

Seconda Commissione

CONFEDERALITA', CONTRATTAZIONE, BILATERALITA', WELFARE

RELAZIONI DI PROSSIMITÀ, TERRITORIO, RETE DEL LAVORO, ALLEANZE SOCIALI

RILANCIARE e INNOVARE IL SINDACATO della CONTRATTAZIONE

Lo scenario attuale pone al sindacato una serie di criticità (molte) e di opportunità (poche) che impongono comunque **un impegno straordinario di innovazione strategica e organizzativa per rilanciare il ruolo della contrattazione** attraverso un progetto politico e propositivo capace di coinvolgere gli attori e le rappresentanze sociali ai vari livelli.

Il problema non è solo quello di riaffermare il ruolo e l'autonomia delle organizzazioni sindacali e datoriali di fronte al maggiore interventismo e unilateralismo che caratterizza l'azione del governo nazionale e delle istituzioni europee, ma quello di rendere evidente che un processo **profondo e diffuso di ammodernamento dei modelli gestionali d'impresa e del lavoro, di innovazione organizzativa del sistema paese non può realizzarsi solo attraverso la legge e/o calato dall'alto**, ma promuovendo la consapevolezza, la partecipazione ed il consenso nelle aziende e nei territori.

Uno dei mali maggiori della nostra economia è il gap di produttività (di sistema, del capitale e del lavoro) accumulato per oltre vent'anni nei confronti delle maggiori economie e in una fase non ordinaria, ma di competizione globale con trasformazioni inimmaginabili finora, e da sette anni di crisi che esasperano i problemi già esistenti di divario, di squilibri e di debolezze del quadro economico e sociale.

Al riconosciuto e oggettivo interesse generale di aumentare la produttività, vanno finalizzate soprattutto le politiche contrattuali, ma non con una contrattazione qualsiasi, senza progetto, senza regole o nostalgicamente alla rincorsa dei "rapporti di forza" (che magari non ci sono nemmeno!).

Occorre partire proprio da quelle regole che ci siamo dati contrattualmente con i vari accordi sulla rappresentanza e che rendono certi gli accordi siglati nella loro approvazione, efficacia, esigibilità.

Un sistema di relazioni sindacali più moderno e affidabile deve spostare il proprio baricentro laddove la ricchezza si produce (nelle aziende e sui territori), tenendo la barra della governance nelle relazioni interconfederali e con le istituzioni in modo

snello, liberandosi dalle ritualità e velocizzando tempi e metodi del confronto e delle decisioni da condividere.

Ormai serve un contratto nazionale che si riqualifica come centro regolatore delle relazioni a livello settoriale e garantisce le normative di base in modo più efficace di quanto possa fare la livella della legge e promuove la diffusione, per quantità e qualità, della contrattazione decentrata.

Il Sindacato ha tutto l'interesse di fare emergere e valorizzare la contrattazione diffusa, e con essa il patrimonio di conoscenze, sapere ed esperienze che i lavoratori possiedono. Con la contrattazione che si relaziona e misura col contesto in cui le persone lavoro e operano, si facilita la capacità di incidere sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità, sull'uso degli orari, sul welfare aziendale in chiave di conciliazione e di benessere organizzativo, sul salario legato ad obiettivi di risultati condivisi.

Un salto di qualità nel modello sindacale che la CISL intende realizzare col coinvolgimento dei lavoratori in chiave partecipativa, di trasparenza e di consapevolezza rispetto alla situazione reale delle imprese, alle prospettive di mercato e alle scelte gestionali e strategiche.

Per questo il progetto della CISL deve essere quello di promuovere una contrattazione basata sulla conoscenza, sulla capacità di proposta e sull'assunzione di responsabilità da parte del suo gruppo dirigente e delle proprie rappresentanze aziendali e sul territorio.

Un progetto che la CISL intende sostenere politicamente, culturalmente e organizzativamente offrendo un quadro di regole certe (un nuovo modello contrattuale), promuovendo la formazione dei quadri, offrendo strumenti di supporto di conoscenza, di analisi e di supporto ed una politica delle risorse e di riforma organizzativa che assuma questo progetto come la scelta prioritaria nella strategia dell'organizzazione.

La priorità che caratterizza **la scelta strategica di tutta la Cisl** deve ruotare **intorno all'asse del Decentramento, della Contrattazione e della Partecipazione.**

Indicano l'orientamento da assumere nelle scelte di riforma organizzativa, su quali modelli di relazioni sindacali e industriali investire, sul processo di rigenerazione valoriale e culturale (oltre che competenze e abilità sociali) che dovrà coinvolgere tutto il gruppo dirigente impegnato in ogni livello e struttura sindacale.

Si tratta di definire e realizzare un programma e progetto, in forma congiunta e condivisa dal livello Confederale e delle Federazioni, per **un grande investimento organizzativo, sociale, educativo.**

Per la CISL la scelta del modello sindacale partecipativo costituisce una strada da perseguire senza tentennamenti. Esso rappresenta la riproduzione contestualizzata dei principi, dei valori e degli obiettivi originari costituenti della nostra Organizzazione.

L'opzione strategica della Cisl di **dare centralità alla Contrattazione** e di **voler affermare la Partecipazione dei lavoratori** nel sistema economico, aziendale ed amministrativo **rappresenta una sfida epocale nei confronti di un sistema Datoriale privato e pubblico che ricerca l'unilateralismo** delle scelte in materia di lavoro e rapporti sociali, seguendo un tendenza affermatosi a livello europeo, **e del Governo e Parlamento molto impegnati ad imporre la supremazia della legge rispetto alla contrattazione** tra le rappresentanze sociali.

Mentre negli ultimi anni di recessione il sindacato italiano ha manifestato grosse difficoltà in termini di risultati acquisiti in un sistema di relazioni industriali consolidato prevalentemente a livello centrale, nel Paese travolto dalla crisi si è affermato e consolidato una diffusa azione contrattuale e di relazioni sindacali nelle aziende e sul territorio di straordinario valore sociale.

Dal 2008 ad oggi, l'Osservatorio della Contrattazione di Secondo Livello (OCSEL) della Cisl, ha registrato **4520 accordi sindacali realizzati a livello aziendale** sui temi delle crisi e tutele occupazionali, delle ristrutturazioni e riorganizzazione produttiva, della produttività, della conciliazione esigenza di vita, famiglia e tempi di lavoro, del welfare aziendale.

Nello stesso periodo l'Osservatorio della Contrattazione Sociale della Cisl ha censito 4123 tra accordi e protocolli sindacali raggiunti con Enti ed Istituzioni territoriali per difendere e/o mantenere il Welfare locale devastato dalla crisi e dai tagli delle risorse per politiche sociali, per contrastare l'aumento della fiscalità e tariffazione locale, del taglio dei servizi, per promuovere politiche territoriali di sviluppo. Impegno questo, realizzato grazie al protagonismo della FNP e alla sinergia con tante strutture confederali territoriali e regionali.

Questo immenso impegno rappresenta **un patrimonio relazionale e contrattuale che ha contribuito alla tenuta della legittimazione sociale della Cisl e del sindacato confederale nella crisi**, favorendo la crescita e il protagonismo di migliaia di rappresentanti sindacali aziendali e territoriali. Un riferimento concreto che ci incoraggia nella scelta di configurare e far riconoscere la Cisl come il sindacato della contrattazione e capace di erogare servizi di tutela a lavoratori, pensionati, alle comunità. **Sindacato al 100%!!!**

Da tale esperienze dobbiamo trarne la consapevolezza che **il sindacato confederale per riconquistare ed ampliare la propria legittimità sociale, il proprio ruolo di tutela e potere negoziale**, la capacità di aggregare realtà sociali e professionali frammentate e

disperse sui territori, **dovrà spostare l'azione sindacale a livello di posti di lavoro e delle realtà locali.**

Le **sfide nuove che la CISL deve sapere affrontare**, come soggetto della contrattazione economica e sociale, sono la capacità di **contribuire alla crescita e competitività di sistema e d'inclusione sociale**, e il ruolo di gestore di processi partecipativi e di **erogatore di servizi** ai lavoratori, ai cittadini, ai consumatori.

In tal senso le politiche di sviluppo organizzativo, del proselitismo e della rappresentanza devono essere capaci di **aumentare e ampliare il presidio della CISL sul territorio.**

La contrattazione economica, sociale e di sostegno allo sviluppo del territorio deve costituire occasione per **costruire Alleanza sociali** locali, mantenendo una rigorosa autonomia del sindacato, per dare voce a tanti segmenti sociali del territorio quando rivendicano **maggiore giustizia, una partecipazione più incisiva alle scelte locali, un welfare efficiente e meno burocratico, una solidarietà davvero efficace.**

Anche nella Pubblica amministrazione e nei servizi pubblici locali la CISL intende conquistare e affermare un nuovo modello di relazioni sindacali e contrattuali. La mancanza di politiche redistributive e dei trasferimenti, aggravata dalla riduzione di entrate erariali e dal taglio degli investimenti, penalizza la qualità dei servizi e mortifica le aspettative e la professionalità dei lavoratori. Ormai il giudizio e l'opinione degli utenti consumatori incide enormemente sul clima sociale che si crea intorno ai lavoratori e le prestazioni dei servizi pubblici.

La **CISL vuole che anche nei settori pubblici il sindacato si legittimi** socialmente facendosi carico anche di coniugare i diritti dei lavoratori con il dovere di garantire servizi essenziali. **Contrattazione di secondo livello, recupero di risorse (riduzione sprechi, risparmi per gestioni efficienti, produttività servizi) e alleanza lavoratori/operatori servizi e utenti debbano rappresentare i cardini di una svolta strategica radicale nei settori dei pubblici servizi.**

- La CISL condivide la necessità che l'azione sindacale debba contemperare le tutele dei lavoratori con le esigenze di flessibilità dei processi lavorativi, con la finalità di affermare una maggiore equità di condizioni tra i lavoratori, superando le **disparità dimensionali, settoriali e professionali.**

- Rispetto ai vincoli e alle rigidità del passato, in considerazione delle continue modifiche e rapide decisioni economiche ed organizzative che ormai caratterizza la vita delle imprese, **la Cisl riconosce una maggiore flessibilità nella gestione di molti**

aspetti del rapporto di lavoro, finalizzate ad una più elevata qualità dei prodotti e a ridurre i costi.

- **In tale nuovo contesto anche i lavoratori manifestano l'esigenza di una tutela che consenta maggiori flessibilità, a cui la contrattazione collettiva deve riuscire a dare soddisfazione.** Sotto questo profilo la Cisl si impegna a proporre nella contrattazione collettiva opzioni di scelta individuale che sanciscano il diritto di ogni persona, a seconda delle fasi del ciclo di vita, a scegliersi il proprio equilibrio individuale in termini di quantità e tipologia degli orari di lavoro, livelli di reddito, bilanciamento tra tempo di lavoro e tempo di vita, aggiornamento professionale.

Particolare attenzione sarà rivolta al **bilanciamento delle flessibilità aziendali e di quelle delle lavoratrici e lavoratori**, specie in relazione ai periodi di maternità, genitoriali, di cura degli anziani.

- Le trasformazioni in corso impongono una rapida **semplificazione delle relazioni sindacali, della eccessiva numerosità dei contratti e del barocchismo dell'architettura contrattuale** con l'obiettivo di realizzare un nuovo modello con **due baricentri**: il livello **nazionale** (da rendere più snello) e il livello **aziendale/territoriale** (molto più ampio).

- A tal proposito si ritiene indispensabile, nell'ambito delle politiche dei quadri e degli operatori tecnici, **definire la strumentazione** informativa e metodologica per sostenere in modo efficace la diffusione di una azione di **contrattazione aziendale** capace di assumere gli elementi di **flessibilità, partecipazione, welfare aziendale e democrazia economica**; a tal fine **dovranno aumentare, per quantità, qualità e coinvolgimento di tutta l'organizzazione, l'investimento e le azioni di formazione dei dirigenti, operatori e quadri sindacali finalizzandola al rafforzamento delle competenze e delle abilità negoziali e sociali.**

La stessa confederalità va reinterpretata all'altezza delle sfide odierne:

Meno presenza onnicomprensiva di tipo "parapolitico";

Una selezione rigorosa dei temi di confronto su cui investire i governi nazionali, regionali, locali;

Un'azione confederale coerente rispetto alla priorità che diamo alle politiche di crescita, sviluppo e welfare;

Va definito un maggiore e regolare raccordo tra strutture Confederali e di Federazione ad ogni livello per condividere Strategia, obiettivi, indirizzi e modalità per realizzarla nel proprio contesto;

Una maggiore incisività nel coordinamento intercategoriale delle attività di tutela e dei servizi;

- Nell'obiettivo di ampliare la rappresentanza, **assumono rilievo le comunità locali come pure le relazioni di prossimità (associazioni, movimenti, gruppi)**, che possono costituire ambienti favorevoli all'azione solidaristica nel territorio, momenti di informazione, coinvolgimento e formazione di nuova militanza sindacale, canali per possibili nuove adesioni.

-Va aperta una fase di sperimentazione a livello locale, supportata da azioni di sostegno e verificata nei risultati, che consenta di raccogliere elementi di valutazione utili a individuare nuovi percorsi della politica dei quadri che sappiano valorizzare la nostra capacità di relazione con questi mondi.

- La Cisl si impegna a **riscoprire il filone mutualistico** che fu all'origine del primo sindacalismo, nella convinzione *che la novità delle "alleanze sociali" non stia tanto nel "chiedere di più" quanto nel "fare di più", creando le condizioni per alimentare lo spirito di comunità intorno ad obiettivi di forte interesse e valore sociale universalmente riconosciuti.*

-Anche **con la contrattazione di alcuni servizi di welfare aziendale si possono alimentare occasioni di sussidiarietà** allargando l'offerta alle realtà locali limitrofe alla sede. Per esempio, in un asilo aziendale si può prevedere e negoziare anche la compartecipazione degli enti locali o di altri soggetti per favorire la fruizione del servizio dei cittadini col pagamento di tariffe concordate.

-In questa prospettiva anche sul tema della qualità e sostenibilità ambientale e sociale del lavoro si potrebbe costituire un terreno di impegno nel quale fare interagire **il contributo degli RLS con quello delle alte professioni tecniche.**

- I servizi da offrire ai lavoratori ed ai cittadini potranno ampliarsi in connessione con i risultati della contrattazione e con i nuovi ruoli di gestione di alcune politiche pubbliche che lo Stato potrebbe delegare alle associazioni di rappresentanza degli interessi.

Il loro ulteriore ampliamento dipenderà dalla capacità nazionale di svolgere una rappresentanza e una negoziazione efficace per quanto riguarda il mercato del lavoro, la bilateralità, il welfare aziendale e territoriale. Ma molto può dipendere anche dalla **rapida emersione di "buone pratiche territoriali" che possano contribuire a definire un modello comune di riferimento.**

Va promossa una ulteriore indispensabile crescita della bilateralità, sia come esito dell'azione contrattuale, sia come esito del decentramento di politiche pubbliche verso le parti sociali. Tuttavia **è necessario stabilire nuove regole e proposte di rilancio e di**

innovazione del sistema bilaterale attraverso un percorso da realizzare su alcune direttrici fondamentali:

L'affidamento di compiti e ruoli ad Enti Bilaterali e mutue da parte della contrattazione collettiva risale a molto indietro nel tempo. Eppure si dimostra una scelta lungimirante e positiva specie per i lavoratori di settori con lavorazioni ed attività molto frammentate.

Permangono di grande visione strategica, anche nel nostro tempo, le componenti essenziali della bilateralità che **permettono di coniugare logiche economiche con esigenze solidaristiche, il fatto di avere un approccio collaborativo tra le parti sociali.**

Nell'Ente Bilaterale ridotti contributi di tanti creano grandi risorse orientabili nel tempo e nello spazio verso le situazioni di maggior bisogno. **Il sistema della bilateralità rappresenta uno strumento concreto di partecipazione e di democrazia economica** dove il protagonismo e l'autonomia contrattuale delle parti sociali hanno la possibilità sia di realizzare cambiamenti che di praticare la solidarietà. **Una intuizione di grande modernità nelle relazioni sindacali che va valorizzata salvaguardata.**

Finora le principali aree di attività della bilateralità fin qui realizzate sono:

- La Formazione Continua;
- L'Assistenza Sanitaria;
- La Previdenza Integrativa;
- Salute e Sicurezza;
- Assistenza e Mutualità;
- Bilateralità settoriale multiscopo;

L'importanza che la Bilateralità ha assunto nel sistema di relazioni sindacali e per l'erogazione di prestazioni a favore dei lavoratori richiede un efficiente funzionamento del sistema per un ulteriore sviluppo e ampliamento dei soggetti tutelati e dei servizi loro offerti.

E' importante essere protagonisti di una azione di razionalizzazione ed evitare che decisioni istituzionali possano limitare la capacità di indirizzo e decisione delle parti sociali:

- Rapporto centro – periferia;
- Semplificazione e Trasparenza;
- Revisione del modello di governance;
- Razionalizzazione-accorpamento delle sedi bilaterali nazionali, siano esse confederali e/o di categoria;
- Decentramento delle prestazioni e dei servizi alle sedi territoriali, aziendali, categoriali;
- Adeguamento-semplificazione delle fonti normative-legislative di sostegno alla bilateralità con azione propedeutica alla razionalizzazione dell'intero sistema;
- Potenziamento del ruolo della bilateralità, soprattutto per quanto riguarda i fondi interprofessionali, nelle politiche attive del lavoro e supporto del grande tema dell'incontro tra domanda-offerta di lavoro;
- La rappresentanza Cisl nei Fondi e/o Enti Bilaterali va sostenuta anche con percorsi di formazione finalizzati a formare, riqualificare e ampliare competenze e conoscenze.

Inoltre l'Organizzazione va impegnata a fare crescere ulteriormente la cultura della bilateralità al suo interno ed i sindacalisti impegnati trasversalmente a realizzare assemblee informative sui temi della Previdenza complementare, della sanità Integrativa, dei Fondi di solidarietà integrativi o alternativi.

Dobbiamo qualificare dal punto di vista della gestione e della amministrazione le persone che vogliamo responsabilizzare nei CdA; è inadeguato il sindacalista tuttologo quanto lo è il tecnico senza valori, anima e pensiero sindacale.

Va realizzato l'Osservatorio Nazionale sulla Bilateralità, strumento impegnativo ma prezioso oltre che presupposto per una buona integrazione tra i livelli orizzontali e verticali, nonché tra centro e periferia nel funzionamento efficiente e nella valorizzazione della bilateralità.

L'Osservatorio sulla Bilateralità **completerà e integrerà il prezioso ed unico lavoro prodotto da OCSEL sulla Contrattazione di Secondo Livello e quello realizzato dall'Osservatorio sulla Contrattazione Sociale.**

Sul piano Politico ed Organizzativo **va costituito un Coordinamento permanente degli amministratori Cisl negli enti bilaterali.**

Confederalità, Contrattazione e Bilateralità devono essere vissuti dall'Organizzazione come proprio Bene Comune per realizzare un modello economico e sociale solidale e partecipativo

In tale direzione, l'attuale particolare contesto richiede che programmi, progetti, investimenti sulla comunicazione, l'informazione, la formazione di sostegno e per sviluppare competenze ed abilità dei contrattualisti vadano condivisi e realizzati in forma congiunta e su obiettivi condivisi dalle strutture confederale e di federazione ai vari livelli.

Con i tre Osservatori sulla contrattazione di secondo livello, sulla contrattazione sociale e sulla Bilateralità, la Cisl sarà nelle condizione di monitorare, verificare e valutare cosa si realizza, chi lo farà, come lo fa e di poter orientare in modo mirato strategia negoziali e politiche dei quadri mirate alle reali esigenze di diffusione di un modello sindacale partecipativo diffuso e radicato nel lavoro.

- Anche se la prospettiva di una convergenza strategica con le altre Confederazioni rimane un obiettivo strategico della Cisl, nel breve/medio periodo si dovrà rafforzare la nostra diversa concezione di sindacato e dei modi con cui promuovere le ragioni del lavoro del nuovo secolo. Per tale motivo l'attuazione degli accordi sull'accertamento della rappresentanza nei comparti privati, che si accompagna alla positiva esperienza del settore pubblico, pone alla Cisl la sfida di aumentare in modo costante e non occasionale il numero dei suoi associati e delle sue Rsu/Rsa, anche attraverso **politiche straordinarie di proselitismo e politiche di affiliazione di associazioni di categoria già esistenti.**

A tal fine si può accompagnare e sostenere la crescita dell'organizzazione sviluppando un efficace **sistema di gestione del rapporto con l'associato** che consenta di seguirne l'affiliazione nei vari cambiamenti di settori, di aziende, territoriale e rispetto alla transizione tra età attiva e pensione.