

cultura, sport, turismo, servizi

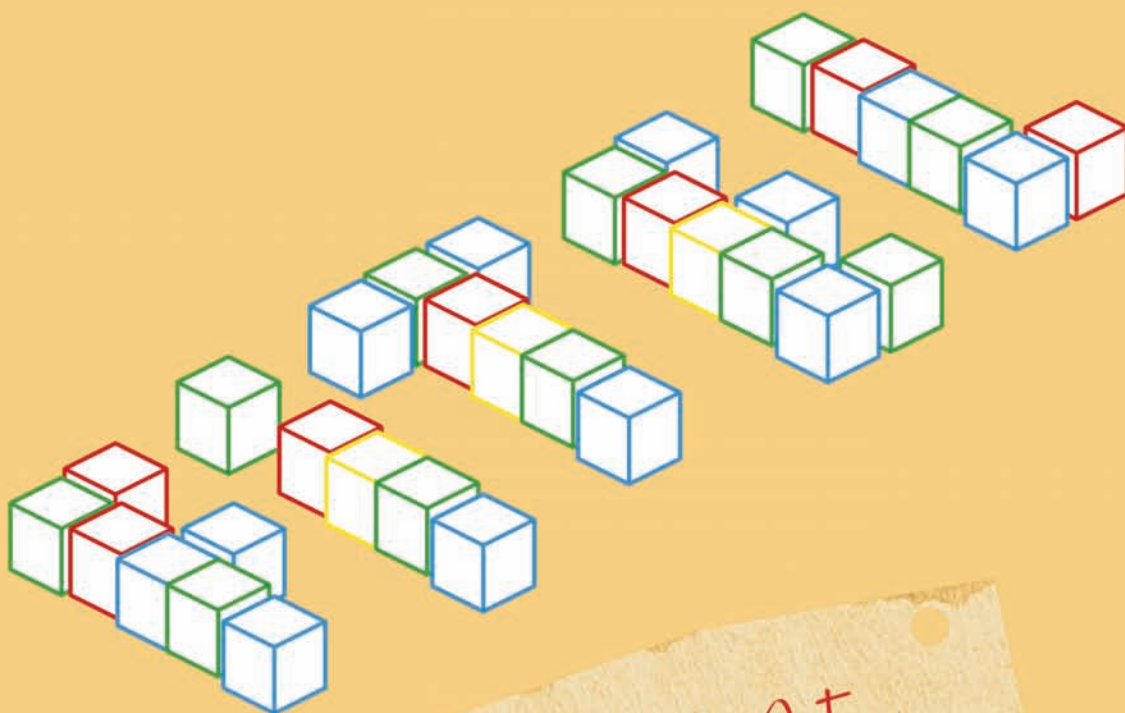
Tempo Libero

il valore del tempo libero



1° Assemblea Nazionale CRAL e CRT

Bardonecchia 13 | 14 | 15 maggio 2011



*il ruolo dei Cral e Crt
per il valore del tempo libero*

marzo - aprile 2011 anno 11° n. 66

Federazione Italiana
Tempo Libero
FITeL

Iscrizione al Tribunale di Roma nel Registro della stampa n. 76/2008

Euro 2.07

Sommario

ATTUALITÀ

FITeL: 1ª Assemblée dei CRAL e CRT	3	Il villaggio Olimpico di Bardonecchia	13
Documento 1ª Assemblée Nazionale dei CRAL e dei CRT direttivo nazionale 25 novembre 2010	3	Programma Assemblée	14
		Sponsor iniziativa	15



Tempo Libero

cultura, sport, turismo, servizi

Anno 14° n. 66
marzo-aprile 2011

Direttore Luigi Pallotta

Direttore Responsabile Rossella Ronconi

Capi Redattori Aldo Albano, Rita Tomassini

Segretaria di redazione Monia Citarella

Redazione Giovanni Ciarlone, Adalberto Farina, Luigi Maiello, Pasquale Ruzza, Ferruccio Valletti, Dario Zambelli.

Direzione e redazione

C/o FITEL - Via Salaria, 80 - 00198 Roma

tel. 06 85353869 - 06 8411063 fax 06 8546541

E-mail: nazionale@fitel.it - www.fitel.it

Fotocomposizione e stampa

studiografica@alice.it

Tempo Libero è a disposizione degli aventi diritto con i quali non è stato possibile comunicare, nonché per eventuali involontarie omissioni o inesattezze nella citazione delle fonti, delle illustrazioni e dei brani riprodotti. Bozzetti e manoscritti, anche se non utilizzati non verranno restituiti.

Fitel: 1^a Assemblea dei CRAL e CRT

Bardonecchia 13, 14, 15 giugno

Valorizzare il ruolo dei Cral, del tempo di non lavoro e del modo in cui questo è vissuto dalle lavoratrici e dai lavoratori tra le molte tematiche dell'Assemblea di Bardonecchia.

Con tale inserto "speciale Bardonecchia", la FITeL vuole porre all'attenzione di tutta l'organizzazione alcune considerazioni, per un sincero apporto al dibattito dell'Assemblea dei Cral e Crt. Un contributo senza rappresentare scenari prestabiliti, ma aperti al dibattito per un ruolo maggiore e più inciso dei Circoli nell'ambito del tempo libero.

La crisi generale, economica, finanziaria, ambientale, ha conseguenze politiche e coinvolge tutti compreso il sindacato, le sue strutture collaterali e i soggetti della rappresentanza sociale come i CRAL, CRT e Associazioni.

Il mercato del lavoro caratterizzato dalla mobilità, flessibilità, individualità e soprattutto precarietà anche nella vita, tipica dei giovani, al di fuori di sistemi di protezione e ammortizzatori sociali che esistono in altri paesi, ma non nel nostro.

L'incertezza della situazione lavorativa, il rischio di degradazione sociale è sempre più latente. La stessa povertà non risulta più essere un problema per pochi: larghi strati di lavoratori rischiano di diventare poveri perché perdono il posto di lavoro. Sempre più lavoratori con i loro salari non riescono a soddisfare i loro bisogni pri-

mari e figurarsi se, per quanto riguarda il campo d'interesse della Fitel e dei Cral, il "tempo libero", riescono a tradurlo in svago e vacanze.

L'evidente richiesta di welfare pubblico – recente ricerca Censis-Ania – e l'altrettanta evidente impossibilità dello Stato di erogare strumenti efficaci per tutti: lo dimostrano gli ammortizzatori sociali di cui non tutti hanno diritto e da cui sono esclusi precari e giovani. Lo stesso vale per le pensioni. Siamo una società che invecchia e che ha bisogni crescenti di welfare.

Solo un welfare esteso e di qualità, comprensivo delle prestazioni ai lavoratori, ai pensionati e i meno abbienti anche nell'ambito del benessere e del tempo libero, oltre che a livello aziendale, pure a livello locale, attraverso la contrattazione, la bilateralità e la negoziazione dei servizi con le istituzioni, elaborate anche unitamente alle associazioni e ai cittadini, proprio nei tempi della crisi, è capace di favorire un nuovo modello di sviluppo e al contempo indirizzare anche il nostro cammino verso l'avvio di un profondo processo di auto-riforma, tanto per sgombrare il campo da accuse di difese corporative o resistenze conservatrici che ci vengono rivolte.

Il rinnovamento dei Cral, per essere adeguati ai tempi, deve essere qualcosa che va ben oltre il piano organizzativo. La rigenerazione dei Circoli è innanzitutto un'idea, un pensiero rinnovato, una nuova cultura del tempo di non lavoro e del benessere e dello sviluppo della propria azione.

Documento 1^a Assemblea Nazionale dei CRAL e dei CRT

direttivo nazionale approvato del 25 novembre 2010

Il VI Congresso della FITeL si è concluso con l'indicazione di realizzare la 1^o Assemblea Nazionale dei Cral e dei CRT aderenti alla nostra organizzazione. Lo scopo di questa iniziativa è quello di cercare di valorizzare il ruolo dei Cral e quello del tempo di non lavoro e del modo in cui questo è vissuto dalle lavoratrici e dai lavoratori.

La Conferenza Nazionale dei CRAL e dei CRT ha come obiettivo il rilancio e lo sviluppo di queste strutture per salvaguardare il diritto dei lavoratori, dei cittadini e delle loro famiglie a vivere un tempo libero ricco di contenuti – sportivi, culturali, turistici- indipendentemente dal reddito disponibile o meglio, soprattutto quando le possibilità di reddito non

lo consentano pienamente.

A questo fine, il rilancio e lo sviluppo di CRAL e CRT non può che essere iscritto nel quadro più generale della riforma del welfare, secondo le linee già tracciate dalla legge di riforma dell'assistenza e dalla definizione dell'OMS di salute intesa con BENESSERE, il che porta a riunire nel welfare sia gli interventi per rimuove-

re il disagio sia quelli di promozione dell'agio.

Abbiamo assunto la decisione di arrivare a questo primo appuntamento nazionale in un momento di gravissima crisi economica, una crisi globale che lontana dall'essere sconfitta sta provocando tra i lavoratori ed i pensionati, insieme ai gravi problemi occupazionali, una forte riduzione del potere di acquisto di salari e pensioni.

E' una crisi questa che ha portato perdita di posti di lavoro, aumento della cassa integrazione, delocalizzazione delle imprese e che ci sta facendo vivere oltre a questi gravissimi effetti anche una profonda lacerazione dei rapporti unitari fra le organizzazioni sindacali, è questa senz'altro la crisi più grave che abbiano vissuto le confederazioni CGIL-CISL-UIL. Come uomini e donne impegnati nella FITeL riteniamo utile affermare che il confronto, anche il più aspro, debba sempre rimanere all'interno del reciproco rispetto e nella totale ripulsa di ogni forma di sopraffazione violenta. Inoltre la peculiarità della FITeL e del mondo dei Cral che essa rappresenta possono e devono significare la possibilità di individuare strade comuni, fatte di unità sindacale, per difendere il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori e per affermare il diritto di tutti a vivere un tempo di non lavoro fatto di cultura, di attività sportiva di vacanze per tutti.



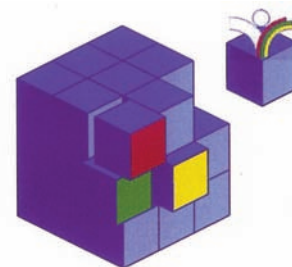
Questa stessa crisi sta pesantemente attraversando anche il nostro mondo, la nostra rappresentanza, dove le ristrutturazioni aziendali, le delocalizzazioni e la concentrazione di tutte le risorse disponibili nella contrattazione indirizzate via via verso i salari stanno mettendo in crisi una delle conquiste realizzate attraverso lo Statuto dei lavoratori: i Cral.

Un mercato del lavoro come quello attuale, caratterizzato dalla mobilità, dalla flessibilità, dalla precarietà lavorativa esclude sempre un maggior numero di lavoratori dal diritto alle vacanze ed allo svago, questo spesso si trasforma in vere e proprie modificazioni dello stile di vita e dovendo tagliare le spese sempre più spesso quelle tagliate sono quelle che si riferiscono al tempo libero, alla cultura, alle vacanze, alle attività sportive.

E' in questo contesto che vogliamo lanciare il progetto di un rinnovato ruolo dei Cral, associazioni capaci di interpretare i bisogni dei lavoratori e attraverso le quali rilanciare l'iniziativa intorno al tempo di non lavoro, una sfida ambiziosa che ha come obiettivo quello di portare il proprio contributo in termini di servizi al lavoratore ed al cittadino attraverso una saldatura tra Cral e territorio che deve essere interpretata dai CRT. Dobbiamo avere la capacità di costruire una nuova fase, partendo dall'attuale crisi economica che ha riportato tanti lavoratori a riscoprire i servizi del Cral.

E' nostra intenzione far diventare questo appuntamento un incontro da riproporre ogni anno, quale momento di confronto con la società civile e per presentare i risultati che i Cral ogni anno raggiungono determinando, da un lato, una importante quota di salario differito a favore dei

lavoratori iscritti, vero valore aggiunto in un momento di così grave crisi economica, e dall'altro, l'offerta a centinaia di migliaia di lavoratori di essere protagonisti di eventi culturali, di attività sportive, di svago e vacanza.



Pensiamo di convocare la 1° Assemblea Nazionale dei Cral entro il mese di maggio 2011, abbiamo quindi ancora tutto il tempo per lavorare insieme alla realizzazione di questa iniziativa, vogliamo pensarla un cantiere aperto nel quale ad ognuno di voi è richiesto il contributo per far in modo che l'iniziativa riesca e sia ricca di contenuti.

Abbiamo tre ambizioni: la prima è quella di costituire in questa Assemblea "L'Osservatorio del Tempo di non Lavoro". A questo fine abbiamo già definito l'accordo con l'università di Teramo e stiamo lavorando per contattare altre Facoltà universitarie per dar vita al Comitato Tecnico Scientifico; la seconda è quella di presentare una sorta di "Bilancio Sociale" dei Cral dal quale far emergere con chiarezza la quantità di salario differito che i Cral sono in grado di erogare ai lavoratori iscritti; la terza è quella di far ritornare la FITeL ed i Cral protagonisti del confronto sull'utilizzo del tempo di non lavoro, nel turismo sociale, nella fruizione degli spazi culturali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici. Perché questo accada occorre avviare una profonda riflessione sul-

l'esperienza di questi ultimi anni.

I Cral fin dalla loro nascita hanno promosso la socializzazione dei lavoratori all'interno dell'azienda occupandosi dell'organizzazione e dell'offerta di attività sportive, culturali e turistiche. Via via nel tempo hanno assunto un duplice ruolo: da una parte quello della gestione di parti importanti del tempo di non lavoro dei lavoratori, dall'altra un ruolo di interlocuzione, a nostro avviso strategico, nei rapporti tra sindacato e azienda.



La fase che viviamo oggi è caratterizzata da non poche difficoltà ed incertezze; i cambiamenti sociali, economici e culturali che hanno portato alle ristrutturazioni aziendali ed organizzative durante l'epoca post-industriale non potevano non influenzare anche i CRAL. L'utilizzo delle nuove tecnologie, l'emergere di nuove tipologie contrattuali che riducono il mondo del tradizionale lavoro dipendente hanno mutato il rapporto tra il tempo di lavoro e il tempo libero a disposizione dell'individuo.

Appare ovvio attrezzare i Cral ad affrontare il cambiamento a partire dai mutati scenari concertativi e contrattuali presenti oggi nelle aziende ed al tentativo da parte di molte di esse di sostituirsi alle attività dei Cral cercando un rapporto diretto con i lavoratori in un tentativo di fidelizzazione all'impresa a scapito delle

organizzazioni sindacali.

Un nuovo contesto si va delineando, il concetto stesso di tempo libero è cambiato. Tutto quello che ruota attorno al tempo libero ha un impatto sull'economia reale tutt'altro che trascurabile. In molti si possono permettere svago e divertimento ma ancora il diritto alla vacanza, anche a quello del fine settimana, è precluso a circa il 46% degli italiani e tra questi il 30% per motivi economici. La nostra riflessione deve quindi partire dallo stato attuale dei Cral, con la consapevolezza che la posta in gioco non è soltanto quella rappresentata dal mantenimento in vita di queste strutture bensì il rafforzamento del rapporto fra lavoratori e sindacato. Dobbiamo riuscire a svolgere una duplice funzione, quella di essere protettori del salario dei lavoratori nel momento della spesa e di agire come luoghi di socializzazione attraverso le nostre attività culturali, sociali e sportive.

La sfida che abbiamo davanti è quella di rivitalizzare le capacità aggregative dei Cral dentro i luoghi di lavoro e all'esterno sui territori.

E' questa una sfida che dobbiamo combattere in un momento di gravissima crisi, in cui i processi di ristrutturazioni aziendali hanno comportato significative riduzioni di personale e conseguente riduzione del numero dei soci stessi e delle risorse dei CRAL, vedi le esperienze di questi ultimi anni a partire da grandi Cral come quello della Telecom e tanti altri ancora.

Le delocalizzazioni in atto da parte di grandi aziende, oltre che aggravare la già grave crisi occupazionale, comportano che i lavoratori addetti nei settori separati dalla casa madre perdano il diritto ad usufruire delle tutele sociali prima garantite dal Cral. In molti casi si è arrivati fino

alla chiusura dei circoli aziendali.

E' sempre più residuale lo spazio riservato alle tutele del tempo libero nell'ambito della contrattazione, spesso a causa delle priorità che si presentano di volta in volta, portando di fatto ad un impoverimento dei circoli aziendali. Appare strategica la necessità da parte della FITeL di lavorare per il rilancio della contrattazione, sia nazionale che decentrata, a favore delle strutture aziendali del tempo libero, non solo per favorire lo sviluppo delle attività ricreative e culturali, ma soprattutto per ridiscutere gli aspetti organizzativi dei Cral e le relazioni che devono intercorrere con le aziende.

Questo è tanto più necessario in presenza della tendenza, direi della strategia, delle aziende di offrire - come già detto - servizi legati al tempo libero direttamente ai lavoratori senza il coinvolgimento dei Cral e delle rappresentanze sindacali, alla ricerca di un ritorno sia da un punto di vista della fidelizzazione che da quello economico e d'immagine.

Per quel che riguarda il nostro settore bisogna anzitutto tenere presenti, e distinti, i diversi soggetti cui rivolgere la domanda di promozione - governo centrale, governi territoriali, aziende - e, per ogni soggetto, sollecitare il confronto preliminare con le strutture sindacali titolari della contrattazione ad ogni livello, e dunque: confederazioni nazionali, categorie nazionali, confederazioni e



categorie territoriali.

Il fatto di essere, come FITeL, un soggetto, oltre che di emanazione sindacale, di terzo settore non ci esime da un confronto sindacale diretto, prima di tutto, con le strutture sindacali ritenendo il tavolo contrattuale la sede privilegiata di discussione della riforma del welfare. Quale l'oggetto di questo confronto?

A livello confederale nazionale, l'iscrizione del tema dell'agio nella piattaforma più generale in tema delle politiche della salute e delle politiche sociali. Se questo fosse stato ben chiaro, ad esempio, il meccanismo dei buoni vacanze non sarebbe stato discusso solo all'interno del ministero del turismo, ma le organizzazioni sindacali avrebbero potuto partecipare alla discussione in fase di pre – emissione e non soltanto a cose fatte in modo da definire le modalità, oltre che di emissione, anche di partecipazione, visto che allo stato attuale e per come i buoni vacanza sono stati proposti viene richiesto l'ausilio dei CAF per la determinazione dell'ISE e di altre strutture come la FITeL per convogliare la domanda. Al di là dell'esempio, il confronto con le confederazioni ci darebbe sicuramente forza nel rapporto con le categorie e le strutture territoriali facendoci riconoscere un ruolo di soggetto co-contrattuale. A livello categoriale nazionale e territoriale, il confronto potrebbe essere di stimolo e anche di aiuto alle organizzazioni sindacali oggi giustamente concentrate nella difesa dei posti di lavoro e delle dinamiche salariali. Senza il loro appoggio la nostra organizzazione poco potrebbe fare, non essendo soggetto contrattuale, ma la FITeL – ed è questo che dovremmo riuscire a trasmettere – deve dedicare tutta la sua attenzione alla difesa dei CRAL che rappre-

sentano una conquista sindacale storica prima che le aziende se ne riappropriino totalmente, anche in funzione di un lavoro di fidelizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici soprattutto indirizzato verso le nuove generazioni.

A livello territoriale, la contrattazione sociale, che avrebbe dovuto svilupparsi sulla base del decentramento delle politiche sociali previsto dalla riforma del Titolo V della Costituzione, non si è mai compiutamente sviluppata perché è mancata la definizione dei livelli essenziali di assistenza, unica competenza rimasta statale, che avrebbero dovuto garantire l'uniformità dei diritti sociali su tutto il territorio nazionale.

La contrattazione sociale a livello territoriale è così proseguita da parte delle confederazioni sindacali regionali, sui livelli pre-riforma: il tavolo della sanità per quanto concerne l'integrazione socio-sanitaria dove, per la prevedibile "debolezza" del settore sociale non presidiato appunto dai livelli sociali ancora non definiti, gli interventi sociali finiscono per rappresentare un misero corollario degli interventi sanitari presidiati dai LEA, anche se in fase di ridefinizione; e il tavolo sociale, limitato per lo più agli interventi in favore degli



anziani.

Quel che è da sottolineare è che l'importanza e lo sviluppo della contrattazione sociale territoriale è più un tema di cui si sono fatte carico le

Confederazioni nazionali, vedendone le forti possibilità di implementazione della confederalità, vale a dire giusto equilibrio tra istanze degli anziani, dei minori, delle famiglie, dei soggetti disagiati a qualunque titolo, che le strutture sindacali regionali, che salvo lodevoli eccezioni, faticano a recepire il nuovo impianto, reso comunque di difficile applicazione anche per i tagli al finanziamento degli enti locali degli ultimi anni.

Un confronto con i sindacati territoriali per introdurre anche i temi dell'agio e di una possibile contrattazione con gli enti locali a questo livello, è un passaggio che per le dinamiche strettamente sindacali è doveroso fare, e potrebbe rappresentare anche uno stimolo per una visione più ampia della contrattazione sociale, volta a costruire dei piani di zona più corrispondenti ai bisogni del lavoratore e del cittadino in una dimensione più ampia e più corrispondente all'obiettivo di BENESSERE.

Dobbiamo utilizzare questa 1^a Conferenza nazionale sui Cral ed i CRT per far emergere con chiarezza la sottovalutazione di questa parte di politiche contrattuali e rivendicative da parte delle confederazioni sindacali. Sono pochi i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che affrontano il problema del regolamento del funzionamento dei Circoli Aziendali, e nessuno dei centinaia di accordi di contrattazione sociale realizzati sul territorio prevede un capitolo dedicato al tempo di non lavoro. Questo mette in luce i limiti e le difficoltà della nostra azione e allo stesso tempo ci indica la via che dobbiamo percorrere nel prossimo futuro. Se non siamo capaci di invertire questa tendenza, se non riusciamo a far diventare parti della contrattazione collet-

tiva i temi delle attività ricreative e culturali sui luoghi di lavoro e sui territori, insomma se non riusciremo a ridare dignità a tali tematiche all'interno della contrattazione sarà ineludibile la progressiva appropriazione del controllo di esse da parte delle aziende.

Occorre riconsiderare il rapporto tra dimensione aziendale e circoli ricreativi dei lavoratori, il loro rapporto con il territorio, la capacità di auto-produzione-mutualità e il mercato dei servizi, le modalità di consumo e gli stili di vita.

Di fronte ai significativi mutamenti sociali, alla nuova dimensione del tempo di lavoro e quindi del tempo libero non vi è dubbio che l'assetto degli stessi possa essere adeguato per individuare al meglio le finalità e le opportunità degli stessi. Adeguarsi al nuovo che emerge nell'ambito dei servizi al tempo libero, è anche condizione indispensabile per un Cral che vuole essere in grado di dare risposte alle attese dei propri soci.

Se si condivide l'importanza che riveste l'associazionismo, e in particolar modo la gestione autonoma delle attività di svago da parte dei lavoratori, e si riconosce la valenza dello stesso, inteso come fondamentale conquista sociale, non si può prescindere dall'attribuire ai CRAL un ruolo strategico soprattutto nei rapporti tra sindacato e azienda; specialmente in virtù della radicata presenza sul territorio che permette di rispondere con immediatezza ai bisogni dei lavoratori.

Sembra, dunque, importante capire in che direzione e in che forma si sviluppa la "domanda" di tempo libero per meglio gestire e strutturare la gamma di "offerta" delle attività e dei servizi per i lavoratori, ad opera dei CRAL. A tal proposito, appare



necessario comprendere i tratti distintivi della fruizione del tempo libero per indirizzare il ruolo dei CRAL nell'ottica di un rilancio in grado di capitalizzare il potenziale di esperienze che caratterizza gli stessi circoli aziendali.

Il punto di partenza dal quale sviluppare una riflessione potrebbe essere il dibattito, sempre attuale, sull'aumento o la diminuzione del tempo libero a disposizione dei lavoratori, in seguito alle numerose trasformazioni che il lavoro ha subito nei secoli e, in particolare, rispetto ai cambiamenti che si sono verificati negli ultimi decenni con l'avvento della società post-industriale.

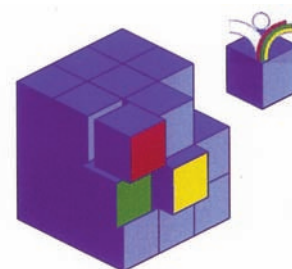
L'Impressione è che, molto spesso, l'organizzazione dei Circoli non sia adeguata all'evoluzione degli ultimi anni. Sembra che i circoli aziendali abbiano subito un processo di invecchiamento nei contenuti della propria iniziativa, ma soprattutto rispetto alla loro forma organizzativa. Una forma associativa importante per l'organizzazione dei servizi legati al tempo libero dei lavoratori: tuttavia, oggi, nella maggior parte figli dell'epoca del taylorismo, attraverso non poche difficoltà, ai quali andrebbe rivolta maggiore attenzione sulla base degli obiettivi e delle strategie che questi possono perseguire nei mutati luoghi di lavoro ma anche sul territorio e trasversalmente nella società.

Occorre ricordare che oggi la

domanda di tempo libero da parte dei lavoratori non solo è fortemente diversificata, ma soprattutto non si verifica più quel processo di accettazione passiva nell'utilizzo del tempo libero che era tipico della società industriale. Indispensabile, quindi, comprendere se esiste una domanda di associazionismo e da quali segmenti proviene.

Sembra altrettanto importante prestare un'attenzione all'eterogeneità di chi lavora: per questo è utile che la Fitel e i CRAL tentino di esplicitare gli interessi particolari degli associati, anche stimolando un frequente feedback da parte dei lavoratori, pensionati e cittadini. A tal proposito, una possibile strada da percorrere potrebbe essere quella di incentivare indagini conoscitive, rivolte ai lavoratori, per cercare di comprendere i bisogni reali degli stessi. Richiamare l'attenzione dei lavoratori dentro e fuori le aziende con proposte ed iniziative più attraenti potrebbe anche avere una valenza strategica: rendersi visibili sul territorio per concorrere assieme ad altri soggetti territoriali dell'associazionismo, e diventare punto di riferimento non solo per i lavoratori, ma anche per tutti i cittadini.

Il circolo aziendale potrebbe, soprattutto in situazioni di crisi, configurarsi come un contenitore in cui ci sia spazio per tutte quelle attività ludico-ricreative che rientrano nei cosiddetti servizi alle persone. Per questo è



importante che gli stessi abbiano la capacità organizzativa per rivolgersi a segmenti differenziati, come ad esempio le donne oppure i bambini, i giovani, gli immigrati e i lavoratori stranieri. Sviluppare intese, convenzioni e accordi con i vari attori, istituzioni e associazioni di categoria, associazioni dei consumatori, le Camere di commercio per ricercare forme convenienti come sconti per alcuni prodotti e servizi, eventuali più favorevoli modalità d'accesso agli impianti e strutture del tempo libero presenti sul territorio per dare la possibilità effettiva di fruizione non solo ai soci dipendenti, pensionati e loro familiari ma anche a giovani precari con meno tutele e a tutta la cittadinanza.

Dunque, una nuova concezione organizzativa volta a promuovere iniziative più interessanti non solo per i lavoratori in azienda ma anche per la comunità, soprattutto in periodi di crisi in cui si deve fare i conti con il costo della vita e l'aumento del rischio di produrre nuove insicurezze e scorciatoie egoistiche, per sviluppare un progetto di welfare in cui si tenga conto anche del tempo di



non lavoro.

L'impegno dei Circoli, anche attraverso la Fitel, con il loro patrimonio di conoscenze e di valori, deve incentrarsi nel sostegno di una pluralità di azioni rivolte ai lavoratori stranieri, agli immigrati e alle loro famiglie, ai diversamente abili, don-

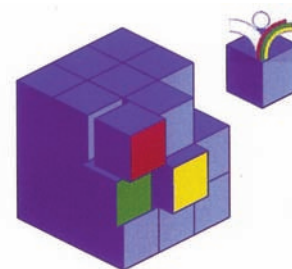
ne ed anziani, fondate su una collaborazione tra il mondo del lavoro e il territorio. D'altra parte, già negli ultimi anni l'attenzione dei Circoli e della Fitel si è spostata anche su altri servizi del territorio, attivando proficue collaborazioni con Enti locali e associazioni no profit, soprattutto nell'ambito sportivo e teatrale.

Infine, non bisogna sottovalutare il ruolo che i circoli ricreativi così concepiti potrebbero rivestire rispetto a situazioni di degrado ed abbandono che caratterizzano molte realtà in Italia: rappresentare, con l'associazionismo, una concreta alternativa in direzione di un modello fondato sulla solidarietà, sulla salvaguardia delle tradizioni e sulla biodiversità.

I Circoli, oltre a rendersi percepibili dai soci lavoratori, non possono prescindere dal rapporto con gli enti locali e il territorio di riferimento. Oggi, il territorio è il centro del postfordismo. E' il luogo in cui i CRAL possono estendere il loro confronto con la realtà, misurandosi con una società sempre più complessa in cui la dimensione della persona non si identifica più esclusivamente con il lavoro, ed in cui il lavoro stesso acquista connotati diversi non solo tra diverse persone ma anche per una stessa persona nell'arco della vita.

I Circoli, come collettori di bisogni dei lavoratori, possono contribuire ad accompagnare la transizione in direzione di un welfare che assuma la persona in quanto tale, non in quanto appartenente a una determinata categoria sociale, un welfare quindi pensato sui bisogni degli individui che si struttura sul territorio. Se ci sarà un rapporto tra CRAL e welfare, allora anche il tema del territorio, "luogo delle nostre radici storiche, dove si verifica la nostra capacità di tutela e contrattazione delle

condizioni materiali di chi lavora e dei fattori di uno sviluppo sostenibile, in un contesto di coesione e di integrazione sociale" non sarà ininfluente nel dibattito sul rilancio degli stessi CRAL, i quali possono offrire un contributo nella costruzione di un nuovo welfare che comprenda oltre al disagio anche l'agio dei lavoratori



e della cittadinanza.

La fase che viviamo è caratterizzata da un sistema normativo che riconosce il valore sociale dell'associazionismo ed è in questo quadro che la Fitel e i CRAL si collocano poiché, indubbiamente, costituiscono un modello associativo fondamentale per l'organizzazione del tempo libero e una rilevante possibilità di accesso all'offerta di servizi da parte dei lavoratori dipendenti e dei cittadini.

Il circolo può essere definito come la struttura associativa dei lavoratori che lo gestiscono democraticamente e in totale autonomia, nel confronto continuo con le istituzioni, l'associazionismo storico, gli enti locali; il circolo quindi come vero e proprio strumento di rivitalizzazione delle capacità aggregative sul posto di lavoro e di contatto continuo tra questo e il territorio circostante.

I circoli aziendali nel nostro Paese si presentano come una realtà fortemente eterogenea. Questa caratteristica non si deve solo alla loro dimensione (ce ne sono alcuni che contano decine di migliaia di iscritti,

altri che sono costituiti da pochi soci). Esistono, infatti, circoli diversi per la loro storia, per l'entità delle risorse economiche disponibili, per le filosofie, per l'organizzazione, rispetto ai principi e alle finalità da perseguire.

Un dato è incontrovertibile: tutti, piccoli e grandi Cral, in questa fase storica di gravissima crisi economica stanno dando importanti risultati contribuendo con i propri servizi e il lavoro quotidiano fra i lavoratori a sopperire, in parte, all'erosione del potere d'acquisto dei salari.

Occorre, quindi, riaffermare, in una fase politica in cui si discute la modifica dello Statuto dei lavoratori, l'attualità dell'art. 11 dello statuto stesso, che sancisce la specificità dei circoli aziendali rispetto alle altre forme associative, caricandoli contemporaneamente di una maggiore responsabilità rispetto al ruolo che possono giocare nel processo di riforma dello stato sociale, alla luce della recente legislazione sull'associazionismo di promozione sociale, sull'assistenza, sul turismo e sullo sport. La FITeL ed i Cral rivendicano quindi il mantenimento dei contenuti previsti all'art.11 e una più analitica definizione degli spazi contrattuali per fare in modo che dalla contrattazione arrivino risorse significative ai Circoli ricreativi

Il Circolo, infatti, nato come conquista da parte dei lavoratori della generalizzazione e qualificazione del tempo libero, oggi può giocare un ruolo importante anche nell'ambito delle reti sociali sul territorio, proprio per la sua stessa natura di soggetto negoziale e di osservatorio privilegiato dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici. Bisogni che si presentano sempre più complessi e differenziati, a causa dei sostanziali mutamenti avvenuti sia nell'organizza-

zione interna del lavoro, che si è fatto sempre più parcellizzato e scarsamente socializzante; sia per la profonda trasformazione del mercato del lavoro, per cui nello stesso luogo di lavoro convivono contratti e tutele differenti, sia per il modificarsi della gestione del tempo di non lavoro da parte dei lavoratori, dei giovani, dei pensionati.

Il CRAL può davvero diventare uno

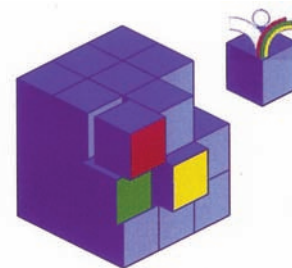


strumento di coesione e luogo di opportunità per i più deboli, a partire dal grande valore dell'attività volontaria prestata dai lavoratori. Il CRAL dunque, come strumento della contrattazione aziendale e territoriale, può giocare un ruolo attivo nella realizzazione delle reti sociali previste dai Piani di Zona (Legge 328/2000 sull'assistenza) e nella contrattazione sociale. In questo senso deve prevedersi anche la costituzione di CRAL territoriali interaziendali e dobbiamo ripensare e rilanciare la costituzione dei Circoli Ricreativi Territoriali. Quella dei CRT è una delle sfide più importanti dei prossimi anni, attraverso la quale passa lo sviluppo ed il consolidamento della FITeL stessa sul territorio. E' questo un tema che dovrà essere centrale nella discussione della prossima conferenza organizzativa della FITeL e che potrà cambiare il modo stesso di concepire il nostro sistema organizzativo.

Oggi siamo ancora indietro nell'attuazione del progetto della realizza-

zione dei CRT, da una parte per una endemica mancanza di risorse sia economiche che di quadri sindacali, dall'altra perché non abbiamo portato con la necessaria forza il confronto su questa, che non è soltanto una intuizione organizzativa, all'interno delle confederazioni sindacali sia nazionali che territoriali. Se vogliamo candidarci ad essere una delle organizzazioni del tempo libero dei cittadini che lavora in una diversa concezione del welfare dobbiamo avere la capacità di trasferire l'asse della nostra attività sui territori facendo dei circoli ricreativi territoriali, in stretto rapporto con i Cral espressione del territorio, lo snodo organizzativo della FITeL del terzo millennio.

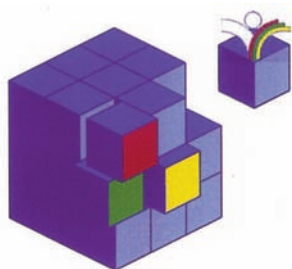
Nella fase attuale lo sviluppo dei Circoli Ricreativi Territoriali è circoscritto a poche Regioni. Siamo presenti in Emilia Romagna, in Campania e in Piemonte. Se si esclude il documento della FITeL Lazio ed il lavoro della FITeL Piemonte che ha costituito il CRT di Novara e sta pensando alla costituzione del CRT di Alessandria, non si avverte all'interno della nostra organizzazione un lavoro teso a sviluppare questa forma organizzativa. Dai lavori di questa Conferenza dobbiamo avere la capacità di avviare un percorso che ci porti alla costituzione dei CRT in tutti i capoluoghi di provincia.



Per rispondere efficacemente alla crisi delle politiche sociali, e

all'emergere di nuovi bisogni e più complessi diritti di cittadinanza, il percorso da seguire è quello della sussidiarietà orizzontale, in grado di affiancare il sistema universale di prestazione sociale, con l'obiettivo di ampliarlo e arricchirlo attraverso l'apporto delle forme associative, che operano nell'ambito del welfare e della pubblica utilità.

La contrattazione si riafferma quale strumento essenziale non solo per la generalizzazione della qualità del lavoro, ma anche del tempo libero, della formazione, della vita complessiva delle persone. Prioritario diventa, quindi, l'inserimento nella contrattazione aziendale della tematica dei CRAL per valorizzarne e definirne prerogative, funzionamento, risorse da destinare, prevedendo anche quote del costo contrattuale, a salario indiretto, finalizzate -come già detto - al finanziamento di istituti che presidano al tempo libero ed ai nuovi bisogni sociali.



Inoltre la regolamentazione dei CRAL nella contrattazione sindacale può risultare un valido supporto per contrastare la tendenza padronale ad attivare azioni unilaterali di fidelizzazione dei lavoratori, anche attraverso forme di attività sportiva e di tempo libero.

E' in questo quadro che può assumere un ruolo importante la Contrattazione sociale territoriale, è qui che possono essere estesi i diritti di cittadinanza e della protezione sociale,

è attraverso questo strumento che la FITeL ed i Cral possono trovare uno spazio contrattuale nella lotta quotidiana che fa i conti con una crescente disoccupazione, con il crescere della soglia di persone che non hanno più un reddito da lavoro o da pensione sufficienti ad una vita dignitosa. E' qui che possiamo batterci con la nostra peculiarità per impedire che il "lavoro povero" che riguarda sempre più migranti, donne, giovani, lavoratori in cassa integrazione, lavoratori over 45 espulsi precocemente dal posto di lavoro, pensionati a basso reddito possano perdere ogni diritto alla cultura, allo sport, alle vacanze.

La contrattazione sociale può essere la naturale sintesi tra relazioni industriali, mercato del lavoro e politiche di welfare.

Deve passare di qui la nuova frontiera del nostro impegno, rafforzare contrattualmente la nostra forza per tutelare il tempo di non lavoro all'interno delle aziende dove governiamo i Cral e allo stesso tempo proiettarci verso il territorio per estendere il nostro lavoro ed i nostri servizi ai cittadini.

Per il sindacato, quindi, affrontare i temi del tempo libero non può significare "parlar d'altro" ma significa colmare un vuoto, rendere più efficace la risposta a chi attacca il concetto stesso di fruibilità del tempo libero e la contrattazione collettiva.

La strada da battere è quella di arricchire la contrattazione di nuovi capitoli, andando oltre il salario, superando i confini del luogo di lavoro e della categoria, occupandoci dei bisogni sociali sul territorio, sia nella sfera del disagio che dell'agio, destinando quote del costo contrattuale, a salario indiretto, al finanziamento degli istituti che presidono al tempo di non lavoro.

Occorre sperimentare nuove strade, anche quelle che oggi appaiono impervie. D'altronde la storia delle lotte che i sindacati dei lavoratori hanno realizzato in questi anni stanno a dimostrare le importanti conquiste anche nel nostro comparto: da quella delle ferie retribuite, a quella in anni più recenti dello statuto dei lavoratori attraverso il quale si poterono definire regole e modelli negoziali che hanno dato vita ai Cral aziendali, forma evolutiva dei Dopolavori.



Attraverso i Cral, che potremmo considerare le strutture antesignane degli attuali Enti bilaterali, i sindacati confederali Cgil-Cisl-Uil si sono adoperati per realizzare politiche sociali sul tempo di non lavoro che vanno dallo sport, alla cultura, alle vacanze.

Anche oggi l'impegno delle organizzazioni sindacali si caratterizza su questo versante ed ha la sua espressione da una parte con lo sviluppo delle contrattazioni nazionali all'interno delle quali vengono definite le regole generali e dall'altra nelle contrattazioni locali e aziendali dove vengono negoziate le risorse da indirizzare al funzionamento dei Cral e quindi alle attività di tempo libero dei lavoratori e delle lavoratrici.

Oggi, come FITeL, stiamo cercando di aprire una nuova fase attraverso

la cosiddetta “contrattazione sociale” con l’intento di realizzare accordi con le Regione ed i Comuni per lo sviluppo del turismo sociale.

Un problema ulteriore è rappresentato dai processi di individualizzazione dei rapporti di lavoro, con conseguente invasività delle aziende che, strategicamente, sostituiscono la contrattazione individuale a quella collettiva, erodendo gli spazi delle rappresentanze sindacali.

Oggi le politiche imprenditoriali perseguono nuove strategie, con nuove forme di incentivazioni salariale o di partecipazione agli utili, la stessa riforma del collocamento tende alla costituzione di un rapporto diretto e personalizzato tra direzioni aziendali e lavoratore, il rischio è quello di una destrutturazione dell’intero sistema di relazioni industriali. In una fase caratterizzata dall’individualismo e dall’assenza di riferimenti ideologici emerge forte la necessità di individuare nuovi strumenti per conquistare i lavoratori al sindacato. Anche da qui può svilupparsi un nuovo ruolo strategico dei Cral.



Una rinnovata attenzione al tema del tempo di non lavoro può rappresentare un punto di avvio per una rinnovata e costruttiva riflessione verso le tematiche del tempo libero che, negli ultimi anni, hanno conosciuto uno sviluppo crescente fino ad assumere una fondamentale rilevanza nella vita dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani. Oggi l’azio-

ne della FITeL e delle confederazioni deve guardare con attenzione a contesti come quelli dei circoli aziendali consapevoli che la posta in gioco è il rafforzamento del rapporto con i lavoratori.

Tornando al tema della contrattazione sono, come abbiamo già detto, pochi i Contratti Collettivi di Lavoro che si occupano di normare la costituzione, il funzionamento e le prerogative dei CRAL rinviando, spesso, a successivi accordi fra le parti l’individuazione di iniziative utili allo svolgimento da parte dei lavoratori di attività culturali, sociali e per il tempo libero e stabilendo anche, per l’attuazione di tali attività, incontri periodici (spesso annuali).

Possiamo affermare che il quadro contrattuale è sostanzialmente inesistente a livello nazionale. Va, quindi, immediatamente aperto con le Confederazioni e con le categorie più importanti un confronto teso a ridare slancio a politiche contrattuali sul tempo di non lavoro

Per i CRAL pubblici occorre recuperare gli esiti negativi derivati dall’applicazione delle norme previste dalla legge finanziaria del ‘93, che ha addirittura stabilito un divieto di finanziamento da parte delle Amministrazioni. Questo ha equivalso ad una ingiustificata discriminazione dei CRAL pubblici nei confronti di tutte quelle Associazioni che ricevono a vario titolo finanziamenti da strutture pubbliche.

La prima proposta quindi da avanzare per la contrattazione nazionale è quella di ricondurre all’interno dei CCNL il tema dei Cral, costruendo una cornice di regole, funzioni, strumenti ed ancoraggi legislativi all’art. 11 della legge 300, alla legge n. 383 sull’associazionismo di promozione sociale, alla legge 460 sul regime fiscale per le Associazioni no-profit e

alla legge 328 sull’assistenza.

Per quanto riguarda i CRAL pubblici, come detto, si tratta di abrogare il comma specifico della legge del 1993, come del resto aveva proposto lo stesso Parlamento approvando nel 2000 uno specifico ordine del giorno.



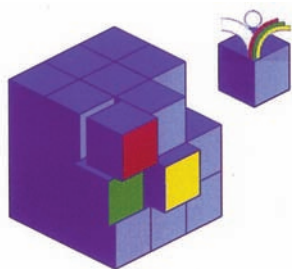
La seconda proposta riguarda la rivendicazione di una politica di defiscalizzazione individuate nella contrattazione tra le parti sociali, destinate all’attività dei Cral, oltre ad una specifica politica di vantaggio fiscale per tutte le attività dei Cral.

C’è poi il capitolo del turismo sociale. Affrontare oggi il tema del turismo sociale significa lavorare affinché le classi socialmente più deboli ed emarginate, i lavoratori colpiti dalla crisi economica, le famiglie mono-reddito, i giovani precari possano avere pieno accesso al turismo, al diritto al riposo attraverso le vacanze ed a una utilizzazione del tempo libero che contribuisca alla realizzazione piena di lavoratori e pensionati e che allo stesso tempo, favorisca la crescita culturale dell’individuo. Ecco turismo sociale significa prima di tutto realizzare un turismo solidale ed ecosostenibile, per fare in modo che tutti, lavoratori e pensionati possano viaggiare, conoscersi e divertirsi.

Da sempre una delle missioni dei Cral è stata quella di organizzare il tempo di vacanza dei lavoratori e

delle lavoratrici, da sempre i Cral hanno quindi svolto una funzione sociale nell'ambito del turismo.

Si tratta ora di lavorare affinché il turismo sociale abbia un effettivo sviluppo nel nostro Paese e per raggiungere questo obiettivo c'è ancora molto da fare, sia sul fronte normativo che su quello contrattuale fra le parti sociali.



Ma soprattutto sul piano governativo. Nel nostro Paese non esiste un piano strategico nazionale per il rilancio del turismo, a partire dal turismo sociale, creando una vera governance del sistema Stato-Regioni, proprio perché consideriamo il turismo e le sue problematiche di grande interesse nazionale. Il turismo non può vedere attori solo coloro che rappresentano l'offerta ma deve realizzare una forte collaborazione soprattutto con chi rappresenta la domanda.

Il piano nazionale dovrà individuare strumenti e risorse economiche rivolte a riqualificare i territori già sviluppati e a valorizzare le aree interne del Mezzogiorno.

Dopo dieci anni dalla approvazione della legge istitutiva si è avviata anche nel nostro Paese l'esperienza dei Buoni Vacanza, con un minimo di finanziamento dello Stato, e con un impegno del Ministero del Turismo a consolidare il sistema nei prossimi anni. Certamente scontiamo un ritardo notevole rispetto ad

esperienze già positivamente sviluppate in Francia ed in altri Paesi Europei. Vogliamo sottolineare come i Buoni vacanza in Francia hanno avuto, nello scorso anno, un fatturato di oltre un miliardo e mezzo di euro, interessando circa sei milioni di cittadini. Ma è anche vero che mentre i Buoni vacanza francesi sono frutto di un sistema concertativo tra aziende, sindacati e governo, in Italia la decisione della loro istituzione è stata presa senza un approfondito coinvolgimento delle rappresentanze sindacali dei lavoratori.

La recente normativa sui Buoni Vacanza è inadeguata e contraddittoria. Inadeguata per la esiguità del finanziamento e per la stagionalizzazione dell'intervento, la CES al riguardo ha considerato la stagionalizzazione come una ulteriore discriminazione nei confronti dei cittadini meno abbienti. D'altra parte proporre la stagionalizzazione in un Paese in cui le ferie sono tradizionalmente concentrate nei mesi estivi significa di fatto escludere da questa opportunità i lavoratori e le loro famiglie.



Contraddittoria perché si richiede a famiglie a basso reddito, obiettivo dell'intervento, il pagamento anticipato della vacanza stessa, sarà forse questa la ragione per cui dei cinque milioni di euro disponibili le domande hanno appena coperto tre milioni? Inoltre poiché ci si rivolge allo strato più debole della popola-

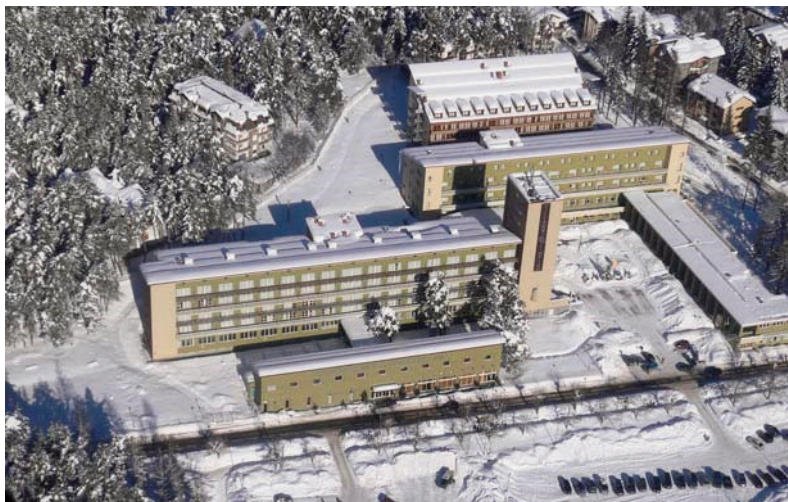
zione si dovrebbe sapere che è anche quello meno dotato di supporti informatici. Prevedere dunque come unico modo di presentazione della domanda quello del sistema on line mette la maggior parte di questi cittadini nell'impossibilità di gestire autonomamente questo atto.

Per finire, appare bizzarro che l'unico elemento di selezione per ottenere il Buono vacanza sia la velocità nel far pervenire on line la domanda, la velocità non è infatti un elemento di diritto, ma il reddito, il numero dei figli, lo stato di bisogno sì. Come FITel siamo impegnati affinché la normativa sia modificata e possa davvero diventare uno strumento per sviluppare il turismo sociale per tutti e non soltanto una manovra di stagionalizzazione dei flussi turistici.

La FITel insieme ai Cral si candida ad essere protagonista di qualsiasi iniziativa sul turismo sociale, compresa quella dei Buoni. Riteniamo che qualsiasi iniziativa sul turismo sociale debba realizzarsi tenendo nel dovuto conto la storia che questo ha avuto nel nostro Paese, dove da sempre i Cral hanno rappresentato, insieme ad altri soggetti, questo segmento del turismo ed oggi più che mai rivendichiamo un ruolo da protagonisti in un settore nel quale, senza avere aiuti dallo Stato, abbiamo mandato nel corso degli anni milioni di famiglie di lavoratori e di pensionati in vacanza avendo come obiettivo la qualità e la trasparenza .



VILLAGGIO OLIMPICO DI BARDONECCHIA



Bardonecchia è situata in Alta Val di Susa a 1312 metri di altitudine ed è stata uno dei principali siti di gara Olimpici di Torino 2006. Rinomata stazione sciistica, è suddivisa in quattro parti: Campo Smith, Les Arnauds, Melezet e Jafferau per un totale di circa 120 chilometri di piste. È raggiungibile comodamente in autostrada in soli 50 minuti da Torino, dispone di stazione ferroviaria internazionale.

Nel febbraio 2006, nel contesto dei XX° Giochi Olimpici Invernali,

Bardonecchia ha ospitato le gare di snowboard e creato uno snowpark (unico in Europa con halfpipe olimpico) per accogliere i sempre più numerosi praticanti di questa giovane disciplina.

Durante l'inverno oltre a sciare, si può fare snowboard, sci nordico, trekking con racchette da neve e andare a cavallo, arrampicata su ghiaccio e pattinaggio e, perché no, winter bike, la mountain bike invernale con le gomme chiodate. Il Villaggio Olimpico è natura, sport e divertimento per divertirsi,

per imparare e per allenarsi anche d'estate.

Sono disponibili corsi di equitazione, mountain bike, tennis, golf e non solo: Bardonecchia è una delle località alpine col maggior numero di sentieri ed offre percorsi adatti ai più ed ai meno esperti.

Le strutture sportive nelle immediate vicinanze, come Palazzetto dello sport, piscina e alcune palestre, permettono di praticare anche calcio, pallavolo, tennis, arrampicata e bocce.



il valore del tempo libero



1° Assemblea Nazionale CRAL e CRT

Bardonecchia 13 | 14 | 15 maggio 2011

programma

come arrivare

VENERDI' 13



- ore 14,00 Registrazione partecipanti
- ore 15,00 Apertura lavori
Saluto delle autorità
Saluto della FITeL Regione Piemonte
- ore 15,30 Relazione introduttiva
Luigi Pallotta *Presidente FITeL Nazionale*
- ore 16,00 Intervento degli invitati
Enrico Panini *Segretario Confederale CGIL*
Paolo Mezzio *Segretario Confederale CISL*
Carlo Fiordaliso *Segretario Confederale UIL*
- ore 17,30 Tavola Rotonda:
"Esperienze dei CRAL a confronto"
- ore 19,30 Cena

SABATO 14



- ore 09,00 Apertura dibattito
- ore 10,30 Tavola Rotonda su:
"Il valore del Tempo Libero tra welfare e contrattazione, il nuovo ruolo dei CRAL e del Sindacato".
Interverranno:
Vera Lamonica *Segretario Confederale CGIL*
Paolo Mezzio *Segretario Confederale CISL*
Paolo Pirani *Segretario Confederale UIL*
- ore 13,00 Pranzo
- ore 15,00 Ripresa lavori e dibattito

DOMENICA 15



- ore 09,30 Ripresa dibattito
- ore 12,00 Conclusioni

Villaggio Olimpico *
Viale della Vittoria 46/b
10052 Bardonecchia (TO)



con il patrocinio di



in collaborazione con



Uno speciale ringraziamento al Villaggio Olimpico di Bardonecchia e a Sottozero s.r.l. per l'ospitalità prestata a questa Assemblea Nazionale

con il contributo di



RCA +
C/C =

2



Nel segno del risparmio!

Polizza Auto + Conto Corrente = 2diCUORE



DICUORE

Polizza Auto e Conto Corrente, risparmio e sicurezza, convenienza e comodità: tutto insieme in 2diCUORE, l'innovativa soluzione integrata del Gruppo Unipol.

Scopri la rivoluzionaria formula che riduce le spese e moltiplica i vantaggi nelle Filiali Unipol Banca e nelle Agenzie Unipol Assicurazioni.

UNIPOL
BANCA

UNIPOL
ASSICURAZIONI

2diCUORE è una soluzione integrata del Gruppo Unipol.