

RINNOVARE I CONTRATTI
Rilanciare la contrattazione
Per una crescita fondata sulla valorizzazione del lavoro
Attivo nazionale dei Delegati
(12 luglio 2016)

Relazione di Annamaria Furlan

Care delegate e delegati, care amiche e cari amici,
oggi, tutti insieme siamo qui per un importante momento di riflessione e confronto che - dopo un intenso periodo di iniziative unitarie - vuole imprimere una forte spinta al rilancio della contrattazione e alla chiusura dei contratti ancora aperti.

8 milioni sono le lavoratrici e i lavoratori che hanno il contratto scaduto, di questi poco meno di **3 milioni solo nel Pubblico impiego**. I contratti in attesa di rinnovo sono ben 45. L'attesa per i lavoratori con il contratto scaduto è in Italia in media di circa 40 mesi per l'insieme dei settori e di oltre 18 mesi per quelli del settore privato. Se guardiamo in proiezione entro l'anno i contratti scaduti vedranno circa 12 milioni di lavoratori coinvolti.

Voglio ricordare brevemente alcuni contratti in attesa di rinnovo

PUBBLICO IMPIEGO

Da 7 anni 3 milioni di lavoratori sono in attesa di rinnovo contrattuale. L'illegittimità è stata sancita dalla Corte Costituzionale con una sentenza che risale a giugno 2015. Dopo l'Accordo con l'Aran sui 4 comparti si deve avviare la stagione dei rinnovi. La Ministra Madia ha annunciato la volontà di rinnovare i ccnl e per questo di convocare i sindacati a luglio, ma ad oggi non c'è stata alcuna convocazione!

TRASPORTI

In attesa di un nuovo accordo si trovano i lavoratori delle attività ferroviarie (che fanno parte del comparto mobilità, il cui ccnl è scaduto da 1 anno) e del comparto merci e spedizioni. **Solo ieri è stato rinnovato il ccnl Igiene ambientale, scaduto da 2 anni e mezzo con 120 euro lordi in più per i lavoratori.**

METALMECCANICI

Per oltre 1 milione e 600 mila metalmeccanici il ccnl è scaduto il 31 dicembre 2015. Le trattative tra Federmeccanica e Assital, da una parte, e Fim, Fiom, Uilm dall'altra, sono partite il 5 novembre. La situazione attualmente è in stallo.

ELETTRICI

Sono oltre 59.000 i lavoratori elettrici impegnati nelle trattative per il rinnovo del contratto.

ENERGIA E PETROLIO

Tavolo aperto anche per il contratto del settore energia e petrolio, 37.000 i lavoratori interessati. Le trattative proseguono con difficoltà, le parti rimangono ancora distanti sugli argomenti di fondo.

TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Aperte le trattative per il rinnovo del ccnl scaduto il 31 marzo che interessa oltre 420.000 lavoratori e circa 50.000 imprese.

PELLI, CONCIA, CALZATURE

Trattative aperte anche per i circa 35.000 dipendenti del settore pelli e succedanei che lavorano in circa 5.000 aziende. Scaduto anche il ccnl del settore concia, che riguarda 1.900 imprese, 22 mila addetti, con un fatturato di 6,5 miliardi. Avviato anche il tavolo per il ccnl industria calzature, scaduto il 31 marzo, che interessa oltre 77.000 lavoratori e circa 5.000 imprese.

CERAMICHE E PIASTRELLE

L'Assemblea nazionale unitaria dei delegati, dopo il "via libera" delle assemblee dei lavoratori – ha approvato la piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto del settore delle industrie ceramiche, piastrelle e materiali refrattari che interessa circa 28.000 gli addetti, scaduto il 30 giugno 2016.

LAVANDERIE INDUSTRIALI

Con il contratto scaduto il 30 giugno 2015 sono anche gli oltre 20.000 lavoratori delle lavanderie industriali, cioè le imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini.

GAS E ACQUA

Aperte le trattative per il rinnovo del contratto del settore gas-acqua, scaduto il 31 dicembre 2015, che conta oltre 40.000 lavoratori interessati e circa 600 imprese.

GRANDE DISTRIBUZIONE E TURISMO

Nel terziario, nuovi contratti nazionali di lavoro sono attesi da 2 anni dagli oltre 500 mila dipendenti delle imprese della grande distribuzione organizzata aderenti a Federdistribuzione. Una trattativa difficile, che ha visto già diverse giornate di sciopero nel settore.

A questi si aggiungono 1 milione e mezzo di lavoratori del turismo, dei comparti industria turistica, pubblici esercizi, agenzie di viaggio, ristorazione collettiva, delle imprese di pulizia strutturate, delle farmacie private e del comparto termale in attesa dei rinnovi contrattuali in media da più di 3 anni.

CREDITO COOPERATIVO

Tra i lavoratori del credito restano in attesa di rinnovo da oltre 2 anni i circa 37.000 addetti delle Bcc (credito cooperativo).

EDILIZIA

Scaduto il 31 marzo 2016 il contratto del legno-arredo che riguarda 300.000 lavoratori in aziende industriali, artigianali e Pmi. Richiesta l'apertura del tavolo per il ccnl edilizia che interessa oltre 600.000 dipendenti in aziende industriali, artigianali e Pmi, scaduto il 30 giugno 2016.

Questi sono dati gravi e inaccettabili, che mettono in discussione il diritto alla piena tutela normativa e salariale del lavoro.

Non possiamo più permettere che, ad esempio, **Federdistribuzione** - che a differenza di altre associazioni imprenditoriali come Confcommercio non ha firmato il CCNL prima disdettato e scaduto il 31 dicembre 2013 - blocchi il tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto di un settore che interessa mezzo milione di lavoratori. Le categorie giustamente scendono in piazza e il 28 maggio hanno effettuato il terzo sciopero del settore in un anno. Sono lavoratrici e lavoratori che lavorano di domenica, di notte, nei giorni di festa, in un contesto deregolato.

Lo stesso vale per **Federmeccanica**. La trattativa per i metalmeccanici è da subito partita in salita, con posizioni intransigenti ed incomprensibili. L'impostazione assunta da Federmeccanica e Assisital sulla vertenza per il rinnovo del contratto nazionale che riguarda oltre 1 milione e mezzo di lavoratori è inaccettabile. Una posizione rigida e oltranzista, che finora ha negato qualsiasi spazio al negoziato e sta bloccando la categoria da ormai 8 mesi.

Federmeccanica parla di rinnovamento, ma sta mostrando quanto di più vecchio c'è nelle relazioni industriali. Il cosiddetto "salario di garanzia", così come viene formulato prevedendo la difesa del potere d'acquisto per meno del 5% della categoria, rende residuale la tutela collettiva dei lavoratori propria del contratto nazionale e indebolisce la contrattazione aziendale e territoriale, mettendo in discussione il ruolo stesso delle organizzazioni sindacali.

Occorre che Federmeccanica abbandoni la propria impostazione regressiva, mentre vanno confermate e consolidate le disponibilità sugli aspetti normativi, sul welfare, sulla formazione, per chiudere positivamente e in tempi rapidi il contratto nazionale. Ma da sole, queste disponibilità, non sono sufficienti per determinare equità sociale, anzi. Posizioni come queste rappresentano un'ulteriore spallata a quella che viene definita "ripresa dei consumi" e che noi definiamo "dignità di vita" per i lavoratori e le loro famiglie.

Siamo preoccupati, poi, per la scarsa attenzione che il Governo ripone nel ruolo strategico che l'Amministrazione pubblica dovrebbe occupare nel favorire la ripresa economica, la crescita e la competitività del Paese. Il Governo deve chiudere questa stagione, ormai lunghissima, dell'abbandono a se stessa di gran parte della **Pubblica amministrazione** e della platea dei propri dipendenti, funzionari e dirigenti che si caratterizza con l'assenza di una strategia basata su pochi e chiari obiettivi di rilancio da realizzare nelle specifiche realtà amministrative.

Il Governo si impegni e si concentri a definire indirizzi, obiettivi, investimenti, più coinvolgimento e maggiore partecipazione dei lavoratori per cogliere il risultato della modernizzazione dei servizi coniugata a una reale razionalizzazione della spesa pubblica.

Far diventare la contrattazione il momento in cui si definiscono obiettivi generali condivisi, i percorsi e le modalità per realizzarli necessita che anche le relazioni sindacali e il modello contrattuale nella PA siano modernizzate e liberate dai lacci di una legislazione invasiva che irrigidisce ogni processo. Anche per questo insistiamo che si apra subito il confronto con una convocazione della Ministra Madia. Chiediamo segnali di apertura e proposte di vera innovazione che mirino a valorizzare il ruolo della contrattazione, nazionale e di secondo livello, anche nella Pubblica Amministrazione.

L'innovazione strutturale che i primi decreti Madia intendono introdurre nelle amministrazioni (digitalizzazione, semplificazione, trasparenza) ci trovano d'accordo nelle finalità e anche sulla necessità di avviare significative innovazioni, ma occorre essere consapevoli del fatto che nel frattempo – in particolare dal 2008 al 2014 – il personale è diminuito di circa 250.000 unità, pari al 7% del numero presente all'inizio dello stesso periodo e che in questi anni, e fino al 2020, si calcola un'uscita fisiologica per raggiungimento dell'età pensionabile pari quasi a 3 volte quella cifra (circa 800 mila dipendenti potranno andare in pensione alle attuali condizioni previdenziali).

Lo Stato non può essere il peggior datore di lavoro. I contratti pubblici si devono fare. E non solo perché lo ha ribadito la Corte Costituzionale: la sua sentenza ha solo evidenziato un'anomalia e quasi un obbrobrio giuridico e valoriale al quale ha deciso di porre fine con i rimedi propri della pronuncia di incostituzionalità.

Ci vuole, quindi, un nuovo contratto nazionale e ci vuole anche un sistema di relazioni sindacali di secondo livello fatto di partecipazione e contrattazione; certo, su basi diverse rispetto al passato, coinvolgendo maggiormente professioni e professionalità utili all'esigenza condivisa e indifferibile di riorganizzazione che siano valorizzate in quanto utili a tale obiettivo e non solo per logiche di consenso.

Un sistema di relazioni sindacali di secondo livello che abbia al centro la razionalizzazione di processi e organizzazione, l'eliminazione della spesa improduttiva, la riqualificazione mirata del personale, la premialità per i risultati organizzativi raggiunti, il riconoscimento degli apporti professionali, la sperimentazione di forme di welfare analoghi a quelli utilizzati nel settore privato. Vogliamo un rinnovo contrattuale che dia risposte di adeguamento dei minimi stipendiali dopo 7 anni di blocco. Non sono sufficienti le risorse già previste per il 2016 e per i prossimi anni. A partire dalle prossime settimane ci aspettiamo un'apertura che preveda più risorse anche nella prossima legge di Stabilità. Così come ci aspetteremmo indirizzi su come recuperare risorse all'interno del sistema, affinché anche la contrattazione di secondo livello sia da una parte liberata dai vincoli attuali e legata al raggiungimento di obiettivi a livello di amministrazione, per dare anche una risposta stipendiale e di valorizzazione delle professionalità e delle azioni messe in campo sul piano dell'aumento dell'efficienza, della produttività e della qualità dei servizi resi.

Non ci preoccupa misurarci con l'esigenza della valutazione dei risultati raggiunti e della premialità. Ma tale esigenza di cambiamento non può essere mai più affidata alla regolazione di una legge, ma deve vedere valorizzata la contrattazione decentrata e il coinvolgimento delle RSU. Lo dimostra l'ingessamento della legge Brunetta, che complica ogni intervento di vera valutazione legata agli obiettivi, lo conferma in modo puntuale la scelta sbagliata e unilaterale che la cosiddetta legge sulla "Buona Scuola" sta determinando sull'erogazione del Bonus premiale a livello scolastico.

Servono regole nuove per la contrattazione nella PA, servono risorse aggiuntive per gli aumenti retributivi tabellari, servono più risorse da investire e recuperare per implementare i Fondi contrattuali per il salario accessorio.

Non servono invasioni di campo e interventi impropri sul ruolo della contrattazione e delle parti, che mirano a predefinire a chi e come distribuire le minime e insufficienti risorse che finora il Governo ha indicato.

In particolare **nella Scuola**, l'ultima riforma ha mortificato la contrattazione intervenendo esclusivamente per legge su "incentivi alla formazione del personale" (card di 500 euro ai docenti) e "valorizzazione professionale dei docenti" (bonus annuale per il merito) senza prevedere un passaggio contrattuale per la condivisione dei criteri di destinazione e operando, in questo modo, ingiustificate discriminazioni tra il personale, riservando gli incentivi solo ai docenti di ruolo e non anche a quelli con contratto a tempo determinato, ancorché di durata annuale. A parità di finanziamenti la contrattazione consentirebbe di individuare soluzioni più eque!

Naturalmente anche nella scuola per il personale dirigente, docente e ATA, il blocco contrattuale ha avuto conseguenze forti sulla perdita di salario e sul potere d'acquisto.

Per le retribuzioni nel settore scuola è poi necessario mantenere l'attuale progressione per anzianità che resta, ad oggi, l'unico fattore di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni e il solo strumento significativo di valorizzazione dell'esperienza lavorativa, in attesa che si definisca un solido e strutturale sistema di carriera che potrà riguardare i futuri nuovi assunti e chiare forme di transizione per il personale già di ruolo.

Ineludibile il riconoscimento della progressione per anzianità al personale a tempo determinato in linea con la normativa europea e con le pronunce della Corte di Giustizia.

Voglio ricordare che nella comparazione con le retribuzioni del personale che svolge le stesse funzioni negli altri Paesi dell'area Euro gli stipendi nella scuola italiana sono tra i più bassi.

Altri due elementi essenziali sono la formazione e il welfare. La professionalità degli operatori della scuola, in particolare dei docenti, richiede un investimento continuo, perché gli studenti cambiano e bisogna affinare gli strumenti per osservarli, conoscerli, capirli e mantenere il "luogo scuola" come "ambiente" di produzione culturale e costruzione delle competenze.

Occorre allora, rifondare il sistema dell'aggiornamento professionale degli insegnanti, certamente non solo attraverso una rivisitazione dei luoghi e delle modalità formative, ma ripensando profondamente lo stesso concetto di formazione permanente. Non è più tempo di "aggiornamento", infatti, semmai di "formazione in servizio" o, ancora meglio, di "sviluppo professionale" dei docenti.

Legato a questo è il tema della valutazione, che il sindacato ha sempre voluto portare in primo piano e mai eludere, anzi. Riteniamo infatti che la finalità del processo di valutazione sia la valorizzazione e il miglioramento professionale del dirigenti, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico.

Occorre poi creare le condizioni affinché il welfare contrattuale possa rendersi disponibile anche nel settore della scuola.

È in atto nel Paese un **assurdo attacco al valore del contratto nazionale**, in un dibattito surreale contro la complementarietà dei due livelli contrattuali.

Il contratto nazionale è un elemento fondamentale del sistema contrattuale e continuerà a esserlo anche dopo la chiusura dei tavoli aperti a livello interconfederale per la modernizzazione delle relazioni industriali.

La contrattazione di secondo livello è anch'essa fondamentale. Nei luoghi di lavoro e nei territori la vogliamo rafforzare e rendere esigibile: oggi riguarda solo poco più del 20% delle imprese, ma da questa Assemblea vogliamo dire con forza a tutto il Paese, soprattutto alla classe politica e imprenditoriale, che forse lo stanno sottovalutando, che **il contratto nazionale è e deve restare la fonte primaria della regolazione dei rapporti di lavoro**, compreso il definire i minimi retributivi, cosa, questa, da privilegiare rispetto a un ipotetico salario minimo fissato per legge.

- **Il contratto nazionale serve** – in un Paese caratterizzato da una maggioranza di piccole e medie imprese, dove peraltro manca la contrattazione di secondo livello – a garantire una soglia adeguata di copertura contrattuale, normativa e salariale, tutela il potere d'acquisto dei lavoratori, fa crescere i consumi e, quindi, dà lavoro alle imprese;
- in questo quadro il contratto è uno strumento insostituibile di equità sociale e distributiva;
- **il contratto serve** ad attuare i principi della Costituzione rispetto alla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, al diritto al lavoro e a una retribuzione adeguata rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato;
- **il contratto serve** a promuovere la formazione come investimento fondamentale sulla risorsa umana;
- **il contratto serve** a promuovere forme di welfare non sostitutive, ma complementari e integrative rispetto a quelle che il sistema pubblico deve garantire;
- **il contratto serve** a garantire i diritti e le tutele salariali e normative dei lavoratori;
- **serve** a dare una cornice alla contrattazione di secondo livello nelle aziende e nei territori;
- **serve** a far funzionare il mondo del lavoro, a produrre, a erogare beni e servizi alla collettività;
- **serve** a far funzionare il Paese attraverso la regolazione dei rapporti tra i due soggetti fondamentali del progresso economico e sociale: le imprese e i lavoratori.

Contrattazione non è solo il mestiere principale del sindacato e delle parti sociali in generale: è l'incontro, la sintesi tra bisogni e istanze diverse tra capitale e lavoro.

La contrattazione è, quindi, un ingrediente fondamentale per la vita del Paese e chi la ostacola e la rallenta, ostacola e rallenta tutto il Paese.

È con la contrattazione che abbiamo gestito in questi anni migliaia di situazioni di crisi, cercando di tutelare il lavoro e di far restare le aziende sul mercato per farle trovare pronte a una ripresa economica che deve ancora arrivare pienamente, ma che dobbiamo noi stessi promuovere.

La politica parla di sviluppo, di crescita, ma senza la contrattazione non si va da nessuna parte, perché la contrattazione anche a questo serve: a produrre innovazione, un modo diverso di

lavorare nelle aziende che porti qualità, produttività, efficienza e che renda le nostre imprese più competitive, più capaci di stare sul mercato globale, dove si combatte per la sopravvivenza.

È la contrattazione, sono i contratti, il vero presupposto su cui costruire la crescita delle nostre aziende, dell'occupazione, dell'economia e della società. Solo così si tutela davvero l'occupazione e si può tentare di crearne di nuova, perché il lavoro è un valore.

Questi anni di crisi, purtroppo, hanno emarginato il lavoro e hanno impoverito l'economia e ora ne vediamo i risultati. Deve essere invece chiaro che il lavoro non è solo un fattore di costo tra i tanti (come l'energia, piuttosto che le materie prime o altro). Il lavoro sono le persone – donne e uomini – che portano nelle aziende il proprio contributo non solo di fatica, ma di esperienze, di idee, di capacità che – proprio attraverso la contrattazione e il rinnovo dei contratti in particolare – dobbiamo valorizzare. Noi pensiamo a un contratto che non solo preveda il giusto compenso, ma che dia respiro, prospettiva, forma e dignità alle conoscenze, alle proposte, alla voglia di portare il proprio contributo di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori allo sviluppo delle aziende in cui lavorano.

Ogni giorno migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori sono impegnati nelle imprese e nei territori a confrontarsi rispetto alle scelte da assumere per contribuire al successo della propria azienda, ridefinendo i termini del proprio contributo al successo dell'impresa e identificando il proprio destino salariale, professionale e di tenuta occupazionale, con il miglioramento delle condizioni di competitività delle nostre imprese.

La contrattazione, dunque, non è solo regole, norme e tabelle salariali: è una visione di progresso, di crescita, di innovazione, di proposta. La contrattazione è maggiore democrazia.

La contrattazione – proprio a partire dai contratti nazionali – **mette al centro le persone come risorsa su cui puntare e investire**. La centralità della persona non è solo un fondamento di natura etica, è anche un valore che ha una rilevanza fondamentale per il progresso economico e sociale del nostro Paese e del mondo intero.

Oggi quando parliamo di sviluppo non possiamo che riferirci allo sviluppo sostenibile: un contesto di crescita in cui le componenti economica, sociale e ambientale abbiano la stessa dignità e lo stesso peso. E la contrattazione può e deve giocare un ruolo rilevante nel disegnare questa prospettiva che non ha alternative valide.

In una società dove i partiti sono sempre più rintanati nel gioco delle alleanze tattiche e della competizione elettorale appare sempre più evidente come la sola espressione di voto distribuita in un arco di anni non possa interpretare in modo compiuto l'esigenza di vitalità democratica del Paese.

La pratica della contrattazione e di tutti i processi di elaborazione, di confronto e di dialettica sociale nei quali si esprime rendono la contrattazione stessa una componente fondamentale della nostra vita democratica: **meno contrattazione vuol dire meno democrazia.**

Sono ormai anni che sentiamo annunci rispetto a interventi legislativi sulle materie del sindacato: la regolamentazione della contrattazione e della rappresentanza, il salario minimo di legge, in una contrapposizione tra il valore dei livelli contrattuali vista in un modo che rischia di polverizzare il sistema di relazioni industriali in mille rivoli confusi, tra loro contrapposti, alla ricerca di una competizione malata, basata più sullo “sconto contrattuale” che sul miglioramento competitivo di qualità, con grossi rischi che il terreno per i lavoratori divenga il dumping sociale e quello per le imprese si basi sulla concorrenza sleale.

Ecco perché è importante chiudere presto e bene i contratti nazionali di categoria e portare avanti – in parallelo – la modernizzazione del sistema di relazioni industriali con i vari tavoli aperti a livello interconfederale. Noi, infatti, parliamo di sistema contrattuale perché intendiamo lo svolgimento della contrattazione all’interno di un quadro di riferimento, dove ogni livello contrattuale assume un ruolo ben identificato.

Le nostre iniziative sulla contrattazione e sui contratti sinora non sono state iniziative isolate o a sé stanti, ma unite da un unico filo conduttore: quello della contrattazione, che è il filo più forte con il quale tessere un quadro moderno di rapporti sindacali unitari.

E siamo convinti che la necessità di una modernizzazione generale e complessiva del sistema di relazioni industriali non contrasti con la necessità di chiudere i rinnovi contrattuali in atto.

Le parti a livello di settore hanno dimostrato di avere la volontà e la capacità di trovare autonome soluzioni, rapportate alle caratteristiche dei propri contesti e così auspichiamo che sia per gli importanti tavoli ancora aperti. In alcuni casi ciò ha consentito di raggiungere accordi e di chiudere positivamente i negoziati. Voglio ribadire con chiarezza che **l'originalità e la forza del nostro sistema contrattuale sta nell'essere un sistema e non una somma di atti contrattuali indistinti, sovrapposti e potenzialmente in conflitto fra loro.**

Le nostre iniziative, la perseveranza che Cgil, Cisl e Uil hanno messo in campo hanno favorito la ripresa del dialogo unitario tra le nostre Organizzazioni, che ci ha condotto a un punto d'arrivo e allo stesso tempo di partenza importante con la messa a punto del **Documento sul nuovo modello di relazioni industriali** presentato agli Attivi Unitari del 14 gennaio scorso.

Un fatto già di per sé rilevante, ma che non finisce con la presentazione di quel testo: si è infatti avviato un processo nuovo, complesso, ma ricco di potenzialità. Abbiamo tavoli aperti con tutte le maggiori organizzazioni imprenditoriali e in molti casi con un dialogo positivamente avviato. Mancava, fino a pochi giorni fa, solo Confindustria.

L’avvio del confronto con Confindustria – a nuovi assetti consolidati – rappresenta un aspetto rilevante nel ridisegnare un moderno sistema di relazioni industriali. Come sapete abbiamo avuto nei giorni scorsi un primo incontro informale con i nuovi vertici di Confindustria. Nei toni e negli obiettivi possiamo intravedere una possibilità di dialogo che dobbiamo verificare nel merito.

Dunque stiamo riscrivendo in senso più moderno, competitivo e innovativo, il sistema delle relazioni industriali.

Ma di pari passo devono rinnovarsi i contratti, quelli del settore pubblico, come quello del settore privato. Su questo le parti sociali - e il sindacato confederale in particolare – si giocano gran parte della sfida rispetto alla prospettiva di essere protagonisti della ripresa economica e sociale, della capacità di collocare la competizione globale, sempre più accesa, all'interno di un modello di sviluppo sostenibile. Un progresso con al centro le persone piuttosto che le monete e il mercato.

Con questo approccio e con questo spirito dobbiamo ora andare verso una positiva conclusione dei negoziati dei rinnovi dei contratti nazionali aperti e anche ad una stretta dei tanti tavoli avviati a livello interconfederale. Abbiamo più volte detto – e lo riaffermiamo – che i due percorsi sono autonomi, non sovrapposti e non alternativi.

L'autonomia contrattuale delle categorie è un valore nel quale tutti ci riconosciamo e che deve aiutarci a fare un passo in avanti e non uno indietro. Nell'autonomia dell'azione contrattuale dobbiamo trovare il filo della complementarietà tra azione contrattuale confederale e categoriale, all'insegna della modernizzazione delle relazioni industriali in chiave di sistema.

La contrattazione (con i processi che la compongono e l'affiancano) – e questo lo sappiamo bene - è anche una grande scuola di vita: ci costringe a confrontarci con le idee, le convinzioni e le proposte degli altri.

Con il nostro modello, inclusivo e partecipativo, noi offriamo l'esperienza di migliaia di delegati impegnati nelle RSU o RSA e di iscritti alle organizzazioni sindacali che ogni giorno, insieme a noi, si impegnano per le proprie famiglie e per la società tutta.

Vi è un contenuto di democrazia vissuto e partecipato della contrattazione e – più in generale – del modo di lavorare del sindacato che è quello che si esprime ogni giorno in migliaia di aziende e territori. Pensiamo ai tanti lavoratrici e ai lavoratori chiamati a dibattere, ad esprimersi in merito a un accordo sindacale o a scegliere i propri rappresentanti in azienda. In un Paese dove cresce drammaticamente l'astensionismo elettorale **ai rinnovi delle Rsu partecipa quasi la totalità dei lavoratori.**

Siamo di fronte a un esercizio poderoso e diffuso di democrazia partecipata e consapevole. Un esercizio forte di democrazia come oggi non è dato vedere all'interno dei partiti, spesso caratterizzati da forti leadership personali, da un dibattito che viaggia essenziale (ma spesso anche approssimativo) sulla rete e che si nutre di slogan, semplificazioni e messaggi di impatto mediatico.

La lavoratrice o il lavoratore che si esprime su un accordo o che porta il suo contributo all'organizzazione del lavoro dell'azienda in cui lavora sa benissimo quello che fa, conosce il merito delle questioni, è in grado di esprimersi in assoluta consapevolezza. Non solo, è anche in grado di portare un proprio contributo di proposta!

Allo stesso modo quando si sceglie un proprio rappresentante in azienda non si vota sulla base delle emozioni suscitate da apparizioni televisive, ma in base ad elementi oggettivi di conoscenza diretta delle persone e delle situazioni.

Ci sentiamo di affermare che la democrazia sindacale non è solo complementare a quella politica, ma rappresenta un proprio originale spazio di consolidamento e ampliamento del tessuto democratico del nostro Paese.

Questo è il patrimonio di esperienze e di valori che noi vogliamo affermare come contributo originale del sindacato alla vita del Paese. E quanto più saremo in grado di farlo unitariamente, tanto più questo contributo sarà importante e avrà un maggior peso.

CGIL, CISL e UIL hanno proprie identità e patrimoni culturali importanti e di cui sono orgogliose, ma stanno dimostrando – e dovranno continuare a farlo sempre di più – di essere capaci di non rinchiudersi dietro il proprio orgoglio di organizzazione e di privilegiare – per l'interesse dei lavoratori e del Paese – la ricerca della sintesi e della proposta unitaria.

Il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, la definizione di un più moderno sistema di relazioni industriali, la messa in opera delle regole della rappresentanza in tutti i settori sono le sfide immediate su cui consolidare l'iniziativa di CGIL, CISL e UIL per fare del lavoro l'elemento centrale della ripresa economica e sociale del nostro Paese.

I nostri delegati nelle aziende e nei territori sono la vera risorsa strategica del sindacato. Tutti insieme dobbiamo fare questo percorso, rinsaldando il nostro rapporto unitario, a partire dal rinnovo dei contratti aperti e dall'avvio di una nuova stagione di contrattazione basata sulla partecipazione, sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, per dare un nuovo volto alle nostre imprese: più competitive, ma anche più vivibili, più aperte al dialogo, più attente al valore e alla centralità delle persone.

È questa la strada che CGIL, CISL e UIL intendono percorrere, assumendo in via prioritaria ogni iniziativa utile a sostenere una positiva chiusura delle trattative per il rinnovo dei contratti. È questo, infatti, il primo necessario passo per dare senso ad un indispensabile processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Dobbiamo essere consapevoli che questa sfida si gioca oggi e non in un futuro indefinito. Il percorso unitariamente avviato a dicembre va, dunque, continuato unitariamente e unitariamente portato a termine.

Sono convinta che tutti insieme, CGIL, CISL e UIL, sapremo realizzare concretamente questi obiettivi.