



Sindacato lavoratori comunicazione Napoli



VIII CONGRESSO SLC CGIL NAPOLI

Capire la critica, costruire il cambiamento

Per una SLC CGIL delle lavoratrici e dei lavoratori

Il congresso straordinario che celebreremo il 19 e 20 maggio si è reso necessario a causa del commissariamento della struttura deciso dall'Assemblea generale della CGIL nazionale Confederale a seguito dei risultati della ispezione effettuata nel settembre 2024 e che registrò significative irregolarità in particolare sul piano del tesseramento.

Il lavoro di riorganizzazione e di ripristino della gestione ordinaria è stato lungo e non facile ma con questo congresso concludiamo questa fase riconsegnando la SLC di Napoli al suo gruppo dirigente che verrà eletto per l'appunto in questo congresso.

Il presente documento dovrà essere discusso e votato dalle assemblee che faremo in ogni posto di lavoro nel quale siamo presenti e in queste stesse assemblee eleggeremo le delegate e delegati al congresso a cui spetterà la responsabilità di eleggere la nuova assemblea generale.

Il nostro congresso si svolge in un contesto territoriale e nazionale assai complesso e per certi versi totalmente inedito. Solamente quattro anni fa nessuno avrebbe immaginato che termini come guerra mondiale, genocidio, uso dell'arma nucleare potessero entrare nel vocabolario quotidiano e nel dibattito pubblico sindacale o politico. Tutto questo definisce uno scenario nel quale le già non facili condizioni economiche e sociali del nostro Paese rischiano di precipitare in una crisi senza fine. Il tratto distintivo di questi ultimi vent'anni della situazione economico sociale dell'Italia è stata la crescita a dismisura delle diseguaglianze. Nei primi anni 2000 è infatti cresciuta enormemente la concentrazione della ricchezza a seguito di quella che gli economisti chiamano "stagnazione diseguale", in particolare una particolare dinamica economica per la quale mentre il reddito medio è rimasto sostanzialmente fermo negli ultimi 25 anni la distanza tra chi è più ricco e chi è più povero è cresciuta a dismisura. Tutto ciò è avvenuto mentre sul mercato del lavoro sono intervenuti mutamenti che hanno peggiorato i diritti e le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Come sempre diciamo il Paese ha affrontato la competizione internazionale dovuta all'avvento della globalizzazione e le crisi che successivamente si sono periodicamente verificate non attraverso l'innovazione o la capacità di investire produttivamente ma agendo sulla leva della competizione al ribasso svalutando il valore del lavoro culturalmente ed economicamente.

Ma la cosa più grave è che in questa sostanziale stagnazione sono avvenuti fenomeni importanti di redistribuzione della ricchezza; la concentrazione relativa, se si prende in considerazione l'indice di Gini, che misura per l'appunto la diseguaglianza di un contesto sociale, il valore della diseguaglianza esistente in Italia risulta essere largamente al di sopra della media Europea, il salario reale vale a dire il potere d'acquisto delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori è oggi inferiore a quello di 20 anni fa, anzi è sostanzialmente fermo a 30 anni fa. La quota di reddito nazionale dell'uno per cento più ricco è aumentata mentre la quota destinata al 50% più povero è diminuita o è rimasta ferma.

Si può discutere a lungo sui motivi di queste diseguaglianze ma qui è sufficiente individuare almeno tre fattori :

- il primo è sicuramente il mercato del lavoro la sua frammentazione e la creazione di una fascia sempre più diffusa di lavoro povero;
- il secondo collegato alla crisi del Mercato del Lavoro se non altro per la diminuita capacità di finanziamento attraverso i contributi dei lavoratori e delle imprese è la crisi del welfare;
- il terzo è un sistema fiscale che non è più in grado di distinguere adeguatamente le diverse condizioni di reddito e che anzi a causa delle dinamiche inflattive ha spesso, attraverso il drenaggio fiscale, contribuito ad ulteriore impoverimento dei salari non in grado di garantire un reale potere d'acquisto.

La diffusione generalizzata dei contratti precari introdotti nel nostro Paese con un falso culturale con il quale sin dalla fine degli anni novanta si è introdotto nel dibattito pubblico un'idea per la quale era indispensabile la flessibilizzazione, così si chiamava in quegli anni , delle forme giuridiche d'impiego in maniera tale da rendere il mercato del lavoro più duttile a mutamenti in corso con la falsa motivazione di rendere l'accesso al lavoro più capace di adattarsi alle mutate esigenze della competizione internazionale e le imprese ed i governi hanno provocato la diffusione a macchia d'olio di contratti a termine e collaborazione occasionali.

Così si è creata una frattura e anzi una contrapposizione tra lavoratori garantiti e non garantiti e aumentando a dismisura e per la prima volta il numero di persone che pur avendo un impiego non superano la soglia di povertà. Questo è dovuto spesso come sappiamo bene qui a Napoli e in molti nostri posti di lavoro, al part time involontario ovviamente molto diffuso. Salari bassi sono diventati un tratto distintivo dei settori a bassa produttività.

In una condizione come quella qui sommariamente descritta le classi dirigenti avrebbero dovuto perseguire ed applicare politiche e dinamiche di ricomposizione delle fratture che si andavano determinando, ricercando e favorendo una vera e propria riconciliazione con i diversi strati sociali.

Abbiamo assistito invece alla generalizzazione di vere e proprie contrapposizioni sociali. Possiamo elencarne alcune: garantiti/precari; giovani/anziani; uomini/donne; residenti/migranti; Nord /Sud etc.

In un simile contesto non poteva che crescere ed ulteriormente svilupparsi l'economia illegale. E' bene ricordare come essa permei il 30% del territorio nazionale ed ovviamente anche il territorio Campano e napoletano, cosa che del resto vediamo tutti i giorni nei nostri quartieri o meglio in alcuni di essi almeno quando sappiamo che ai nostri giovani a fronte di un lavoro in nero e mal pagato o quando anche legale e contrattualizzato comunque malpagato viene offerta la possibilità di un compenso facile, senza un coinvolgimento che all'inizio possa sembrare eccessivo, richiedendo a questi ragazzi semplicemente un ruolo di sorveglianza e vigilanza del territorio ed offrendo in cambio compensi nell'ordine di 1000/ 1500 euro mensili. Restituire a questi giovani la prospettiva di un lavoro sicuro ed equamente retribuito non è solo questione, come nel resto del Paese di giustizia sociale, ma è questione primaria di riconquista alla legalità di interi territoriali e di segmenti importanti di un'intera generazione. La battaglia per la legalità non è solo quella delle forze dell'ordine o dei Giudici che arrivano sempre quando il danno è già fatto, come amava ricordare Giovanni Falcone, ma è quella che tutti insieme possiamo condurre per sottrarre consenso e capacità di attrazione all' economia illegale. Ma potremmo farlo solo offrendo ai giovani la prospettiva di un lavoro garantito ed equamente retribuito.

La cosa incredibile è che non solo le classi dirigenti politiche non hanno fatto niente per impedire il processo di frantumazione che abbiamo provato a descrivere ma che anzi alcune di loro hanno fatto di queste contrapposizioni sociali uno strumento per la ricerca del consenso. Non solo non sono stati perseguiti obiettivi di riduzione di queste fratture ma anzi sono state culturalmente ampliate giocando sulla logica del metterci gli uni contro gli altri . Appare ovviamente in tutta la sua evidenza invece come il compito di un sindacato confederale sia a livello generale ma anche nella sua vita quotidiana di tutti i giorni nei posti di lavoro, sia esattamente quello di favorire un processo di ricomposizione di queste fratture e di creazione di quelle alleanze sociali che sono l'unico mezzo che abbiamo a disposizione per contrastare chi su queste dinamiche ha lucrato e accresciuto la propria ricchezza e il proprio potere. Questo è del resto il senso di un sindacato confederale ed è questo che va ricordato e che ci deve guidare nella nostra azione quotidiana da quella che svolgiamo nel singolo posto di lavoro, a quella che cerchiamo di svolgere quando siamo al confronto con le nostre controparti imprenditoriali o politiche che siano.

Se riusciamo a tenere a mente queste ultime considerazioni e se riusciamo a farle diventare la bussola che ci guida nel nostro agire quotidiano diventerà più facile rafforzare o ricostruire nei nostri posti di lavoro una presenza della SLC CGIL adeguata e sottratta alle logiche di contrapposizione o concorrenza che potremmo definire mercantile con le altre sigle e potremmo provare a interrompere questa follia di rubarci gli scritti reciprocamente e di provare con la nostra azione politica e la nostra capacità di convincimento ad aggregare il consenso dei due terzi delle nostre lavoratrici e lavoratori che non sono iscritti a nessun organizzazione.

Proviamo quindi a capire come queste dinamiche che abbiamo sommariamente descritto trovano la loro declinazione nel territorio napoletano.

Il congresso straordinario si svolge in un momento cruciale per la nostra città Napoli non è solo la più grande area metropolitana del Sud del nostro Paese in quanto tale chiamata a giocare un ruolo di primo piano nello scenario economico politico e non è nemmeno solo una città in cerca del suo riscatto. Napoli è per certi versi è un vero e proprio laboratorio di innovazione e di grandi opportunità. Qui ovviamente proviamo a guardare solo quelli che interessano la nostra categoria. Riteniamo vadano tenute in considerazione quattro grandi questioni:

- 1) l'innovazione digitale;
- 2) la produzione culturale;
- 3) la trasformazione in corso del terziario che nel nostro caso è la trasformazione della più grande azienda del paese stiamo parlando di Poste Italiane;
- 4) l'evoluzione dell'industria.

La digitalizzazione non sta modificando solo l'economia nazionale, ma interviene profondamente anche nel nostro territorio. Napoli non è più una città che subisce per così dire la tecnologia e che in qualche modo ne è fruitrice, ma è diventata una città che produce tecnologia. E' sufficiente in proposito pensare all' hub tecnologico costituito dal Polo di San Giovanni a Teduccio (Università Federico II) che essendo ormai operativo da circa 10 anni si è consolidato come un vero e proprio punto di incontro tra le grandi TLC e il tessuto economico sociale. Oppure possiamo ricordare le varie Academy aziendali dove Tim Vodafone e Wind Tre collaborano con i centri di ricerca come il CNIT (Consorzio Nazionale Inter universitario per le telecomunicazioni) con lo scopo di formare alte professionalità su 5G, Stand Alone, Edge computing e Cyber Security. Dobbiamo comprendere che le TLC non si limitano più a vendere abbonamenti ma lavorano in partnership con le PMI campane che più di quanto noi percepiamo stanno già aiutando a integrare l'intelligenza artificiale con i processi produttivi Napoli è una città leader per il livello di copertura del 5G e questo sta aiutando lo sviluppo in molti settori dell'economia Tuttavia nonostante questi progressi restano molte criticità su cui occorre lavorare in particolare occorre che la politica di chi ci amministra sia in città che nella regione intervenga per proteggere, guidare e correggere il processo in corso. Più volte abbiamo parlato, anche recentemente collaborando con la CGIL alla stesura del programma di chi oggi governa la regione, della necessità di tenere conto che in città esiste ancora un fortissimo divario di competenze digitali e di infrastrutture e che avremmo bisogno di un vero e proprio piano regolatore da parte dell'autorità cittadina nei confronti di questo fenomeno. Sembra una banalità ma alla fine la diffusione dell'infrastruttura in maniera equa e che dia tutti il diritto alla connessione è una questione di scavi e di autorizzazioni che il Comune a tale scopo deve concedere L'impressione è che fino ad oggi si sia proceduto secondo le scelte di mercato che le aziende fanno dette in pillole dove l'azienda ha l'impressione di poter vendere più abbonamenti lì proceda all'installazione della Fibra e lì fanno gli scavi. Ecco che qui viene la possibilità da parte dell'autorità politica amministrativa di poter intervenire potendo scegliere la priorità per la città, quali sono i luoghi nei quali le autorizzazioni per gli scavi vengono concessi subito e quali quelli in cui saranno concesse in un secondo tempo. Ecco dunque che avremo necessità di confrontarci insieme con la CGIL con l'autorità cittadina per definire le linee guida di

questo che noi continuiamo a chiamare Piano regolatore generale per la diffusione della Fibra e del 5G anche allo scopo come già detto di garantire il diritto alla connessione ad ogni cittadino e ridurre significativamente fino ad azzerarlo il cosiddetto digital divide sociale.

In secondo luogo, dovremmo chiedere alle nostre aziende di fare una politica di reclutamento occupazionale finalizzata a trattenere i giovani, che vengono formati nelle Academy che prima abbiamo richiamato, che altrimenti rischiano di essere attratti da offerta all'estero o in altre aree del Paese.

Poi insieme a questa che potremmo considerare la parte alta della nostra attività rimane, ovviamente tutt'altro che meno rilevante o importante e anzi più che mai determinante per il successo delle nostre rivendicazioni, la necessità di occuparci delle condizioni materiali delle lavoratrici e dei lavoratori delle nostre aziende, nei nostri call center e in ogni sito. Troppo alto rimane il rischio dell'applicazione di contratti pirata è troppo alto e il numero ancora di part-time involontari, e non chiare sono sempre le dinamiche e le prospettive dei percorsi professionali e di carriera all'interno dei nostri posti di lavoro. In questo quadro un capitolo a sé stante è rappresentato dalle diseguaglianze di genere. Come è noto in Italia e anche a Napoli permane un consistente gender gap nei salari e nei percorsi professionali. Essendo queste dinamiche inibite dai contratti nazionali e dalla legislazione sul lavoro vigente è facile concludere che esse hanno origine e si affermano nei luoghi di lavoro e nella contrattazione aziendale che facciamo o che non facciamo. Forse è giunto il momento di stringere un patto con i nostri Coordinamenti delle donne che preveda la loro consultazione prima del varo o nella costruzione delle nostre piattaforme per la contrattazione integrativa.

Va garantito inoltre per tutti il diritto permanente alla formazione e all'aggiornamento professionale chiedendone in appositi trattative la programmazione anche in vista dell'avvento di nuove tecnologie in particolare della intelligenza artificiale che, se non programmata ed attuata come strumento complementare all'attività lavorativa delle persone, rischia di essere o di diventare uno strumento di mera sostituzione, il che potrebbe costituire una tentazione importante e potente per le aziende in cerca di incrementi di produttività e redditività, ma questa scelta creerebbe a noi e alla società più In generale problemi occupazionali drammatici e ingestibili. Non si tratta di aver paura del futuro né di riproporre anacronistiche forme luddistiche di lotta alle macchine, ma di prevedere il cambiamento e riuscire per l'appunto a governarlo.

In questi ultimissimi anni, il mondo dell'emittenza (pubblica e privata) ha visto profondi cambiamenti, alla ricerca di un nuovo assetto ed equilibrio. Nel 2025, sono stati rinnovati i contratti nazionali in RAI e della emittenza privata, con l'obiettivo non solo di far fronte alle esigenze economiche dei lavoratori ma anche di gestire la transizione tecnologica, nonché l'impatto dell'intelligenza artificiale che appare, agli occhi di taluni, la soluzione per abbattere costi e mortificare la valenza professionale.

Particolare attenzione va poi posta intorno al Centro di produzione Rai di Napoli, uno dei quattro siti radiotelevisivi della più grande azienda culturale del Paese, unico nel Meridione. Siamo alla vigilia di un importante intervento nell'ambito del piano

immobiliare aziendale: l'Auditorium, così come l'ala uffici, saranno sottoposti a interventi di rafforzamento antisismico risanamento e restyling che interesseranno il sito produttivo pubblico per un periodo relativamente lungo (fine dei lavori 2030). Se da un lato tale impegno economico, al quale partecipa anche la Regione Campania, non può che essere condiviso, per ciò che rappresenta nella sua essenza, sia per l'azienda che per la stessa città di Napoli, per quanto sia radicato nel tessuto urbano e culturale del panorama cittadino il Centro di produzione Rai, dall'altro deve porci nella condizione di vigilare al fine di preservare appieno l'attività del polo radiotelevisivo napoletano: se l'Auditorium si ferma temporaneamente, va chiesto che la Rai s'impegni a ricercare sul territorio una soluzione alternativa al fine di garantire la produzione senza soluzione di continuità. A questo impegno, sul piano immobiliare, deve, a nostro avviso, seguire, senza tentennamenti, un significativo piano di ammodernamento tecnologico, tale da proiettare Napoli verso la transizione a Media Company per rimanere pienamente nell'alveo delle linee guida Rai per il futuro prossimo e per ribadire la centralità di Napoli nel panorama aziendale e di sistema, ad argine di spinte centripete. Un binomio culturale, informativo, e di intrattenimento inscindibile quello di Napoli e la Rai che va rafforzato anche attraverso il consapevole coinvolgimento delle istituzioni, al fine di incardinare il centro di produzione saldamente nella storia futura della città partenopea e aprirlo sempre di più alle istanze cittadine. Cogliendo il virtuosismo di questo particolare momento storico, che fa di Napoli fulcro indiscutibile della produzione televisiva e cinematografica nazionale, per la sua connaturata teatralità, sarebbe da ricercare, attraverso un piano d'investimenti misti, lo sviluppo sul territorio di una capacità diffusa nel fare, attraverso la formazione di nuove generazioni addestrate per quei lavori e mestieri tipicamente del settore.

La Campania, e in particolare Napoli, stanno per l'appunto vivendo una fase di forte crescita della produzione culturale e audiovisiva, accompagnata da una crescente esposizione nazionale e internazionale della città e del territorio. Il Piano Cinema Campania 2025 conferma la centralità del comparto, con una dotazione complessiva di 4,5 milioni di euro, di cui 2,5 milioni destinati alle opere audiovisive, 1,3 milioni alla promozione della cultura cinematografica e audiovisiva e 700 mila euro al sostegno dell'esercizio. Parallelamente, diverse fonti descrivono Napoli come una città in pieno boom turistico e culturale, con una crescente attrattività legata anche al cinema, alle serie, ai grandi eventi e alla visibilità internazionale della sua immagine.

Questa crescita, tuttavia, non si traduce automaticamente in un miglioramento strutturale delle condizioni di lavoro né di incremento di buoni posti di lavoro. Lo stesso Avviso del Piano Cinema 2025 richiede ai soggetti beneficiari regolarità contributiva, rispetto della normativa sulla sicurezza e applicazione dei contratti nazionali di categoria, oltre alla possibilità di controlli e sopralluoghi ispettivi. Il permanere di tale richiamo normativo indica che il tema della qualità del lavoro, della regolarità contrattuale e del controllo effettivo delle produzioni resta un nodo ancora aperto.

Lo stesso può dirsi per il settore audiovisivo infatti Napoli sta beneficiando di una

stagione eccezionale dal punto di vista dell'attrattività audiovisiva. Secondo stime giornalistiche, dal 2022 la città ospita mediamente oltre 20 lungometraggi e 15 serie l'anno, per un totale di circa 650 produzioni tra videoclip, spot e programmi televisivi, con un valore stimato dei servizi e del personale locale coinvolto superiore a 100 milioni di euro. Questo dato conferma che il settore non è più marginale, ma rappresenta un segmento rilevante dell'economia culturale campana.

Il problema sindacale è che l'espansione del mercato non è stata accompagnata da un pari avanzamento sul piano dei diritti, dei compensi e della stabilità occupazionale. Le produzioni, incluse quelle estere, trovano sul territorio professionalità, paesaggi, reputazione e capacità di accoglienza, ma il ritorno per lavoratrici e lavoratori non appare proporzionato alla ricchezza prodotta, mentre continuano a pesare contratti datati, rapporti di lavoro deboli e margini molto ampi di ricattabilità individuale.

Uno dei punti più critici riguarda la difficoltà dei controlli sulle attività e sui contratti. Il Piano Cinema 2025 prevede verifiche documentali, ispezioni in loco e possibili revoche dei contributi in caso di false dichiarazioni o irregolarità, ma questa cornice formale non basta, da sola, a garantire un controllo capillare sull'intera filiera produttiva.

In questo contesto si inseriscono con pericolosa frequenza fenomeni di intermediazione e di caporalato professionale, spesso esercitati attraverso alcuni caposervizi o figure intermedie che concentrano il potere di accesso al lavoro. La debolezza delle verifiche produce una compressione sistematica dei diritti.

Le criticità del cineaudiovisivo si riflettono se possibile ampliate anche nello spettacolo dal vivo, dove il controllo è ancora più difficile. La Legge Regionale Campania n. 6 del 2007 riconosce lo spettacolo come fattore di sviluppo economico e culturale e prevede che i contributi pubblici siano disposti anche sulla base del rispetto dei contratti collettivi nazionali e delle disposizioni tecniche di agibilità dei luoghi di spettacolo, e conseguentemente richiede un efficace sistema di controllo e monitoraggio .

Purtroppo la realtà si incarica di dimostrare crudelmente quanto sia ampio il divario tra gli obiettivi dichiarati della legge e i risultati nel concreto. In proposito nonostante questa norma in presenza di molti teatri, compagnie, spazi non convenzionali o produzione di piccole e media scala registrano la pressoché totale assenza degli organi di controllo che favorisce ogni forma di sfruttamento non convenzionali e l'assenza o l'insufficienza dei controlli favorisce forme diffuse di sfruttamento: dal sotto inquadramento, al mancato rispetto dei riposi e delle norme di sicurezza, passando per la mancata denuncia delle giornate effettivamente lavorate e altro ancora.

I teatri stabili e gli enti strutturati presentano un livello di tutela relativamente maggiore sul piano della continuità reddituale, soprattutto per il personale assunto a tempo indeterminato. La stessa legge regionale prevede un sostegno specifico ai soggetti stabili ad iniziativa pubblica, riconoscendone un ruolo peculiare nel sistema dello spettacolo campano .

Tuttavia, la maggiore stabilità non elimina il problema dell'obsolescenza contrattuale.

Il settore dei teatri ha conosciuto un rinnovo importante nel 2018 dopo dieci anni di vuoto contrattuale, con l'obiettivo di unificare assetti non più coerenti con la nuova geografia dello spettacolo dal vivo. Tuttavia essendo trascorsi ulteriori otto anni quell'accordo è evidente che molte delle declaratorie professionali, molti assetti organizzativi avrebbero bisogno di essere aggiornati e soprattutto le retribuzioni hanno bisogno di essere adeguate al costo della vita.

Un caso a parte tra i teatri stabili va considerato il teatro San Carlo che è un patrimonio storico culturale e occupazionale unico nel panorama nazionale. Bisogna però evitare che proprio per questi motivi il San Carlo finisca con l'essere considerato esclusivamente un'istituzione da tutelare sul piano dell'immagine a livello nazionale e internazionale. E' necessario ricordare che il San Carlo è un luogo di lavoro che deve essere governato da regole moderne e trasparenti e aderenti alla realtà contemporanea la sua centralità rende ancora più evidente la distanza tra il contraddistinto valore simbolico e l'effettiva condizione di molte professionalità interne e connesse, spesso contraddistinte da inquadramenti non adeguati e da una struttura decisionale le cui dinamiche, come dimostrano i casi all'attenzione della magistratura, non sempre sono comprensibili e che rischia di non valorizzare a sufficienza il lavoro quotidiano di chi ne garantisce il funzionamento. Noi vorremmo che il San Carlo oltre che essere un esempio per il valore artistico lo fosse anche per la correttezza della contrattazione e per la qualità del lavoro e per il pieno rispetto dei diritti sia del personale stabile sia di quello precario impiegato.

Per i lavoratori intermittenti la situazione è ancora più critica. La frammentazione del lavoro la necessità di procacciarsi quotidianamente occasioni di lavoro l'ingresso sul mercato del lavoro di personale non adeguatamente formato e che ha un rapporto che potremmo definire occasionale con questo lavoro ha creato una sorta di esercito di riserva di lavoratrici e lavoratori meno consapevoli dei propri diritti e per questo motivo oggettivamente sottoposto a forme di sfruttamento più ampi e quanto già non consenta la precarietà insita in questo rapporto di lavoro. E' evidente che questo fatto oltre a essere un problema in sé per le persone direttamente interessate, crea un problema anche al personale che è sottoposto a norme contrattuali più garantite e, dal punto di vista dell'imprenditore sconsiderato, più costose e quindi meno convenienti. Anche per questo motivo oltre che perché è giusto in sé ridurre significativamente queste forme di precarietà, per contrastare il complesso di questi fenomeni il legislatore regionale aveva introdotto attraverso la legge regionale n 6 del 2007 l'osservatorio regionale sullo spettacolo. A questo osservatorio la legge aveva affidato funzioni di monitoraggio continuo e il confronto strutturato con le parti sociali. Il suo mancato pieno funzionamento, senza dati aggiornati, rischia di privare il settore di un presidio essenziale di conoscenza e governo da parte dell'amministratore pubblico. I bandi rischiano di sostenere una crescita esclusivamente quantitativa senza incidere significativamente sulla qualità del lavoro sull'equilibrio territoriale e sulla tutela delle professioni.

Il governo regionale deve comprendere che è necessario anche un miglioramento dei

bandi regionali, in modo che i criteri di accesso, assegnazione, rendicontazione e controllo siano maggiormente orientati alla qualità dell'occupazione. Non basta finanziare produzioni e progetti: occorre premiare chi applica davvero il CCNL, chi documenta correttamente le giornate lavorative, chi rispetta sicurezza e tempi di lavoro, chi valorizza le professionalità locali e chi garantisce trasparenza nelle filiere di appalto e nei servizi.

Infine a proposito di superamento della precarietà un capitolo decisivo riguarda la previdenza dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo. Sarebbe paradossale ed onestamente il colmo dell'ingiustizia che dopo aver trascorso una vita lavorativa contrassegnata dal precariato questa precarietà si trasferisse anche sul futuro previdenziale di ciascun lavoratore.

Nel dibattito pubblico del 2025, l'INPS ha sostenuto in Cassazione una lettura secondo cui, ai fini del diritto pensionistico, varrebbero soltanto gli anni nei quali si raggiunge integralmente, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre, il numero minimo di contributi richiesti; per gli attori, secondo quanto riportato, la soglia era in passato di 60, poi 120 e dal 2021 è scesa a 90.

Questa impostazione è ingiusta, perché mette in discussione la cumulabilità dei contributi versati lungo carriere strutturalmente discontinue. Se i contributi non vengono valorizzati in modo coerente con la natura intermittente del lavoro dello spettacolo, il risultato è duplice: da un lato molti lavoratori rischiano di non maturare il diritto a pensione in modo pieno, dall'altro gli assegni futuri, già indeboliti dal sistema contributivo, risultano e risulteranno insopportabilmente bassi.

Ovviamente la faccenda è Nazionale, ma ci permettiamo in questa sede di sollecitarla perché nel nostro territorio, a Napoli come possiamo immaginare, per tutto quello che ci siamo detti, si moltiplica all'ennesima potenza.

Nel quadro che abbiamo fin qui descritto emergono alcune priorità nell'azione sindacale in questo settore che abbiamo indicato e per chiarezza riassumiamo:

- rafforzare il sistema dei controlli sul lavoro nel cineaudiovisivo e nello spettacolo dal vivo;
- contrastare il caporalato professionale e l'intermediazione opaca;
- vincolare con maggiore efficacia i finanziamenti pubblici al rispetto effettivo del CCNL;
- riattivare pienamente l'Osservatorio regionale sullo spettacolo;
- aggiornare i bandi regionali introducendo criteri più stringenti su lavoro regolare, qualità occupazionale e sicurezza;
- aprire un'iniziativa politica e vertenziale sulla previdenza dei lavoratori intermittenti e sulla piena valorizzazione dei contributi versati.

Bisogna che il nostro Nazionale, faccia in modo di creare un sistema di interlocuzione con INPS con il Governo, ma soprattutto con il Ministero del Lavoro. Napoli ha oggi un'occasione storica: trasformare il boom della produzione culturale in sviluppo buono, occupazione dignitosa e diritti esigibili. Senza questo passaggio, la

crescita dell'industria culturale rischia di poggiare su una base occupazionale fragile, diseguale e sempre più esposta allo sfruttamento.

Napoli per la sua stessa posizione nel territorio Campano ma anche in quello nazionale è ovviamente un territorio cruciale per la logistica e i servizi di recapito privati. Basta pensare alla crescita che negli ultimi anni ha avuto il settore che noi chiamiamo degli appalti. Tuttavia oggi l'azienda Poste, che è la più grande del Paese e che ha l'ambizione di esercitare un ruolo generale che va dall'esercizio di un vero e proprio ruolo di surroga se non di sostituzione della presenza della pubblica amministrazione sul territorio nazionale per alcuni servizi, fino allo svolgimento di un ruolo di promozione di una politica industriale per quanto riguarda le TLC, con la riappropriazione sostanziale da parte di un soggetto pubblico della TIM, ha nei fatti, nei comportamenti quotidiani e nelle relazioni sindacali che intrattiene un comportamento che più contemporaneo sembra essere ispirato da atteggiamenti che erano tipici del Ministero delle poste delle comunicazioni ai tempi nei quali questo ministero era un fortilizio della Democrazia Cristiana. Come potremmo altrimenti definire il comportamento di un'azienda che a seguito della rottura avvenuta a carattere nazionale che ha portato alla creazione di due tavoli separati uno con la presenza della Cisl di categoria e degli altri sindacati suoi comprimari, e l'altro nel quale siamo anche noi, in cui stanno i soggetti che non hanno accettato questo ruolo di subalternità, intrattiene al livello Campano e napoletano. Per quello che ci riguarda viviamo la versione improntata al rispetto nemmeno formale del nostro tavolo negoziale al quale per conto dell'azienda stessa non partecipano mai dirigenti ma solo impiegati o al massimo funzionari, che evidentemente non hanno la possibilità di dare a quel tavolo nessun carattere decisionale. È ormai più di un anno che viviamo questa condizione e alla quale cerchiamo di opporci con la mobilitazione e ricorrendo quando è possibile alle vie legali. Ma davvero non è più tollerabile! In ogni caso se il problema riguardasse solo una discriminazione nei confronti della nostra organizzazione sarebbe ovviamente per noi un problema fondamentale, ma ben altra rilevanza ha invece il fatto che mentre peggiorano le condizioni di chi lavora, peggiorano insieme le modalità con cui il servizio viene erogato con conseguenze ovviamente negative oltre che per i lavoratori soprattutto per i fruitori del servizio. Le caratteristiche principali di questa situazione sono:

- Assenza di qualsiasi contrattazione a livello regionale in luogo della quale avviene una frammentata e saltuaria informazione
- Gestione clientelare delle risorse del personale con relativi inquadramenti e sviluppi professionali
- Totale assenza delle relazioni industriali

Sono evidenti le difficoltà nelle quali ci troviamo e soprattutto si trovano le lavoratrici e i lavoratori e i cittadini. Per questo motivo in attesa che la situazione si sblocchi a livello nazionale anche in conseguenza delle vertenze legali che la SLC Nazionale ha aperto e osservando attentamente i recentissimi eventi, che sembrano aver riaperto un tavolo nazionale a cui parteciperanno tutte le organizzazioni sindacali, riteniamo

indispensabile provare a costruire un terreno di alleanza con i fruitori del nostro lavoro da un lato, ad iniziare dallo Spi CGIL e dall'altro continuare nella nostra opera di contrasto dell'azienda e di sensibilizzazione dei lavoratori lavorando perché nelle ormai imminenti elezioni delle RSU, che dovrebbero aver luogo il prossimo anno, la nostra capacità di rappresentanza venga aumentata e per cui l'azienda sia costretta a tener conto della nostra presenza. Le vicende che abbiamo vissuto in quest'ultimo anno ci devono far mantenere una necessaria prudenza e sorveglianza su quello che sarà il comportamento della Cisl nelle prossime settimane, se siamo cioè di fronte a una vera e propria marcia indietro da parte di quella organizzazione, che forse si è finalmente resa conto anche in virtù delle scelte recentissimamente fatte dal governo nella composizione del consiglio di amministrazione dell'azienda nel quale paradossalmente pur essendo l'organizzazione largamente più rappresentativa del settore pur predicando da tempo la partecipazione è stata marginalizzata oppure se siamo di fronte solo a un piccolo diversivo tattico. Osserviamo ovviamente con favore questo cambiamento di posizione ma rimaniamo pronti a doverci mobilitare e a continuare nella nostra opera di contrasto e denuncia qualora questo fosse ancora necessario e qualora le nostre istanze, che non mutano con la ricomposizione del tavolo, non trovassero accoglimento per l'appunto in quel tavolo.

L'industria cartaria, cartotecnica, della trasformazione e della produzione di imballaggi rappresenta un asset strategico dell'economia manifatturiera italiana, con un perimetro occupazionale di oltre 80.000 addetti e un fatturato di 18 miliardi di euro. In questo scenario, la Campania si conferma la quarta regione d'Italia per capacità produttiva (8,4% del totale nazionale), con una concentrazione industriale nel polo di Napoli e provincia che assorbe ben il 52% dell'insediamento regionale.

Il comparto vive una fase di crescita consolidata, in particolare nell'ambito della trasformazione della carta, trainata dai segmenti del packaging alimentare, degli imballaggi e della stampa di etichette. Tali risultati sono il frutto di investimenti mirati in innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e strategie di comunicazione identitaria del prodotto. È fondamentale sottolineare come ogni processo di riqualificazione industriale sia stato accompagnato da un investimento speculare sul capitale umano, valorizzando l'alta professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nonostante la dinamicità del settore, pesano l'assenza di una politica industriale ed energetica strutturale e le incertezze del quadro internazionale. Il blocco dello stretto di Hormuz, i dazi commerciali e i conflitti in atto configurano il rischio di una "tempesta perfetta". Le aziende del comparto, fortemente energivore e dipendenti dal gas naturale, scontano un gap di competitività rispetto ai competitor europei a causa dei costi energetici superiori e della mancanza di investimenti in politiche energetiche a supporto del settore industriale orientate anche alla transizione ecologica e alle fonti rinnovabili.

Questa contingenza rischia di minare il virtuosismo del riciclo e dell'economia circolare, pilastri di un settore che trae proprio dal recupero della carta il 60-70% del proprio fabbisogno di materie prime: il nostro Paese vanta un tasso di riciclo superiore al 90%, con la città di Napoli che ha raggiunto vette eccellenti (oltre il 45%). È una filiera che non è solo economica, ma espressione di una scelta civile e consapevole per la sostenibilità.

Il settore è caratterizzato da un sistema consolidato di relazioni industriali, sia a livello nazionale che territoriale, che ha consentito, il 10 febbraio 2026, di sottoscrivere il rinnovo del CCNL Industria Carta e Cartone, con un incremento retributivo di 291 euro e un recupero del potere d'acquisto pari al 14,8%. Parallelamente, la contrattazione di secondo livello ha prodotto accordi aziendali significativi nei principali gruppi nazionali e multinazionali. Le organizzazioni sindacali e datoriali, attraverso protocolli d'intesa congiunti, continuano a sollecitare un quadro regolamentare chiaro e politiche energetiche a sostegno delle rinnovabili, indispensabili per garantire lavoro di qualità e sviluppo sostenibile.

La sfida centrale resta da un lato il ricambio generazionale dal momento che anche quando in presenza di occupazione stabile, l'organizzazione del lavoro a turni e a ciclo continuo rende il settore meno attrattivo per i giovani, e dall'altro risanare quella parte del tessuto produttivo che pur dentro un ciclo espansivo rimane ancora permeato da una illegalità contrattuale diffusa caratterizzata dal lavoro nero, dalla mancata applicazione del Ccnl e dalla sostanziale inosservanza delle norme di sicurezza sul lavoro

È dunque prioritario rinsaldare il legame tra sistema formativo e industria, specialmente in una realtà come Napoli che vanta insediamenti produttivi di primaria importanza come il Gruppo Seda International Packaging e un prestigioso sistema universitario così come è indispensabile intensificare il sistema dei controlli e la capacità di penetrazione del sindacato

Il settore dell'editoria e dell'informazione sta affrontando una trasformazione digitale dirompente, accelerata dall'intelligenza artificiale e dai nuovi linguaggi multimediali. Questa evoluzione impatta direttamente sull'organizzazione del lavoro: se da un lato apre a nuove frontiere, dall'altro ha determinato una contrazione dell'occupazione tradizionale, in particolare tra i poligrafici, a causa della riduzione delle tirature cartacee.

È urgente superare la logica delle sole ristrutturazioni basate sulla Legge 416/1981 e sui prepensionamenti. Come Slc Cgil, ribadiamo la necessità di una nuova Legge sull'Editoria che governi la transizione digitale e sostenga la riqualificazione professionale verso le nuove competenze.

Sebbene la contrattazione collettiva nazionale e aziendale abbia già recepito figure come social media manager e content creator, resta aperta la piaga dei "contratti pirata".

È necessario agire congiuntamente con Confindustria e FNSI per contrastare il dumping contrattuale e tutelare la dignità del lavoro.

In una realtà come Napoli, custode di una tradizione giornalistica illustre (si pensi a testate come *Il Mattino* e *il Corriere del Mezzogiorno*), la difesa di un lavoro stabile e regolarmente contrattualizzato è il presupposto imprescindibile per un'informazione libera, autorevole e di qualità

Nella contrattazione aziendale, intesa come elemento strutturale e capillare su tutto il territorio, si gioca la partita decisiva per il futuro anche di questo settore. In questo scenario, il ruolo delle RSU e della Slc Cgil resta centrale: rafforzare il secondo livello significa valorizzare l'azione delle rappresentanze aziendali in ogni ambito della filiera — dalla produzione cartaria e cartotecnica al mondo della grafica e dell'editoria — per equilibrare esigenze produttive e bisogni delle persone.

Migliorare la qualità del lavoro e l'attrattività del comparto per le nuove generazioni è un impegno trasversale a tutti i nostri segmenti produttivi, senza mai dimenticare la necessità di garantire la corretta e completa applicazione dei contratti e della legislazione sul lavoro. Su questo terreno, di proposta e di rappresentanza, la Slc Cgil continuerà a investire con determinazione.

Anche da questa sintetica panoramica si può intravedere come i problemi e le rivendicazioni che interessano tutti i nostri settori siano in realtà molto più simili di quanto a volte possiamo immaginare e come in realtà la possibilità di poter mettere in campo soluzioni condivise e soprattutto utili alle ragioni di chi siamo chiamati a rappresentare non siano conseguenza della brillantezza delle nostre analisi, che pure sono necessarie per comprendere la realtà nella quale viviamo, o dalla bravura, dalla tenacia e persino dal carattere sufficientemente combattivo di questa o quella compagna o di questo o quel compagno che in quel momento siede al tavolo di trattativa. È del tutto evidente, infatti, che chi sta dall'altra parte del tavolo è certo più o meno impressionato dalla qualità della nostra rappresentanza ma sicuramente conta per lui più la percezione della nostra effettiva rappresentatività, della forza cioè che siamo in grado di esercitare e del conflitto che siamo in grado di mettere in campo in caso di assenza di soluzioni condivise. È per questo che abbiamo bisogno di un sindacato dei lavoratori e non per i lavoratori. Si rende indispensabile proseguire nel lavoro che abbiamo appena avviato di rafforzamento della nostra presenza. Abbiamo bisogno di far crescere e motivare le ragioni di diversità della nostra organizzazione se vogliamo rafforzare le ragioni dell'appartenenza alla nostra organizzazione per evitare anche questo fenomeno delle trasmigrazioni da un sindacato all'altro come se fossimo tutti uguali. Abbiamo bisogno di far crescere la nostra identità, abbiamo bisogno che la SLC CGIL di Napoli il suo gruppo dirigente siano a tutti gli effetti un pezzo della realtà della CGIL napoletana, oltre che della categoria nazionale, e persino della CGIL confederale nazionale, Abbiamo avuto modo in questo anno di verificare nei posti di lavoro un consistente coraggio e capacità nella elaborazione delle nostre posizioni non

possiamo avere paura del nuovo mondo se vogliamo come detto costruire il cambiamento governare le innovazioni, il processo tecnologico, la digitalizzazione dell'Economia e del lavoro. Bisogna alla luce di questi filtri saper leggere la nostra realtà di tutti i giorni. Noi sappiamo, ce lo insegnano da piccoli per così dire, che abbiamo bisogno per non rimanere isolati di alleanze sociali, ne va della nostra natura confederale. Dobbiamo conseguentemente crederci e lavorare per questi obiettivi. Questo strumento a volte lo sottovalutiamo ma il nostro lavoro è In molti casi la costruzione di un diritto per altre persone da quello alla connessione a quello del poter riscuotere in tempo utile presso un ufficio postale non lontanissimo di casa tua e senza attese interminabili la propria pensione o per poter attingere a uno straordinario patrimonio culturale. Per poter fare tutto questo abbiamo bisogno di essere percepiti come un soggetto che fa queste cose che si occupa della tutela collettiva e che è in grado grazie al sistema CGIL di offrire anche tutela individuali, dobbiamo crescere nella nostra rappresentanza. Il proselitismo non è una parte residuale, marginale della nostra attività. Dovremo individuare dentro ogni posto di lavoro un responsabile del tesseramento che avrà cura di tenere a mente chi sono i nostri iscritti di andare in giro tra le lavoratrici e i lavoratori non iscritti a chiedergli di iscriversi alla nostra organizzazione e che abbia la voglia e la buona volontà di contattare un lavoratore non iscritto quando decide di cancellarsi dalla nostra organizzazione per capirne le motivazioni per dargli evidenza che ci siamo accorti che ci sta lasciando. Infine, una cosa che riguarda noi il nostro comportamento come organizzazione quello che siamo: la SLC CGIL di Napoli deve essere una casa di vetro e ogni suo dirigente dovrà credere a questo obiettivo e farne una parte della sua attività dobbiamo avere bilanci leggibili, tesseramento trasparente e una conduzione della nostra vita quotidiana che possa essere presentata ad ogni lavoratore senza nessuna preoccupazione. Di tutto questo abbiamo bisogno ma avremmo bisogno ancora di formazione, rinnovamento e crescita ; questo è il modo per avere la CGIL non per tutti MA DI TUTTI. DOBBIAMO CREDERCI.