.

L'adozione della tecnologia, come il monitoraggio digitale della sicurezza nelle nostre aziende cartacee e di appalti di rete, e l'uso di dispositivi intelligenti per la rilevazione di situazioni pericolose, ha contribuito a migliorare la sicurezza.

Le malattie professionali di natura psicologica rappresentano una sfida cruciale, forse la più diffusa tra i lavoratori e lavoratrici dei call center.

L'ambiente di lavoro, spesso caratterizzato da stress e monotonia, crea un terreno fertile per queste problematiche. È una realtà che non possiamo permetterci di ignorare.

Il rischio tangibile è che lo stress lavorativo possa degenerare in burnout, una condizione di esaurimento emotivo profondo, distacco dal lavoro e calo della produttività.

È fondamentale che le aziende del settore, i sindacati e le aziende appaltanti, strette nella morsa delle continue gare, considerano nelle gare di appalto anche lo stress causato dalle elevate richieste di produttività a basso costo.

Riteniamo che, seppur positivo il recente provvedimento del governo della patente a punti nelle imprese delle costruzioni, voluto dalla CISL, debba essere esteso a tutti i settori, e oltre l'approccio sanzionatorio sarebbe utile integrarlo con maggiori requisiti di qualificazione delle imprese.

La FISTel Piemonte negli ultimi 4 anni ha aderito alla formazione degli RLS promossa dalla Cisl Piemonte, aumentando nei nostri delegati la consapevolezza e la conoscenza della materia.

Abbiamo aderito alle iniziative della Fistel Nazionale che, tra la fine del 2023 ed il 2024, ha organizzato ben 3 eventi sui temi della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di dare continuità all'azione sindacale cercando di promuovere azioni concrete ed operative al fine di migliorare le procedure ed i protocolli di intervento in materia.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE:

nuove sfide e trasformazioni

Oggi, la digitalizzazione permea ogni aspetto della vita, creando una dimensione in cui la realtà materiale e quella virtuale si mescolano continuamente.

Una delle tendenze più significative è l'ascesa dell'intelligenza artificiale generativa, che sta sviluppando capacità di apprendimento simili a quelle umane, come l'acquisizione di competenze tramite esperienza e feedback. L'AI generativa potrebbe rivoluzionare diversi settori, tra cui educazione, sanità, industria e motori di ricerca, con un impatto economico positivo, in particolare per le PMI italiane.

Tuttavia, ci sono rischi legati all'uso improprio come la manipolazione dei contenuti, la violazione dei diritti d'autore e gli effetti positivi negativi sul mercato del lavoro.

È necessario un approccio sostenibile e umano-centrico, che ponga l'AI al servizio delle persone, in particolare dei lavoratori e lavoratrici.

Tutto ciò espone le imprese ad attacchi cibernetici sempre più frequenti e sofisticati che rendono inefficaci le politiche vigenti in termini di sicurezza informatica e di protezione dei dati.

Il rapporto tra AI e lavoro è un tema cruciale. Alcuni temono una sostituzione massiva dei posti di lavoro, altri sostengono che nasceranno nuove professioni.

Molto più accreditabile è l'impostazione di chi prefigura la creazione di nuovi settori e nuove professioni in grado di riassorbire i posti di lavoro persi. Questa seconda prospettiva ha però bisogno di essere sostenuta da misure per governare la transizione, tra cui un fortissimo investimento nelle politiche attive per il lavoro, in formazione e in misure di temporaneo sostegno al reddito.

Un altro rischio, dell'utilizzo di questa nuova tecnologia, riguarda il controllo dei lavoratori, che potrebbe ledere i diritti fondamentali, su questo tema è necessaria la partecipazione del Sindacato attraverso contrattazione collettiva e gli accordi di 2° livello.

Infine, la contrattazione collettiva deve affrontare la questione della distribuzione del surplus prodotto dagli algoritmi, migliorando la qualità della vita lavorativa e aumentando le retribuzioni. Per farlo, è necessaria una partecipazione attiva dei lavoratori nelle decisioni

riguardanti l'uso dell'AI, anche attraverso il rafforzamento dei diritti sindacali e l'applicazione di regolamenti europei, come l'AI Act, che stabilisce regole per un suo utilizzo responsabile.

Nel settore cine-audiovisivo le parti negoziali hanno inserito nel CCNL un capitolo proprio dell'utilizzo dell'IA stabilendo che la cessione dei diritti inerenti all'utilizzo e la relativa registrazione e riproduzione dell'immagine e della voce di ciascun Interprete e/o attore attrice siano considerati leciti e validi solamente se riferiti al prodotto audiovisivo per cui sono stati realizzati.

Pertanto, l'immagine e la voce modificati e rielaborati per sviluppare ed addestrare algoritmi di intelligenza artificiale è vietato.

Le stime indicano che l'introduzione su vasta scala dell'AI generativa potrà comportare un incremento del valore aggiunto nazionale annuo nei prossimi 15 anni sino a 312 miliardi di euro, pari a una crescita cumulata del PIL del 18,2%.

È importante ricordare: la capacità di dimenticare. Un'opzione che a una macchina è preclusa per definizione e che nell'uomo può assumere il duplice valore di scacciare un pensiero nefasto o di vivere la drammaticità di una malattia. Ma in questo dimenticare proprio dell'uomo c'è anche una grazia: il dono, per esempio, di non aver incombenze sul nostro capo gli errori commessi e le cattiverie altrui. È il perdono. Quel dimenticare divino che è possibile solo a noi umani. Una qualità che nessuna intelligenza artificiale potrà mai avere.

(MAURO CRIPPA E GIUSEPPE GIORGENTI libro Umano poco umano).

SMART WORKING

uscire dalla dimensione emergenziale e ripartire dalle persone

Donald Trump in questi giorni ha stabilito di eliminare il lavoro da remoto ai dipendenti pubblici statunitensi ed ha riaperto il dibattito su un tema che, negli ultimi anni, ha occupato molto la discussione sul lavoro in Italia e non solo. Terminata l'emergenza pandemica, che ha contribuito a demolire non pochi tabù e resistenze culturali rispetto al lavoro da casa, molte imprese e istituzioni hanno mantenuto il lavoro a distanza come soluzione strutturale. La sostenibilità nel lungo periodo di questo modo di lavorare resta comunque altamente controversa e periodicamente se ne discute a partire dagli annunci di passi indietro che diverse grandi aziende stanno facendo.

Anche in Italia, il fenomeno ha mostrato taluni limiti e criticità, tanto da essere sempre punto di accesa divisione tra fazioni contrapposte, sia tra i lavoratori che, soprattutto tra le imprese e il passo indietro americano potrebbe diventare lasciapassare per molte aziende che da tempo stanno pensando a questa soluzione.

Il lavoro da remoto, nelle sue diverse declinazioni, avrebbe dovuto rappresentare un vero e proprio cambio di paradigma per il mondo del lavoro, una rivoluzione capace di conciliare produttività e benessere, svincolando il lavoratore dai rigidi orari d'ufficio e permettendogli una gestione più autonoma del proprio tempo.

Tuttavia, senza un ripensamento dei modelli organizzativi e dei parametri di misurazione della prestazione lavorativa, il lavoro a distanza si è spesso trasformato in un ibrido inefficace, dove il controllo si è spostato dallo sguardo fisico dei supervisori in presenza ai sistemi di monitoraggio digitale, aumentando il senso di alienazione e riducendo quello di autonomia. Siamo largamente rimasti fermi alla fase pandemica, dimenticando che il vero lavoro agile non è il semplice trasferimento delle attività dall'ufficio a casa, ma una ridefinizione dei processi, degli obiettivi e delle responsabilità.

In un contesto economico incerto e stante il modello organizzativo attuale, molte aziende vedono nella sede fisica un luogo di controllo e coordinamento indispensabile per garantire l'efficacia del lavoro e la costruzione di una identità aziendale.

Senza una revisione strutturale dell'organizzazione aziendale, lo smart working viene percepito come una riduzione dell'impegno lavorativo, piuttosto che come un'opportunità per aumentare l'efficienza.

Colpisce che questi discorsi, queste obiezioni e questi limiti appaiano essere gli stessi di cui si discuteva ormai cinque anni fa. A conferma che, le innovazioni tecnologiche, che pur sono state introdotte in modo massiccio, complice il grande mercato che si è generato a partire dalla pandemia, sono solo un elemento, e sicuramente quello meno determinante del cambiamento del lavoro in una società post-industriale. In questo contesto, un ruolo fondamentale deve essere svolto, a livello aziendale dagli attori delle relazioni industriali. Un ruolo che potrebbe contribuire a mediare tra le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori, favorendo soluzioni condivise che rendano il lavoro agile realmente efficace e utile sia per l'impresa che per i lavoratori.

La contrattazione collettiva deve essere un mezzo per definire regole chiare su obiettivi, strumenti e modalità di verifica delle performance, superando la diffidenza di molti datori di lavoro e garantendo al contempo i diritti dei lavoratori.

Considerare il lavoro agile semplicemente come un diritto legato al luogo in cui si lavora, senza analizzare le sfide culturali e organizzative relative alla gestione del tempo e alla valutazione dei risultati, non è stato utile.

In altre parole, limitarsi a permettere ai dipendenti di lavorare da dove vogliono, senza ripensare l'organizzazione del lavoro, non ha portato ai benefici sperati.

Un esempio è lo scarso raccordo tra partecipazione organizzativa e lavoro da remoto.

Coinvolgere collettivamente (e non solo con intese individuali) i lavoratori nella definizione delle modalità di lavoro può favorire un maggiore senso di responsabilità e un miglioramento della loro produttività. La co-progettazione delle strategie di smart working, attraverso il dialogo tra management e dipendenti, può contribuire a costruire un modello che non si limiti alla semplice concessione della tanto agognata flessibilità rispetto al luogo di esecuzione della prestazione, ma che favorisca un'effettiva autonomia operativa e una maggiore efficienza.

L'Italia ha ancora l'opportunità di costruire un modello virtuoso, ma solo se saprà superare la logica emergenziale affrontando il nodo irrisolto della modernizzazione del lavoro.

Lo smart working, è applicato nel 97% nelle aziende del settore delle TLC e diventa sempre più cruciale per bilanciare produttività e qualità della vita dei lavoratori, richiedendo un aggiornamento del CCNL Tlc.

Il futuro del lavoro non si gioca tra casa e ufficio, ma nella capacità di ripensare un intero ordine sociale che sta necessariamente al di sopra dei fattori puramente tecnologici e dei parametri economici con cui da sempre inquadrriamo il lavoro come fenomeno produttivo e non come la vita delle persone e il cuore pulsante di una società attiva.

DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Nonostante i progressi verso la parità di genere nei mercati del lavoro e nella società, le disuguaglianze di genere continuano a persistere, non più come discriminazioni dirette ma come forme più subdole e difficili da individuare.

La parità di genere non è solo un imperativo morale, ma rappresenta anche una straordinaria opportunità di crescita economica.

Nonostante ci sia stata una maggiore attenzione delle istituzioni bisogna promuovere la condivisione del lavoro di cura.

Le donne, specialmente se madri o se impegnate in altri ambiti familiari, sono costantemente messe di fronte alla difficoltà di bilanciare il loro ruolo di professioniste con le aspettative sociali legate alla cura della famiglia. Questo è un doppio impegno che pesa molto, e spesso si sente che le proprie scelte personali, la propria vita privata, non siano rispettate come lo sarebbero per un uomo nella stessa posizione.

Purtroppo, la società tende a non riconoscere l'importanza di questo equilibrio. Una donna che sceglie di dedicare tempo alla famiglia è spesso vista come meno ambiziosa, mentre un uomo che fa la stessa cosa è semplicemente "un buon padre".

Questa discriminazione culturale non solo mina la nostra libertà di scelta, ma porta anche a un maggiore stress, un rischio di burnout e una sensazione di frustrazione costante.

La Fistel-CISL Piemonte, attraverso il suo coordinamento donne, sta affrontando da tempo le tematiche legate alle differenze di genere nell'ambito lavorativo. In particolare, sono stati costituiti gruppi di lavoro con l'obiettivo di analizzare i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e di identificare come integrare le normative che, ancora oggi, si fondano su un modello di organizzazione del lavoro prevalentemente maschile. Un modello al quale il genere femminile si è dovuto adattare, nonostante le evidenti differenze di genere, che devono essere invece riconosciute e rispettate.

Nel contesto lavorativo moderno, le differenze di genere non vanno considerate come un ostacolo, ma come una risorsa preziosa che può arricchire e diversificare l'ambiente professionale. Ogni persona, indipendentemente dal proprio sesso, porta con sé esperienze,

competenze e punti di vista unici, che sono fondamentali per la crescita e l'evoluzione di un'organizzazione.

.

Dai temi generali passiamo alla disamina dei nostri comparti.

LA FILIERA DELLE TELECOMUNICAZIONI

call center e nuovo scenario delle telecomunicazioni.

Il settore delle telecomunicazioni in Italia sta attraversando una trasformazione strutturale e tecnologica significativa con una difficoltà del settore nel trovare una via per la reindustrializzazione. Sebbene si stiano limitando le perdite, la crescita è ancora lontana. Il settore soffre per la mancanza di una visione e politiche industriali adeguate, rischiando di vanificare gli effetti positivi dei fondi del PNRR. La separazione tra rete e servizi dell'ex Monopolista TIM, unita all'assenza di politiche industriali, potrebbe portare l'Italia verso una posizione di irrilevanza tecnologica senza risolvere i problemi del mercato.

È necessario che sindacati, aziende e istituzioni collaborino per correggere gli errori degli ultimi anni e sfruttare le opportunità offerte dal PNRR. Il settore delle telecomunicazioni deve attrarre di nuovo giovani talenti, investendo in formazione e la riconversione professionale delle persone già impiegate, per evitare che la transizione digitale danneggi i lavoratori, in particolare nei call center e nelle aziende delle infrastrutture di rete.

La risposta è: Il rinnovo del contratto e il miglioramento del riconoscimento economico delle competenze dei lavoratori e lavoratrici.

Il settore dei servizi CRM-BPO, fondamentale nella filiera, necessita di misure specifiche per migliorare l'organizzazione, la retribuzione e la valorizzazione professionale, attraverso la contrattazione nazionale e di secondo livello.

È un settore che gestisce i processi legati alla relazione con i clienti e alle operazioni aziendali esternalizzate.

La clausola sociale è lo strumento che continua a garantire la tutela occupazionale e a contribuire alla stabilità sociale, ma porta con sé anche sfide economiche e organizzative per le aziende. Mentre la continuità occupazionale è un obiettivo positivo, è essenziale trovare un equilibrio che permetta alle imprese di adattarsi alle nuove realtà del mercato, investire in innovazione e mantenere la competitività.

La gestione di questo equilibrio richiede un dialogo continuo tra le parti aziende e sindacati, al fine di garantire che le trasformazioni nel settore non penalizzino né i lavoratori né le aziende stesse.

In un contesto in cui le aziende di telecomunicazioni sono sempre più centralizzate e globalizzate è di fondamentale importanza creare sinergie con Comitato Aziendale Europeo (CAE), un organismo rappresentativo dei lavoratori e lavoratrici, a garanzia dei diritti al fine di promuovere politiche di giustizia sociale e di equità.

LA FILIERA INDUSTRIALE

stampa, carta e cartotecnica

Negli ultimi anni, la filiera produttiva della carta ha attraversato un periodo di profonde trasformazioni, influenzate da diversi fattori, tra cui il costante calo della domanda di prodotti editoriali, come quotidiani e periodici, ma anche cataloghi. Questo calo riguarda sia il numero di copie che la foliazione complessiva. In parallelo, il settore della carta destinata alla stampa editoriale ha registrato una continua discesa, con molte cartiere che hanno scelto di riconvertirsi verso la produzione di carta e cartone per l'imballaggio. Questo settore, pur essendo in crescita, ha registrato per la prima volta una sovracapacità produttiva alla fine del 2024, nonostante la forte domanda legata all'eCommerce, proprio a causa delle numerose riconversioni attuate dalle multinazionali in Europa.

Un altro aspetto che continua a pesare notevolmente è l'incidenza del costo energetico. Dopo l'impennata dei prezzi in seguito al conflitto in Ucraina, i costi si erano stabilizzati, ma rimanevano comunque superiori ai livelli pre-guerra. Tuttavia, recentemente si è registrato un nuovo aumento ingiustificato, che sta creando difficoltà alle aziende più energivore, come quelle nel settore cartario. In questo contesto, è fondamentale considerare l'occupazione, puntando su politiche che incentivino le imprese capaci di coniugare la transizione ecologica, la sicurezza sul lavoro e la creazione di posti di lavoro di qualità.

Dal punto di vista economico, la marginalità nel settore della stampa editoriale sta diminuendo, mentre cresce quella nella produzione di packaging (come astucci ed etichette). Questo cambiamento nelle dinamiche di mercato ha portato a una riduzione della produzione complessiva nel settore cartario. A fronte di questa situazione, potrebbe essere utile un ampliamento del perimetro contrattuale, includendo non solo la stampa editoriale, ma anche l'intera area della carta e degli imballaggi. Un tale approccio offrirebbe la flessibilità necessaria per evitare che gli attuali contratti settoriali si frammentino ulteriormente.

Inoltre, le innovazioni tecnologiche, in particolare quelle legate alla stampa digitale, stanno avendo un impatto sempre più marcato. La stampa digitale non è più limitata ai libri, ma si sta diffondendo anche nel settore commerciale e in quello degli imballaggi. Un esempio di innovazione è lo "smart packaging", che prevede imballaggi dotati di tecnologia digitale integrata, in grado di interagire con dispositivi di domotica, un campo ormai consolidato nella produzione di packaging.

IL CCNL TLC

È scaduto da due anni e siamo ancora in fase di trattativa. Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil hanno proclamato sciopero per l'intera giornata del prossimo 31 marzo 2025 per contrastare la decisione di alcune aziende di disdire il contratto delle Telecomunicazioni per applicare un nuovo contratto, sottoscritto lo scorso dicembre, da organizzazioni datoriali e sindacali scarsamente rappresentative.

Una scelta che impatta sul nostro territorio circa 600 dipendenti, suddivisi in diverse aziende, condannati non solo alla precarietà contrattuale, derivante dalla natura del rapporto di lavoro, ma anche a paghe orarie da fame, per effetto del “nuovo” contratto che prevede 6,50 euro l'ora.

Dopo gli anni delle stabilizzazioni contrattuali conquistate, con le mobilitazioni di FISTel-CISL, Slc-Cgil, Uilcom-Uil, abbiamo ottenuto, in questo settore: la clausola sociale, le tabelle ministeriali sul costo del lavoro, il fondo bilaterale di settore. La scelta di rivolgersi a contratti collettivi diverso dal TLC, determina un passo indietro di venti anni per le lavoratrici ed i lavoratori del comparto. La crisi del settore dei contact center in outsourcing non può essere risolta riducendo i diritti o comprimendo i salari.

Soluzioni di questo tipo portano solo a garantire ulteriori risparmi ai committenti privati, la maggior parte dei quali beneficia di lauti extraprofiti, e committenti pubblici che con le note gare al massimo ribasso peggiorano la qualità dei servizi. Riteniamo al riconoscimento del CCNL delle Telecomunicazioni quale contratto di riferimento per le attività inerenti al comparto Crm/Bpo.

Nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale stiamo tenendo in considerazione le trasformazioni tecnologiche che avranno impatti sui diritti e sulle condizioni di lavoro; pertanto, sarà necessario un costante aggiornamento e una formazione continua. La carenza di figure professionali altamente qualificate, in particolare nei campi della sicurezza informatica e della gestione delle nuove infrastrutture (fibra, 5G), è un problema sempre più sentito.

LA LUNGA ATTESA DELLE FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

un percorso contrattuale travagliato.

Dopo vent'anni di attesa, le Fondazioni Lirico-Sinfoniche italiane hanno finalmente ottenuto il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021. Questo accordo, fondamentale per il settore, è stato raggiunto il 13 novembre 2024, dopo un lungo e complesso iter burocratico.

Nonostante l'approvazione dei lavoratori nel 2023, l'implementazione del contratto è stata ritardata di quasi un anno a causa delle verifiche di organi istituzionali come la Corte dei conti e il Ministero della Cultura. Queste verifiche, sebbene necessarie, hanno generato frustrazione tra i lavoratori, che attendevano da anni un adeguamento delle loro condizioni.

Il nuovo contratto prevede aumenti salariali, bonus e miglioramenti nel welfare aziendale. Tuttavia, ha anche portato al congelamento della contrattazione integrativa, creando difficoltà per le singole Fondazioni nell'adattare le condizioni di lavoro alle loro specificità.

Nella nostra regione il dialogo con il Teatro Regio prosegue, con un'ottima interlocuzione per superare il blocco degli integrativi e cercando di risolvere le criticità emerse, gli incontri con Rsu e parte datoriale proseguono con cadenza periodica in ottica di reciproca collaborazione.

IL CNL RAI

La situazione a livello nazionale risulta complicato con un piano industriale poco chiaro, e un ambizioso piano immobiliare di difficile attuazione.

Il rinnovo del CNL è stato lungo e travagliato, dapprima bocciato dai lavoratori a luglio 2024 per essere approvato il 14 marzo con una consultazione referendaria che ha trovato il consenso di quasi l'80% dei lavoratori e lavoratrici rappresentando una tappa importante di coesione e passaggio ad un piano di trasformazione della RAI in una moderna Digital Media Company.

La Segreteria Regionale FISTel-CISL, continua a difendere e presidiare con molta preoccupazione l'insediamento RAI di Torino. I continui segnali di un possibile ridimensionamento attraverso le politiche immobiliari dell'azienda, la carenza del personale e il ritardo nel rinnovamento tecnologico sono fattori che stanno penalizzando in maniera significativa il polo torinese, mettendo a rischio il futuro occupazionale e la qualità del servizio pubblico radiotelevisivo nella regione.

In tutto ciò la Segreteria Fistel Cisl Piemonte continua a mantenere una forte pressione sugli organismi istituzionali con incontri periodici con il Comune di Torino e la Regione Piemonte, che, oltre portare aggiornamenti continui sullo stato dell'insediamento torinese, siamo anche propositivi, come ad esempio la collaborazione con il Teatro Regio, il Politecnico e l'intero tessuto torinese proprio, nella natura della Cisl e della Fistel-CISL.

Ricordiamo l'incontro con il governatore Alberto Cirio nel luglio del 2024, e l'incontro con le commissioni 2,3,6 *"logistica, lavoro, cultura"* del Consiglio Regionale avvenuta mercoledì 12 marzo.

CCNL Cinematografi

In data 23 gennaio 2025, le parti sociali rappresentate da ANEC, FISTEL CISL e UILCOM UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile ai dipendenti degli esercizi cinematografici e del cinema teatrale, con un incremento complessivo della retribuzione pari al 16,90%.

L'accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2023 e scadenza fissata al 31 dicembre 2026.

Sul nostro territorio un'importante conquista è stata ottenuta al Museo del Cinema di Torino.

A partire dal primo gennaio 2025, il Museo Nazionale del Cinema ha compiuto un passo storico, abbattendo un muro apparentemente incrollabile nel panorama lavorativo italiano: quello delle 40 ore settimanali. Questo risultato epocale è frutto di un'azione sindacale determinata e incisiva, culminata nell'accordo del 27 novembre, siglato tra la Direzione del Museo e le Segreterie Territoriali FISTEL-CISL, SLC-CGI, e UILCOM-UIL, vere protagoniste di questa conquista.

Proprio grazie alla perseveranza e alla competenza negoziale della nostra Segreteria, l'orario di lavoro sarà ridotto a 37,5 ore settimanali senza alcuna perdita salariale per i lavoratori. L'intesa, ratificata dall'Assemblea dei Lavoratori, testimonia la forza del dialogo sociale e rappresenta un precedente significativo a livello nazionale. In un Paese in cui la riduzione dell'orario di lavoro è spesso oggetto di dibattiti teorici, ma raramente di applicazioni concrete su vasta scala, l'accordo raggiunto al Museo Nazionale del Cinema è un tangibile esempio di come l'impegno sindacale possa tradursi in reali benefici per i lavoratori, aprendo la strada a nuove e più avanzate forme di organizzazione del lavoro.

CONCLUSIONE

Per la FISTel-CISL Piemonte questi ultimi quattro anni sono stati durissimi.

Il processo di consolidamento finanziario affidato a questa Segreteria, con un tesseramento invariato in questi ultimi anni, nonostante alcuni cambiamenti, ha comportato una buona tenuta, comunque, ha continuato a registrare un consolidamento della nostra Federazione risultando solida e sana.

Inoltre, a fatica, con il contributo dei nostri preziosi Operatori di territorio e RSU siamo riusciti ad aumentare la base degli associati, soprattutto nelle province di Ivrea e Asti, nel prossimo futuro dobbiamo aumentare i nostri iscritti presidiando maggiormente il territorio.

Per quanto riguarda le azioni di proselitismo, anche in questi quattro anni abbiamo mantenuto il contributo da erogare ai nostri iscritti a sostegno del costo per la dichiarazione dei redditi, anche per dare un segnale forte e reale in termini di risparmio economico a coloro che continuano a sostenerci mantenendo l'iscrizione alla FISTel e alla CISL, oltre che per far prevalere anche attraverso i servizi i vantaggi dati dall'essere tesserato.

Provvederemo a diffondere maggiormente i servizi Cisl convenzionati agli iscritti come Adiconsum, Sicet.

Per la Segreteria Fistel-CISL Piemonte, comunicazione e innovazione rappresentano pilastri fondamentali della nostra strategia di crescita. Nel 2024 abbiamo investito sulle nostre risorse interne per realizzare il nuovo sito web (www.fistelcislpiemonte.info), trasformandolo in un punto di riferimento centrale per la nostra comunità. Il sito offre informazioni costantemente aggiornate sulle nostre iniziative e attività, una raccolta completa di documenti utili, inclusi i CCNL, la possibilità di iscriversi online e l'accesso al nostro nuovo Chatbot. Parallelamente, abbiamo potenziato la nostra presenza sui social media, affidando la gestione a una risorsa dedicata, per una comunicazione più efficace e coinvolgente.

Guardando al futuro, sono convinta che la FISTel-CISL debba continuare a svolgere un ruolo da protagonista in questa evoluzione del mondo del lavoro.

Le sfide sono tante: la digitalizzazione, la sostenibilità, la difesa dei diritti dei lavoratori in un contesto sempre più flessibile e precario. Ma sono anche sfide che possiamo vincere, se sapremo mantenere alta l'attenzione sui bisogni reali delle persone, se sapremo essere un

sindacato che non solo negozia contratti, ma che costruisce una visione di futuro più giusto e equo.

E per quanto riguarda le donne, non voglio che si fermino mai. Non voglio che si fermino mai nel cercare di raggiungere i propri obiettivi, non voglio che si fermino mai nel pensare che un ruolo di leadership non sia per loro, che possano esprimere il loro valore senza paura di essere giudicate per il loro genere. La mia speranza è che la nostra FISTel diventi sempre più un esempio di uguaglianza, di pari opportunità, un sindacato che sa valorizzare le competenze e il talento, senza alcun tipo di barriera invisibile o discriminazione.

Domani verrà eletto il nuovo Consiglio Generale che avrà il compito di eleggere il Segretario Generale e la Segreteria che insieme a tutti voi costruiranno e porteranno avanti le nuove sfide che i prossimi anni ci riserveranno.

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio con fraterna gratitudine,

La Segreteria Nazionale ed in particolare il Segretario Generale Nazionale Alessandro Faraoni che ha sempre sostenuto e creduto nella Fistel Piemonte in ogni sua scelta ed ha sostenuto il mio ed il nostro incarico nei momenti più difficili, attraverso l'ascolto ed il dialogo.

La Segreteria Cisl Piemonte ed il suo Segretario Generale Luca Caretti che si è sempre reso disponibile ad aiutarci fattivamente.

La UST di Torino, Cuneo, Asti Alessandria e Piemonte Orientale che ci sostengono nelle realtà territoriali fornendo ai nostri iscritti assistenza e collaborazione.

Gli Operatori Politici, che stanno lavorando intensamente e duramente per rappresentare al meglio la Fistel Piemonte.

Le RSU, che con il loro importante e costante impegno all'interno delle aziende permettono l'esistenza stessa della FISTel e della CISL.

Lo Staff, che nonostante le difficoltà del periodo, è stato sempre presente per supportare gli operatori politici, RSU, la Federazione e la buona riuscita del Nostro Congresso.

Un sincero ringraziamento per Dagnar, per il suo impegno giornaliero.

Il tuo contributo è fondamentale per il buon andamento dell'intera organizzazione e la tua attenzione ai dettagli rende possibile il nostro lavoro quotidiano. Grazie di cuore per la tua professionalità e per il prezioso supporto che offri ogni giorno a questa Federazione.

Vi auguro un buon Congresso ed una piacevole giornata.