



XIX Congresso Confederale Cisl
Roma, 25-28 maggio 2022

DOCUMENTO FINALE III COMMISSIONE

“Mercato Del Lavoro - Contrattazione - Rappresentanza - Partecipazione”

La situazione economica: congiuntura sfortunata o problemi strutturali?

Lo scenario economico del momento storico che stiamo attraversando è caratterizzato da forte instabilità e incertezza.

Alla pandemia, i cui effetti, dopo due anni si sono fortemente attenuati ma non ancora azzerati, si è accavallata negli ultimi mesi la guerra esplosa in Ucraina a causa della vile invasione russa.

La pandemia in Italia, oltre a circa 166.000 morti (e per quanto ridotto l'andamento attuale continua a vedere un bollettino di circa 100 vittime al giorno, dunque tra 30 e 40 mila su base annua), ci ha lasciato una situazione economica duramente provata, con un calo del PIL nel 2020 di 8,9 punti percentuali, mitigato solo parzialmente dalla ripresa del 2021 che ha fatto registrare un + 6,6%, calcolato però, ovviamente, su una base ridotta dalle perdite dell'anno precedente. Quindi il recupero effettivo è stato di soli 6 punti percentuali rispetto agli 8,9 persi nel 2020. Le previsioni di crescita del 2022, inizialmente superiori al 4% sono state ripetutamente riviste al ribasso, fino ad arrivare all'attuale 2,4% stimato dalla Commissione Europea e già considerato troppo ottimistico dal centro studi di Confindustria che stima una crescita di soli 1,9 punti percentuali. Purtroppo dall'andamento della guerra in Ucraina e dalle decisioni che si prenderanno in sede europea potrebbe dipendere anche una crescita perfino inferiore a queste, pur modestissime, previsioni, con un consistente allungamento dei tempi necessari a ritornare sui livelli pre-pandemia.

Peraltro, il ritorno a quei livelli non sarebbe affatto una notizia sufficiente a gioire. Il PIL italiano del 2019 era il frutto di una sostanziale stagnazione durata almeno 20 anni, con crescita media di 0,4 punti percentuali. È significativo sottolineare che nel periodo 2008-2019 le uniche due economie tra le prime 43 al mondo ad aver avuto una performance negativa della crescita del PIL sono state la Grecia (-25,5%) e l'Italia (-3,5%). La crescita media della UE27 nello stesso periodo è stata del 13,3%, mentre quella della Area Euro 19 (AE 19) del 10,6%. L'Italia, dunque, non deve recuperare solo competitività rispetto al calo subito dal 2020 in poi, ma deve farlo, rispetto all'Europa e, ancor più rispetto al resto del mondo, cresciuto mediamente nello stesso periodo di 40,2 punti percentuali, per riaffermarsi come potenza economica pienamente legittimata a sedere nei luoghi delle decisioni più importanti.

Le previsioni che caratterizzano lo scenario economico all'indomani dello scoppio della guerra in Ucraina, con i conseguenti effetti sull'instabilità dei mercati, sulla riduzione delle esportazioni e sull'aumento dei costi delle materie prime, non sono, dunque, affatto rassicuranti. Secondo le più recenti stime il saldo italiano della crescita del periodo 2020-2023 dovrebbe essere del +1,5% (effetto della caduta 2020 e della successiva ripresa stimata). Ciò vuol dire che, con queste stime, nel 2023 l'Italia sarà ancora al di sotto dei livelli del 2008 di ben 2 punti percentuali. Per lo stesso periodo le stime di crescita del mondo sono di

10,2 punti percentuali, quelle di UE27 del 4,9% e quelle di AE19 del 4,1%. Si profila dunque una ulteriore perdita di competitività della nostra economia rispetto a quelle concorrenti. Secondo il Fondo Monetario Internazionale, da cui provengono queste valutazioni, quella italiana sarà la peggior performance del periodo 2020-2023, fatta eccezione per il Messico (+1,1%) e per la Russia (-8,8%). Stupisce vedere come l'economia russa, in un periodo che comprende sia la pandemia, sia le sanzioni conseguenti alla guerra scatenata sarebbe destinata a perdere, in valori percentuali, meno di quanto l'Italia abbia perso nel solo 2020.

Un ultimo sguardo alla crescita dell'Italia è utile darlo raffrontando quella delle principali 10 economie al mondo, indagate per le loro performance nei 4 decenni dal 1980 ad oggi. Gli Stati presi in considerazione, oltre all'Italia, sono Cina, India, USA, Canada, Germania, Regno Unito, Giappone, Francia e Spagna. Ebbene la crescita italiana è stata la penultima (davanti alla Germania) nel decennio 1980-1989 e nel decennio 2000-2009 (ultimo con uno 0,1% in meno il Giappone); ultima nel decennio 1990-1999 e in quello 2010-2019. Rispetto alla media UE27 la crescita è stata superiore, dell'1,2% solo nel primo decennio, mentre nei tre successivi il gap è stato rispettivamente di 6,5, 12,2 e 14,2 punti percentuali. La perdita di PIL del nostro Paese rispetto alla media europea, dal 1980 al 2019, è stata di 31,7 punti percentuali.

Gli effetti della crescita hanno avuto conseguenze dirette sulla condizione economica della popolazione, sul lavoro e sui salari.

Dal 2008 al 2019 la popolazione a rischio di povertà assoluta è significativamente diminuita in tutta Europa tranne che in Spagna (+9,1%), in Grecia (+3,8%) e in Italia (+2%). Rispetto all'obiettivo comunitario di riduzione in valori assoluti al 2020 (complessivamente 20 milioni di poveri in meno), è però l'Italia ad avere il gap più alto con 2,2 milioni di scostamento. Anche se trasferiamo l'analisi ai casi di deprivazione materiale grave l'Italia continua ad essere uno dei tre Stati in crescita, anche se in questo caso si tratta solo di uno 0,2% a fronte del 34,7% e del 40,7% rispettivamente di Spagna e Grecia. Ciò non di meno la quota italiana di indigenti costituiva nel 2019 (dati Eurostat) il 16,2% di quella totale UE27, di gran lunga la più alta tra tutti i Paesi della UE27 stessa. La percentuale risulta molto aumentata rispetto al 2008 (10,7%) per effetto di un piccolo peggioramento in Italia a fronte di un imponente miglioramento dei numeri nel resto d'Europa (da 41,5 milioni a 27,5 milioni).

In questo contesto non appaiono illogiche le difficoltà a sviluppare politiche occupazionali in grado di dare risposte concrete alla domanda di lavoro che perviene dalla popolazione.

Il tasso di occupazione ci vede stabilmente collocati al penultimo posto in Europa (peggio di noi solo la Grecia) sia che si tratti di calcolarlo, come fa Istat, nella fascia di età 15-64 (59,9%), sia che la fascia considerata sia quella 20-64 anni (63,5%, come preferisce fare Eurostat). Il dato, comunque lo si guardi, appare in tenue crescita dal 2008 ma a fronte di un seppur minimo aumento degli occupati si riscontra una diminuzione delle ore ufficialmente lavorate con un proliferare di contratti part-time. La quota abnorme di contratti a tempo parziale a carattere involontario stimata (64,1% del totale) ci colloca ai vertici di questa classifica in Europa, lasciando ampi dubbi sulla genuinità della natura realmente part-time di gran parte di essi. Il legittimo sospetto che si tratti di rapporti di lavoro parzialmente gestiti in modo sommerso, rende difficile avallare le statistiche sia per l'attendibilità dei redditi dichiarati sia per l'individuazione della reale consistenza statistica del fenomeno.

Anche la condizione salariale risente inevitabilmente della condizione generale e delle difficoltà del Paese. Secondo i dati OCSE l'Italia è l'unico paese d'Europa in cui i salari medi sarebbero diminuiti negli ultimi 30 anni. La performance negativa sarebbe il frutto di una bassissima crescita nei decenni ante pandemia e di un crollo (-5,9%) nel 2020 (risultato finale - 2,9%). Nello stesso periodo la crescita dei salari medi in Francia e Germania si è collocata tra il 30 e il 40%. Una dinamica che per quanto riguarda l'Italia riflette fedelmente la stagnazione del PIL e il basso livello di investimenti in innovazione, formazione e tecnologia che comprimono lo sviluppo, la produttività e, quindi, non consentono di trovare un terreno favorevole

alla rivendicazione salariale. Anche il condizionamento ricevuto dal progressivo allontanamento del potere decisionale delle principali imprese e filiere produttive dal nostro Paese, con il crescere dell'influenza sul nostro sistema produttivo di capitali finanziari internazionali, ha contribuito nel tempo a rendere meno stabile, più precario e, quindi, meno difendibile il lavoro nel nostro Paese.

Infine non si può ignorare lo scenario attuale che segna un ulteriore peggioramento a causa dell'esplosione dei fenomeni inflattivi, sebbene in questo caso e diversamente dai precedenti, ciò che avviene in Italia trova riscontro anche nel resto di Europa e negli USA. Le previsioni di inflazione a fine anno sono ormai di oltre 6 punti percentuali ed è ragionevole credere che l'apice non sia stato ancora raggiunto. La minaccia che ne deriva al potere di acquisto è incipiente, ma difficilmente sanabile senza ulteriori interventi pubblici.

La ripresa occupazionale trainata dai contratti a termine e minacciata dalla crisi Ucraina

Con il rimbalzo della crescita del 2021 l'Italia ha recuperato quasi completamente l'occupazione persa causa Covid19, mostrando nei mesi scorsi un dinamismo che aveva stimolato una certa fiducia nelle possibilità di rilanciare l'economia in concomitanza con gli investimenti consentiti dal PNRR. Tuttavia la crisi pandemica è venuta ad incidere su una base occupazionale tradizionalmente bassa e benché l'Istat, come detto, comunichi che il tasso di occupazione sia arrivato al 59.9%, il più alto di sempre, restiamo penultimi in Ue, ben lontani dalla media Ue pari al 68,4%, soprattutto a causa dei bassissimi tassi di occupazione femminile e meridionale.

Il recupero nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022 è avvenuto soprattutto con nuovi contratti a termine (che peraltro erano stati i primi a scomparire nel 2020). Ciò è in parte fisiologico nelle fasi di ripresa, soprattutto di ripresa incerta.

Riteniamo importante leggere i dati con lucidità: il dato puntuale sul flusso di nuove assunzioni non è adeguato a comprendere il fenomeno, che invece va letto confrontando nel tempo la quota di occupati a termine sullo stock di occupati: quota che a marzo 2022 è pari al 13.7% (era pari al 13.3% a febbraio 2020), o al 17.4% se calcolata sul totale dei soli dipendenti (17.2% a febbraio 2020). Si registra pertanto un leggero aumento rispetto all'ultimo dato pre-covid, che appare compatibile con la attuale fase di incertezza economica legata anche a fattori geopolitici in continua, purtroppo non positiva, evoluzione. La situazione è tuttavia da monitorare per evitare che l'elevata percentuale di assunzioni non a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni si traduca, a lungo andare, in una erosione della base occupazionale a tempo indeterminato.

La composizione dei flussi di assunzione a termine è peraltro piuttosto eterogenea: una parte significativa di esse riguarda i lavoratori stagionali soprattutto nel turismo e nell'agricoltura, così come una quota importante si riferisce alla pubblica amministrazione, in particolare nella scuola e, nel 2021, anche nella sanità, a causa dell'emergenza Covid, oltre alla quota delle assunzioni per sostituzione. Si tratta, con tutta evidenza, di assunzioni connaturate al funzionamento della nostra economia, difficilmente comprimibili e non necessariamente ascrivibili a comportamenti opportunistici dei datori di lavoro.

Una lettura ideologica ed una malintesa assimilazione di flessibilità e precarietà rischierebbe di ignorare che anche il lavoro a termine può essere dignitoso, se assicura pari diritti e tutele; in Italia è così per tutte le forme di lavoro subordinato a termine. Si tratta di conquiste che il sindacato, e la Cisl in particolare, ha ottenuto negli anni, e che fanno parte del nostro modello sociale e del modello sociale europeo.

Rappresenta invece un problema reale quello dei contratti di breve e brevissima durata, anche di pochissimi giorni, la cui incidenza è in aumento e raggiunge livelli elevatissimi in alcuni settori.

A fronte di queste considerazioni, sempre ancorate allo scenario economico in premessa, non riteniamo utile, soprattutto in questa fase in cui la crescita e la stessa stabilità sono nuovamente minacciate dalla grave crisi internazionale in atto, rimettere mano in senso restrittivo alla normativa sulle tipologie contrattuali, con il rischio di affossare quel po' di dinamismo del mercato del lavoro emerso nei mesi scorsi, nonché di favorire il lavoro nero, che va invece contrastato con maggiori controlli e misure appropriate. Riteniamo invece che sarebbe utile riaffidare alla contrattazione collettiva, a regime, l'individuazione delle causali per i contratti a termine e in somministrazione, ritenendo quella la sede più adeguata a valutare l'utilizzo di tali strumenti e ad intercettare eventuali abusi.

La tendenza a cercare di regolare i cambiamenti del lavoro attraverso il rigido strumento della legge, da una parte crea la necessità di intervenire con nuove norme all'emergere di ogni nuovo fenomeno, con una ineludibile tendenza all'obsolescenza degli strumenti legislativi scelti ed alla loro non sempre corretta stratificazione; dall'altra denota sfiducia nella capacità della contrattazione collettiva di accompagnare le trasformazioni attraverso strumenti condivisi.

In quest'ottica ci pare fuori luogo il frequente richiamo alla recente riforma dei contratti a termine realizzata in Spagna, che va piuttosto letta come un ritorno ad una situazione più gestibile in termini di stabilità e tutele sul lavoro che si erano perse con la precedente riforma del 2012, la quale aveva liberalizzato al massimo grado le assunzioni a termine, arrivate ad una percentuale del 26% a fine 2021. Il paragone con la situazione italiana, dove abbiamo obbligo di causali, limiti di durata e costi aggiuntivi per stipulare contratti a termine, non è quindi particolarmente appropriato. È interessante, piuttosto, la norma che aggrava i costi per i contratti di breve durata, mentre da noi sono maggiormente penalizzati i contratti di durata lunga. Una norma che, anche in Italia, elevi il contributo a carico dei datori di lavoro in modo inversamente proporzionale alla durata del contratto e che preveda, per i contratti brevi, una formazione sulla sicurezza obbligatoria e rafforzata, sarebbe certamente opportuna.

Per favorire il lavoro stabile e di qualità si possano inoltre mettere in campo varie altre misure:

- cancellare gli incentivi ai contratti a termine ed indirizzare meglio quelli alle assunzioni a tempo indeterminato;
- introdurre meccanismi di condizionalità (es. clausola del 30% nel Pnrr) per tutte le filiere degli appalti vincolati ad assunzioni a tempo indeterminato;
- contrastare la reale precarietà rappresentata dal falso lavoro autonomo, soprattutto su piattaforma digitale, introducendo tuttavia la presunzione di lavoro subordinato solo a fronte di criteri oggettivi, come fa la recente proposta di Direttiva Ue, in modo da salvaguardare la scelta dei lavoratori inquadrati correttamente come autonomi - che pure esistono, non sono una sparuta minoranza, e tali vogliono restare - approntando anche per loro adeguate tutele.

Infine resta centrale il ruolo della contrattazione collettiva nel governo delle trasformazioni a tempo indeterminato e nel vigilare che lo staff leasing resti importante strumento finalizzato a garantire occasioni di continuità lavorativa, come avvenuto in questi anni, contrastando un eventuale utilizzo volto all'elusione delle causali necessarie per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi.

La tutela delle transizioni: le politiche attive

Più che riaprire il cantiere delle tipologie contrattuali, occorre assicurare tutele a tutte le persone che lavorano nonché alle persone che cercano lavoro, ivi compresa la tutela nelle transizioni da scuola a lavoro e da lavoro a lavoro, fornendo ad ogni lavoratore una strumentazione adeguata ed un bagaglio formativo che, rafforzandolo, lo difendano realmente dalla precarietà.

Realizzata la riforma degli ammortizzatori sociali, con un tavolo di tutte le parti sociali presso il Ministero del Lavoro, riteniamo che occorra ora affiancare ad essa l'atteso potenziamento delle politiche attive a partire da una rapida attuazione del programma Gol e dal potenziamento dei Centri per l'Impiego. Nulla di nuovo sul tema quindi, ma ancora nulla di effettivamente realizzato a certificare la reale volontà di cambiare finalmente rotta.

Dopo oltre trent'anni di riforme senza seguito, blocchi ripetuti, nuove riforme e mancanza di risorse, ci troviamo ora, grazie alle risorse del PNRR, del React-EU, del bilancio dello Stato e del nuovo settennio del PON-SPAO (FSE), di fronte ad una possibilità di spesa per un totale (nel prossimo breve-medio periodo) di 13,5 miliardi di €. Una somma che neppure avremmo osato immaginare nel recente passato per sostenere le transizioni, indirizzare la formazione, riattivare i CPI, avviare e completare il rafforzamento e la riqualificazione del personale, costruire un sistema informativo unico grazie al quale accelerare i tempi di ricerca in ottica incontro domanda-offerta ed assestare in poco tempo un primo durissimo colpo al *mismatch* nel nostro Paese.

Paese, unico da decenni nell'Unione Europea a 12, in cui la ricerca di un lavoro transita culturalmente e quasi esclusivamente per il "*passaparola*", l'azione che i Governi, le PP.SS., le APL sussidiariamente rispetto ai CPI, i sistemi dell'istruzione, della scuola e della formazione, le imprese, le filiere, la contrattazione ed i sistemi bilaterali possono fare per rendere finalmente attive le politiche del lavoro, in questa fase, è clamorosa. C'è bisogno di volontà, di impegno, di competenze e forse ancor più di lungimiranza. Non è un processo a breve termine, né che possa rendere soddisfazioni e merito alla politica ed a tutti gli stakeholder coinvolti in breve tempo. Si tratta di attivare sistemi incancreniti ed obsoleti sapendo che anche quando i risultati arriveranno non appariranno come una vera e propria "rivoluzione", ma un percorso a fasi per consentire alle imprese ed ai lavoratori di migliorare le proprie competenze, la competitività, l'occupabilità ed anche la capacità di proattivazione in caso di difficoltà/crisi contingente o strutturale.

Il Programma GOL è ancora in pista senza però il segnale di avvio al decollo complessivo. Solo il rinnovato Fondo Nuove Competenze è pronto a dare un primo impulso con la trasformazione in una politica finalmente più attiva e mirata, consentendo alle imprese richiedenti una opportunità di forte sostegno nei processi formativi e nell'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Apprezzando ovviamente l'operazione di pianificazione concertata con Anpal a livello regionale che consentirà a breve l'attivazione dei PAR, dei Patti Territoriali, siamo però in attesa di una partenza complessiva del Programma per far sì che le tante risorse a disposizione, prima ricordate, non vadano disperse in azioni poco determinanti o addirittura restituite al mittente con tanto di reprimenda annessa.

La vera criticità: l'occupazione femminile

Per la Cisl il tasso di occupazione femminile è la maggiore criticità del mercato del lavoro italiano: le occupate sono il 51,2%, contro il 68,7% di occupati, e nel Mezzogiorno non arrivano al 35%.

L'elevato tasso di donne non occupate e di donne in part-time, oltre a rappresentare un problema per le donne ed una mancata occasione di crescita per il Paese, incide profondamente sulla povertà delle famiglie e dei minori, andando ad aggravare il dato sul "lavoro povero": infatti tra i criteri dell'indicatore europeo per individuare i lavoratori poveri, vi è quello di vivere in un nucleo familiare che gode di un reddito complessivamente inferiore al 60% del reddito mediano nazionale.

La disparità retributiva, con i relativi riflessi pensionistici, va letta alla luce delle difficoltà occupazionali, non essendo altro che una ulteriore conseguenza del problema delle difficoltà di conciliazione e della ineguale distribuzione del lavoro di cura. Le sue cause vanno ricercate, oltre che nella maggiore concentrazione delle donne in settori a retribuzioni più basse, nella loro minore propensione ad accettare straordinari, trasferte, incarichi extra, con conseguente minore partecipazione ai sistemi premianti, nonché nella loro maggiore presenza nel part-time, che spesso è involontario anche quando viene "scelto", perché è una scelta fortemente condizionata.

Il raddoppio del tempo parziale involontario dopo la crisi del 2008, fenomeno di per sé patologico, colpisce particolarmente le donne, probabilmente proprio perché più "disponibili" a subirlo, in quanto va incontro ad esigenze di conciliazione con gli impegni familiari.

Questi nodi sono strutturali, non affrontabili con ricette semplicistiche.

Il Pnrr ha messo in campo misure importanti, volte soprattutto al potenziamento dei servizi (piano nidi, legge sulla non autosufficienza). Riteniamo che ci sia anche molto da fare per quanto riguarda le misure di conciliazione sui posti di lavoro, nonostante le molte esperienze di contrattazione aziendale già realizzate. Proprio per valorizzare tali esperienze, riteniamo importante indirizzare incentivi pubblici alle misure di conciliazione vita-lavoro introdotte con accordo collettivo. In particolare vanno incentivate le misure contrattuali che favoriscono la condivisione del lavoro di cura, oltre che la sua esternalizzazione, ad es. perché promuovono un uso di tali misure paritario tra i generi, a partire dallo smart working, in applicazione del Protocollo del 7 dicembre 2021.

In tal senso, apprezziamo particolarmente uno dei criteri direttivi contenuti nella recente legge delega "Family Act" che accoglie proprio questa nostra proposta: l'incentivazione delle misure di conciliazione vita-lavoro introdotte con la contrattazione di secondo livello, favorendo al contempo l'occupazione femminile e la contrattazione di secondo livello. Vigileremo su una piena ed efficace attuazione di questa norma e su un suo adeguato finanziamento.

In particolare, riteniamo che lo smart working sia una modalità di organizzazione del lavoro con grandi potenzialità, ancora da esplorare, in termini di miglioramento della produttività e del benessere lavorativo, nonché in termini di strumento di condivisione del lavoro di cura. In questi mesi, soprattutto a valle del citato Protocollo, sono stati siglati numerosi accordi aziendali che, nella quasi generalità dei casi individuano come criteri di accesso la volontarietà e la "remotizzabilità" della mansione, fissano un tetto massimo di giornate abbastanza significativo, anche su base plurimensile; individuano fasce di disconnessione. Riteniamo che la via contrattuale sia la migliore per sfruttare appieno il potenziale dello strumento, evitando interventi legislativi.

Sempre nell'ottica di promuovere una maggiore condivisione del lavoro di cura, resta centrale la richiesta di innalzare la percentuale di copertura dei congedi parentali, attualmente pari al 30%, per renderli appetibili anche per gli uomini.

La questione dell'inserimento lavorativo dei giovani

Anche le difficoltà dei giovani sul mercato del lavoro vengono da lontano. I giovani italiani non solo sono pochi ed in rilevante diminuzione, ma hanno livelli di scolarizzazione più bassi ed ottenuti in lassi di tempo più dilatati rispetto agli altri Paesi europei, un accesso al mercato del lavoro ritardato e ridotto, che va ad alimentare le fila dei Neet, dato per cui siamo i peggiori in Europa, conseguentemente una più lenta transizione all'età adulta. La grande crisi del 2008 e poi la crisi Covid hanno rappresentato il punto di maggior gravità per la situazione dei giovani.

Semplificare la lettura di questo fenomeno imputandolo alla responsabilità del lavoro precario o del lavoro povero è insufficiente per un'analisi davvero compiuta. Allo stesso modo non si deve cadere nell'errore di demonizzare il modello duale sia esso alternanza o apprendistato, come è accaduto all'indomani dei tragici incidenti dei mesi scorsi che hanno visto protagonisti due giovani, né gli altri strumenti di apprendimento sul lavoro come i tirocini. Dobbiamo invece monitorare e valutare la loro attuazione e correggerne eventuali anomalie e criticità.

Le scelte davvero strategiche, su cui lavorare senza indugio, sono: investimento sulle competenze e potenziamento dell'apprendistato, soprattutto duale, orientamento scolastico/universitario e politiche attive, migliore regolamentazione dei tirocini.

Il problema del disallineamento delle competenze dei giovani rispetto alle esigenze del mercato del lavoro è molto forte nel nostro Paese. Le imprese lamentano da anni la difficoltà a reperire giovani in possesso dei profili professionali e tecnici di cui hanno bisogno. Sono fondamentali l'attuazione del Piano Nuove Competenze e l'investimento nel sistema duale in attuazione del Pnrr, che partono proprio dal riconoscimento della validità degli strumenti di apprendimento sul lavoro per elevare e certificare le competenze e renderle spendibili nel mercato del lavoro, partendo dal presupposto che la formazione e l'acquisizione, l'aggiornamento ed il miglioramento delle competenze sono il prerequisito per ottenere un lavoro dignitoso e retribuito in modo equo.

Riteniamo altresì che sia il momento di valorizzare l'apprendistato, importante strumento che coniuga diritti, giusto avanzamento della retribuzione dei giovani e competenze, soprattutto quello duale che oramai dal 2015 prevede la possibilità di conseguire sia i titoli triennali e quadriennali del sistema di formazione professionale sia tutti i titoli di scuola secondaria superiore sia i titoli di studio universitari, sia il diploma di istruzione tecnica superiore, ed è utilizzabile anche per attività di ricerca universitaria e per il praticantato di accesso alle professioni ordinistiche, attività che spesso sono svolte in serie condizioni di sotto-retribuzione. Più che riformare continuamente le regole, bisogna fare funzionare gli strumenti che ci sono. Innanzitutto facendo conoscere questa possibilità ai giovani, alle famiglie, alle istituzioni scolastiche e universitarie, alle tante PMI, e finanziandola adeguatamente, semplificando le procedure, creando sul territorio reti più strette tra università e scuole tecnico-professionali e imprese, introducendo specifiche figure di facilitatori. Gli enti bilaterali e fondi interprofessionali possono essere d'aiuto nella formazione dei tutor e, appunto, come facilitatori. Per l'apprendistato professionalizzante vanno aumentate le risorse destinate alla formazione, anche tramite meccanismi che promuovano il finanziamento da parte delle aziende.

La seconda sfida sta nel rafforzamento delle politiche attive del lavoro. Peraltro proprio l'inadeguatezza dei centri per l'impiego ha impedito che Garanzia Giovani potesse dare risultati migliori, Programma che

comunque necessita ancora di essere implementato secondo la raccomandazione pubblicata dal Consiglio EU nell'ottobre 2020.

Tra il mondo della scuola/università e quello del lavoro c'è bisogno di un ulteriore, fondamentale legame, che in Italia è fortemente trascurato: quello dell'orientamento scolastico e universitario. Per prevenire il drop out e contemporaneamente migliorare la rispondenza delle competenze al mercato del lavoro, vanno rafforzati l'orientamento formativo, scolastico e universitario, al fine di indirizzare giovani e famiglie verso una scelta consapevole del corso di studi, avendo anche cognizione circa i risultati attesi in termini di prospettive occupazionali. Oggi l'orientamento è affidato pressoché esclusivamente agli "open day" organizzati dalle stesse scuole e università, che rischiano spesso di essere un'operazione di marketing più che uno strumento utile per far realmente conoscere offerta formativa e ricadute occupazionali. Per ovviare a questo, l'orientamento andrebbe realizzato da soggetti appositamente formati in un quadro territoriale di sinergie tra scuole-università, centri per l'impiego, amministrazioni locali, parti sociali. Per le studentesse e le giovani donne è fondamentale un precoce orientamento verso le materie STEM, e per ragazze e ragazzi è importante essere sempre più messi a conoscenza ed orientati verso gli ITS, importante passerella verso il lavoro.

Quanto al tirocinio extracurricolare, riteniamo che sia importante introdurre la certificazione delle competenze e restringere i soggetti che possono accedere a questo strumento, limitandoli ai soli giovani entro un certo periodo dal conseguimento del titolo di studio, con focalizzazione sui giovani a bassa scolarità. Non condividiamo invece l'eccessiva stretta contenuta nell'ultima legge di bilancio che vorrebbe limitare la praticabilità del tirocinio extracurricolare a *soggetti con difficoltà di inclusione sociale*. Secondo l'ultimo Rapporto Anpal, infatti, una parte considerevole di tirocini sfocia in un rapporto di lavoro entro 6 mesi. Inoltre va tenuto presente che i tirocini in Italia sono esplosi con l'avvio del programma Garanzia Giovani tra il 2014 e il 2015, in anni in cui l'economia faticava ad uscire dalla grande crisi, e in carenza di altre misure attuabili da parte dei Centri per l'impiego, rappresentando in qualche modo la reazione alla carenza di politiche attive

La Cisl e la rappresentanza

La Cisl Crede in una società libera e ordinata, dove possono nascere molteplici forme di aggregazione e dove ci sia il riconoscimento dell'importanza e del ruolo dei corpi intermedi. Ritiene quindi necessario costruire una società fondata sul rispetto di regole formali e assegna la scelta dei soggetti titolati a governare i processi e le soluzioni da adottare per risolvere i problemi, alle decisioni assunte nel rispetto dei principi della democrazia rappresentativa. È inoltre convinzione della Cisl che il sistema di regole non è una materia neutra ma un insieme di norme che rispondono invece ad un sistema di valori, alla condivisione di obiettivi e ad una serie di priorità attraverso le quali costruire una società più equa, solidale e nella quale si realizzi una maggiore partecipazione dei lavoratori alla gestione dei processi.

A partire da questi principi e nella consapevolezza che all'interno del mondo del lavoro sono in atto processi di progressiva frammentazione, di modifica dei bisogni, di moltiplicazione dei contratti che riducono le tutele e i trattamenti economici per i lavoratori, la Cisl sostiene con forza la necessità di attuare la misurazione della rappresentatività di tutte le Organizzazioni, sindacali e imprenditoriali, che intervengono a definire i trattamenti dei lavoratori, per evitare ogni forma di dumping contrattuale e garantire un ordinato sviluppo delle relazioni sindacali. Si deve riconoscere tuttavia che il lungo e progressivo processo di certificazione di quali associazioni possono avere riconosciuta, tramite l'accertamento numerico, la qualifica di "organizzazione maggiormente rappresentativa", non ha ancora

prodotto risultati significativi. Infatti se accordi politici sulla struttura contrattuale e la misurazione della rappresentanza sono stati sottoscritti con quasi tutte le Associazioni imprenditoriali, solo in pochi casi a questi ha fatto seguito la stipula delle Convenzioni con i soggetti Istituzionali (Inl e Inps) individuati come gli Enti deputati alla raccolta e ponderazione dei dati. La lunga lista delle inadempienze, delle difficoltà, dell'indebito allungamento dei tempi, dell'incapacità di coordinare gli obblighi delle Istituzioni Nazionali e quelle locali (basta solo ricordare che da molti mesi 4 realtà territoriali pongono problemi, spesso strumentali, per non firmare le convenzioni operative) fotografa in modo preciso l'uso strumentale che viene fatto di questa materia, le reali intenzioni e le responsabilità dei vari soggetti coinvolti. La responsabilità di questo stato di cose va fatto ricadere sulla politica, su alcune associazioni imprenditoriali e sulle istituzioni che hanno finito per partecipare alla costruzione di un clima di contrarietà e contestazione dell'accordo sindacale.

Non si può dimenticare infatti come il processo di misurazione della rappresentanza, con le modalità previste dalle norme del Testo Unico del 2014, sia stato accompagnato da un dibattito sul ruolo del sindacato (la disintermediazione), dalla moltiplicazione delle proposte di legge in materia, e, nell'ultimo periodo, dalle proposte avanzate dal Ministro del Lavoro (che per inciso dovrebbe garantire la funzionalità degli enti pubblici incaricati della misurazione) in materia di "salario minimo" e di "legge sulla rappresentanza".

La Cisl esprime preoccupazione e contrarietà per l'evolversi del dibattito sulla materia e sulle proposte di definirla per legge, perché se, formalmente, tutti affermano che vanno recepiti i contenuti degli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentanza, ci sono capitoli interi sulla materia (basta pensare al tema dell'univocità o meno del soggetto abilitato a contrattare all'interno delle aziende, al ruolo contrattuale delle organizzazioni sindacali, al riconoscimento del ruolo degli iscritti, a chi spetta il compito di approvare gli accordi sottoscritti) che possono mettere in discussione la natura dell'organizzazione sindacale e la libere scelte che queste possono fare.

A quanti invocano la regolazione per legge della materia è utile ricordare come, nonostante tutte le difficoltà incontrate, il processo sperimentale di misurazione della rappresentanza di due importanti contratti, svoltosi l'anno scorso, abbia mostrato come il sistema funziona e che con qualche adattamento operativo sia possibile passare anche da subito alla misurazione della rappresentanza dei principali contratti.

I temi veri che ancora non sono risolti sulla materia della rappresentanza riguardano l'estensione all'insieme dei settori e dei contratti di quanto finora fatto. Ci sono interi settori, a partire da quello dei servizi a quello dell'artigianato ma non solo, in cui il processo è fermo alle intenzioni politiche. Si riconosce che ci sono elementi di specificità che vanno considerati, soluzioni che vanno adattate alle specificità e criteri aggiuntivi che vanno concordati per misurare le situazioni dei settori caratterizzati dalla piccola dimensione delle imprese e dalla dispersione sul territorio. Parimenti vanno affrontate le questioni della rappresentanza dove non c'è continuità di presenza sindacale e le situazioni di pluralità di soggetti appartenenti ad aziende e settori diversi (si pensi al settore della somministrazione) all'interno delle singole unità produttive, e dei lavoratori che operano fuori dalla sede aziendale (esempio tipico i lavoratori con rapporto di lavoro agile). Tuttavia i due problemi principali che rendono incompleta la normativa, sia dal punto di vista politico e della capacità di efficacia sul sistema contrattuale, che dal punto di vista della dimensione del processo di misurazione, riguardano la questione della misurazione della rappresentanza imprenditoriale e dell'obbligo o meno da parte delle imprese di fornire i dati per la misurazione.

Se una delle questioni fondamentali da risolvere è quella di individuare quali sono i "contratti leader" in grado da fare da riferimento per le garanzie minime, a partire da quelle salariali e contributive, da applicare ai lavoratori, il tema della rappresentanza imprenditoriale è centrale ma anche complicato. Sono in gioco questioni legate alla libertà di associazione, alla libertà di contrattazione e le questioni legate ai

confini merceologici dei contratti e ai confini numerici delle imprese. Se, come riteniamo, la soluzione passa attraverso un processo di ridefinizione dei sistemi contrattuali e una loro riduzione attraverso un processo di accorpamento, solo un ampio confronto senza pregiudizi può permettere di superare le difficoltà che sono emerse sulla questione. Nonostante le difficoltà emerse riteniamo che il processo di misurazione e certificazione vada realizzato fin da subito e, se permane la sua contrarietà a qualunque legge che intervenga sulla materia, consideriamo che sia invece possibile ragionare su normative di sostegno in grado di facilitare la piena applicazione di quanto concordato in termini di rappresentanza. Misurare la rappresentanza è anche una sfida e opportunità per l'Organizzazione per fare una valutazione approfondita sullo stato della propria capacità di esserci e di contare e per evitare di rimanere prigioniera di forme tradizionali di rapporto con i lavoratori.

Per una nuova contrattazione collettiva partecipativa

La transizione digitale ed ecologica della nostra economia, i rilevanti investimenti previsti dal Pnrr, le riforme in esso contenute che dovrebbero affrontare i nodi da troppo tempo irrisolti della crescita e della produttività nel nostro Paese, la richiesta di riprogettazione della società in termini di sostenibilità, ma anche i dati allarmanti sulla perdita di potere d'acquisto dei salari italiani negli ultimi decenni e le fibrillazioni della nostra economia causate dall'improvvisa, violenta, crescita dei prezzi delle materie energetiche, richiedono alle parti sociali uno sforzo concertativo e un ulteriore salto di qualità delle relazioni industriali e della contrattazione volto a contribuire alla verifica e implementazione dei patti esistenti ed alla gestione delle trasformazioni delle imprese e del lavoro.

L'aumento della produttività che può essere generato da una efficace e partecipata realizzazione del Pnrr, delle riforme e degli investimenti in esso previsti, dovrà consentire un riequilibrio distributivo da realizzarsi attraverso la diffusione di modelli di relazioni industriali partecipativi in grado di favorire una più efficiente contrattazione collettiva, in particolare a livello aziendale. Occorrerà investire su modelli capaci di favorire indirizzi condivisi dei piani di innovazione tecnologica e organizzativa, di concorrere alla crescita della qualità del lavoro e della occupabilità delle persone, oltre che al riallineamento delle retribuzioni italiane agli standard dei nostri principali competitor europei.

L'impennata dei prezzi delle materie prime di questi mesi, in particolare del prezzo del gas e del petrolio e l'impatto sul prezzo dell'energia elettrica, ripropone con urgenza la necessità di una attenta vigilanza sui criteri di formazione dei prezzi al consumo oltre di una nuova politica dei redditi a sostegno delle retribuzioni e delle pensioni, ormai prive di marginalità, troppo esposte agli effetti dirompenti di ogni congiuntura negativa. Serve una verifica con il Governo per certificare quanto e come la spinta proveniente dall'estero attraverso l'aumento dei prezzi dell'energia stia realmente influenzando la crescita dell'inflazione e quanto, invece, di questo fenomeno sia da attribuire a forme di speculazione interna volte alla creazione di straordinari profitti per le aziende produttrici e distributrici di energia elettrica e gas e, appurato questo, occorre stabilire se e quali correttivi apportare agli indicatori sino ad oggi utilizzati.

Una nuova politica dei redditi, un più efficiente modello per la contrattazione e la definitiva affermazione di relazioni partecipative devono entrare a far parte di un nuovo Patto sociale e che si caratterizzi con la ripresa di una forte azione concertativa, indispensabile per affrontare, nella coesione, le emergenze economiche ma soprattutto per realizzare una strategia di sviluppo socialmente sostenibile del Paese.

Assetti della contrattazione collettiva: punti di forza e criticità

Sugli assetti della contrattazione collettiva e più in generale sul sistema delle relazioni industriali nel nostro paese la discussione dura da decenni, segnata dallo straordinario contributo del Protocollo di luglio del 1993, e affrontata, in epoca più recente, con gli accordi interconfederali dal 2009 al 2011, e infine con gli accordi interconfederali di riforma degli assetti contrattuali e sulla rappresentanza che si sono succeduti dal 2016 al 2018 negli ambiti settoriali dell'artigianato, del terziario, della cooperazione, dell'industria.

Gli assetti contrattuali così delineati hanno sicuramente avuto il merito di contribuire ad un lungo periodo di sostanziale pace sociale. Hanno dato risposte a lungo soddisfacenti sulla tenuta del valore dei salari, hanno aiutato lo sviluppo dell'innovazione contrattuale, la sperimentazione di nuovi strumenti sussidiari al reddito e rafforzativi della protezione sociale. Nella recente fase pandemica, hanno consentito lo sviluppo di contrattazione di emergenza, soprattutto relativa a salute e sicurezza, che ha reso possibile l'adattamento del sistema produttivo ad una situazione estremamente critica e del tutto inedita.

Hanno però mostrato lacune nella capacità delle parti di diffondere sufficientemente il secondo livello contrattuale. Sono rimaste pressoché nulle le esperienze di partecipazione, organica e non estemporanea, sia all'organizzazione del lavoro che, tanto più, alla gestione delle aziende. Non hanno infine intercettato e coperto adeguatamente i costi connessi all'evoluzione degli stili di vita.

Oggi occorre, quindi, valutare quali correzioni apportare al sistema contrattuale per garantirne un migliore funzionamento e come farlo evolvere anche alla luce del nuovo quadro economico determinato dalla profonda discontinuità determinata dalla pandemia e dalla accelerazione che questa ha impresso alla cosiddetta quarta rivoluzione industriale, alle grandi trasformazioni dell'innovazione tecnologica, in particolare digitale, e ambientale.

Occorre quindi fare alcune valutazioni sulle principali questioni che interessano il nostro sistema contrattuale senza trascurare punti di forza ed alcune criticità:

1. Il sistema delle relazioni industriali e la contrattazione a livello settoriale, si sono consolidati sui due livelli, nazionale e aziendale/territoriale che hanno assunto un rapporto, almeno sul piano formale, sempre più complementare. Il cosiddetto secondo livello ha avuto difficoltà a affermarsi e diffondersi. Quello aziendale è stato praticato soprattutto nelle aziende di dimensioni più grandi e sindacalizzate, quello territoriale solo per alcuni settori (commercio, agricoltura e edilizia). Un incentivo allo sviluppo del secondo livello contrattuale è venuto dagli incentivi fiscali e dalla possibilità di agevolazioni sulle erogazioni sotto forma di welfare. Durante l'emergenza pandemica la necessità di concordare le condizioni di salute e sicurezza per l'apertura delle fabbriche e gli accessi alla cassa integrazione ha diffuso la contrattazione di secondo livello anche nelle piccole aziende. Un fenomeno che però rischia di rimanere straordinario e strumentale. Nel contesto degli investimenti Pnrr a cui ci stiamo predisponendo, auspicando che i venti di guerra smettano di soffiare e non compromettano la ripresa in corso, una messa a punto della contrattazione di secondo livello e un modello che dia certezza del recupero della distribuzione della produttività da parte del lavoro si deve ritenere indispensabile.
2. La questione del lavoro povero e comunque delle basse retribuzioni, che alcune proposte di legge intenderebbero affrontare con la introduzione di un salario minimo legale, è in realtà interdependente con molti altri fattori oltre a quello salariale: struttura economica e produttiva,

mercato del lavoro, livello e qualità della formazione, produttività, qualità del lavoro, formazione, andamento demografico. Temi che, a nostro avviso, dovrebbero essere affrontati attraverso un quadro complessivo di interventi definiti all'interno di un nuovo Patto sociale.

3. I nuovi scenari inflativi e gli effetti deleteri che l'aumento dei prezzi di energia e materie prime hanno sulla crescita economica stimata e sulle retribuzioni in particolare quelle medio-basse, impongono una riflessione su come dare risposta in termini di tenuta del valore delle retribuzioni e su come arginare gli effetti immediati dello shock inflativo sulle famiglie. La ripresa dell'inflazione sollecita la necessità di affrontare anche il tema del fiscal drag, precocemente abbandonato agli inizi del millennio.
4. Il CCNL settoriale è ancora considerato, tanto più nei settori caratterizzati da piccole e medie imprese, un elemento fondamentale della regolazione normativa ed economica del rapporto di lavoro; complessivamente la contrattazione nazionale copre circa il 92% del lavoro dichiarato nel settore privato, a conferma della efficacia del sistema contrattuale nel nostro paese. Nei settori caratterizzati da piccole e medie imprese la contrattazione si è espressa anche attraverso la bilateralità che oggi consente di avere un consolidato sistema di tutele per le lavoratrici ed i lavoratori. Il welfare contrattuale e la bilateralità hanno assunto un valore per la qualità della vita delle persone e sul piano economico che non vengono adeguatamente presi in considerazione. Alla luce del dibattito politico sulla possibile introduzione nel nostro paese di un salario minimo legale su base oraria, sul quale esprimiamo assoluta contrarietà, è fondamentale oggi affrontare la questione del riconoscimento anche giuridico dei contratti collettivi e delle regole per legittimare le parti firmatarie comparativamente più rappresentative. È necessario affrontare in questo ambito anche la questione dei perimetri contrattuali, vecchi e nuovi, al fine di evitare conflitti dovuti a sovrapposizioni e di limitare la possibilità di soggetti diversi dal sindacato confederale di insinuarsi in eventuali crepe della rappresentanza.
5. Occorre capire come dare tempestività ai processi negoziali, meglio di come si sia riusciti sin qui a fare nonostante i tentativi di interventi regolatori che si sono succeduti attraverso gli accordi interconfederali, compresi quelli per il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale. Dei 205 CCNL sottoscritti da CGIL-CISL-UIL depositati al CNEL il 56 % sono scaduti e solo il 44% sono in vigore. Per alcuni contratti la latenza dura da molti anni (dei CCNL scaduti 63, il 55%, lo sono da più di 3 anni e di questi sono 33, il 29%, quelli scaduti da più di 6 anni) ed il tempo medio per il rinnovo è di circa tre anni (fonte Istat). Il riconoscimento di una copertura economica per la "vacanza contrattuale", però, determina spesso una rilevante perdita del potere di acquisto delle retribuzioni. Occorre comprendere a fondo l'incidenza negativa sul recupero salariale che, nel tempo, è prodotta dai ritardi nei rinnovi e ritrarre forme di intervento più efficaci.
6. La prevista struttura dei trattamenti economici nel "Patto della fabbrica", TEM e TEC, ha faticato a trovare una sostanziale coerenza; il CCNL metalmeccanico ha però contribuito a riportare l'attenzione sulla questione. Gli aumenti dei trattamenti retributivi minimi previsti dai rinnovi dei CCNL sono stati spesso superiori all'IPCA depurato dagli energetici importati, comprendendo quote aggiuntive in funzione dell'andamento settoriale o dei processi di innovazione organizzativa, spesso senza un riconoscimento esplicito, oppure di "scambi" contrattuali su parti

normative. Deve essere valorizzato il calcolo degli aumenti sul “valore punto”, contenuto degli accordi del 2009, che ricomprende non solo i minimi tabellari ma anche altre voci retributive definite dalla contrattazione nella più recente tornata contrattuale è stato messo in discussione.

7. A partire dal 2011 è aumentato vertiginosamente il numero dei nuovi CCNL siglati da organizzazioni sindacali e datoriali spesso praticamente sconosciute, che è passato dai 347 del gennaio 2011 ai 932 del dicembre 2021. Un incremento percentuale del 169% che però non ha avuto alcuna corrispondenza con l’applicazione di questi contratti che non ha un’incidenza significativa sulla copertura contrattuale complessiva dei lavoratori.
8. La contrattazione aziendale non sempre è stata in grado di sviluppare fino in fondo le deleghe attribuite dai CCNL da un lato, dall’altro si è spinta spesso in avanti, con un moto proprio, anticipando soluzioni dettate dalla necessità delle parti di rispondere alle problematiche imposte dalla velocità e dalla imprevedibilità dei contesti economici e settoriali, dalla innovazione tecnologica e organizzativa. In questo senso la gestione delle deroghe in peius previste dagli accordi interconfederali e dai CCNL non ha trovato grande applicazione così come la contrattazione di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011 (1228 contratti depositati fino a gennaio 2022).
9. La contrattazione di secondo livello, come abbiamo visto nel rapporto OCSEL CISL, sta segnando qualche difficoltà a diffondere la regolazione delle questioni che hanno assunto sempre maggiore importanza nella trasformazione del lavoro: partecipazione, gestione dell’innovazione tecnologica e della organizzazione del lavoro, i tempi di lavoro, formazione. Nello stesso tempo abbiamo visto importanti buone pratiche aziendali che si limitano però a realtà di grandi dimensioni aziendali, concentrate in alcuni settori ed aree territoriali.
10. L’accordo interconfederale del 15 aprile 2009 introduceva un “elemento di garanzia retributiva”, “ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello” previsto nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti collettivi nazionali, che doveva avere lo scopo di garantire un minimo salariale compensativo ai lavoratori dipendenti di aziende che ne sono prive. Tale elemento ha trovato riscontro nei CCNL, soprattutto nei settori in cui vi è una frammentazione del tessuto produttivo fatto di piccole e piccolissime aziende. Alcuni CCNL prevedono anche quote salariali destinate in maniera specifica a fringe benefit.
11. La partecipazione rimane un tema enunciato tanto negli accordi interconfederali che in quelli settoriali e aziendali ma poco realmente praticato e sostanziato con specifici strumenti. Anche i diritti di informazione, seppur oggetto di contrattazione come abbiamo visto con OCSEL, e in particolare di consultazione difficilmente sono realmente praticati se non in pochi casi di aziende di grandi dimensioni e con pratiche consolidate di relazioni industriali. Una esperienza che si sta diffondendo è quella degli Osservatori, che dovrebbero consentire uno scambio continuo di informazioni ed un coinvolgimento spesso preventivo rispetto alle problematiche da affrontare congiuntamente coinvolgendo le rappresentanze sindacali. Le forme di partecipazione organizzativa in azienda sono più frequenti ma sempre ancora scarsamente diffuse come

evidenziato dagli accordi depositati al presso il Ministero del lavoro che prevedono i previsti “piani di partecipazione”.

12. È necessario fare una valutazione sull’attuale sistema di incentivazioni alla contrattazione di secondo livello e sulla attuazione dell’Accordo 14 luglio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil che ha definito le modalità per estendere la contrattazione, consentendo alle imprese prive di una rappresentanza in azienda di accedere all’incentivo fiscale che la Legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto.

Il sistema delle relazioni industriali e della contrattazione: le sfide urgenti.

Visto lo stato dell’arte crediamo necessario rafforzare il ruolo delle parti sociali nel governo dei processi in corso a partire dalla urgenza determinata dalla emergenza inflazionistica, per arginare la erosione di salari e pensioni, e poi, sul piano più strategico, dallo sviluppo e dalla implementazione delle riforme e dei piani di investimento previsti dal PNRR, ma soprattutto per la gestione delle transizioni digitali e ecologica che investiranno profondamente il sistema delle imprese e il mondo del lavoro, adeguando il sistema delle relazioni industriali e della contrattazione alla mutata realtà.

In modo schematico e con la consapevolezza che le singole questioni avranno poi bisogno di approfondimenti successivi proviamo allora a delineare una scala di priorità di interventi su cui occorrerà mobilitare la nostra intelligenza collettiva:

1. Deve essere affrontata la questione della crescita dei salari mettendo in campo una strategia concertata con le rappresentanze delle imprese ed il governo che preveda un piano concordato e composto da un quadro di azioni articolato sia sul versante fiscale, sia di riadeguamento del sistema contrattuale, nazionale e aziendale/territoriale, che preveda una realistica tenuta del potere di acquisto dei salari attraverso il riconoscimento anticipato dell’inflazione programmata, anche attraverso una eventuale revisione dell’indice IPCA depurato dagli energetici.
2. Bisognerebbe poi realizzare gli impegni previsti dal Protocollo 28 febbraio 2018, Patto della fabbrica, e definire specifiche intese sulle tematiche relative alla partecipazione, al welfare, alla formazione e alle competenze, al mercato del lavoro. In questo contesto fare un “tagliando” agli Accordi Interconfederali sarebbe fondamentale per poterli riorientare a sostegno alla transizione tecnologica, alla transizione ecosostenibile ed alla implementazione delle riforme e degli investimenti previsti dal Pnrr.
3. Al fine di evitare perdite del potere di acquisto delle retribuzioni i contratti collettivi nazionali di lavoro devono essere rinnovati entro i termini della loro prevista scadenza, ed in questo senso devono essere riviste in termini più stringenti le procedure per i rinnovi. Gli aumenti concordati dovrebbero comunque avere valuta dal mese successivo la scadenza del CCNL ed essere sempre pienamente riconosciuti.
4. Occorre aprire un confronto che approfondisca il tema della possibilità di estensione erga omnes dei trattamenti economici stabiliti dai contratti collettivi nazionali settoriali sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, possibilmente contado su un sostegno normativo e amministrativo alla implementazione delle modalità e dei criteri stabiliti dal Testo Unico al fine

di consentire una misurazione certificabile della rappresentanza, che consoliderebbe la autorità salariale della buona contrattazione, la individuazione dei contratti leader nei settori e quindi il contrasto ai contratti pirata.

5. Un concreto intervento a contributo del contenimento del nodo salari-inflazione può venire dal ripristino e consolidamento del sistema dei flexible benefits a 516 euro, che possono essere riconosciuti dai datori di lavoro anche attraverso la contrattazione aziendale che in questo senso ha prodotto molti accordi a favore di beni e servizi che consentono di aumentare il potere di acquisto dei lavoratori.
6. Nell'ottica anche di favorire i demandi alla contrattazione di secondo livello, deve essere riformato e potenziato l'attuale quadro normativo a sostegno della stessa, favorendo la contrattazione di accordi su strumenti di partecipazione strategica, per la pianificazione e gestione congiunta delle nuove forme organizzative e della riduzione e/o riorganizzazione dei tempi di lavoro, dei piani condivisi di formazione, delle misure adottate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, delle forme di partecipazione azionaria. Sulle materie concernenti l'attuazione dell'art. 46 della Costituzione dovremo operare per sollecitare il necessario supporto legislativo.
7. Attraverso la contrattazione a livello aziendale, o a livello territoriale è inoltre necessario estendere a tutti i lavoratori, anche in forme anticipate, gli elementi retributivi legati alla produttività, redditività, alla qualità, alla innovazione organizzativa, anche per le aziende che sono attualmente prive del secondo livello contrattuale. Gli elementi retributivi contrattuali di secondo livello devono essere esenti da tassazioni e, date le ricadute per il 2021 e 2022 determinate dalla congiuntura economica, bisogna ottenere la sterilizzazione, almeno per questo periodo, della condizione di incrementalità dei parametri prevista dalla normativa sui premi di risultato.
8. Il tema dei tempi di lavoro e quindi della riduzione dell'orario di lavoro è di attualità e soprattutto di prospettiva: il tempo ha sempre più un valore per le persone. Costruire nuove tutele e strumenti contrattuali ai diversi livelli al fine di una migliore qualità di vita e di lavoro è da tempo negli obiettivi del sindacato ed in particolare della Cisl. La rivoluzione tecnologica digitale consentirà, come è avvenuto in passato per le precedenti, un miglioramento della produttività complessiva che dobbiamo redistribuire anche sotto forma di riduzione e flessibilità degli orari di lavoro. Riteniamo però che in questo ambito la priorità debba essere la trasformazione di orario di lavoro in orario di formazione.
9. La formazione è elemento decisivo per la tutela del lavoro. Il diritto alla formazione deve divenire nella contrattazione il perno su cui incardinare un sistema di confronto e gestione partecipata della formazione nei luoghi di lavoro per l'aggiornamento e la riqualificazione continua delle professionalità e concreta tutela dei lavoratori. In questo senso Il *Fondo Nuove Competenze* dovrà proseguire nella propria evoluzione già definita ed avviata all'interno del *Piano Nuove competenze* e del *Programma GOL*, rendendo così più strutturali e definiti, seppur flessibili e comunque non più legati esclusivamente all'emergenza-Covid, sia i finanziamenti previsti sia gli aspetti normativi, procedurali ed attuativi. La creazione di un impianto contrattuale e normativo rivolto alla formazione permanente è un investimento fondamentale per l'occupabilità dei lavoratori e per la competitività delle imprese, necessario ad agevolare le eventuali fasi di

transizione occupazionale e sociale, così come quelle di sviluppo, con particolare riferimento alle nuove tecnologie digitali ed alla riconversione eco-sostenibile della nostra economia.

10. Una delle questioni rilevanti di fronte alla innovazione tecnologica digitale è la necessità della affermazione del principio e della garanzia del controllo umano, in particolare nell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale che sono pervasivi in tutti i luoghi di lavoro, e quindi della centralità della persona nel lavoro digitalizzato e nella nostra società, i diritti fondamentali e le norme di non discriminazione, e garantire la protezione dei dati, la privacy e la dignità del lavoratore. In questo senso la contrattazione si dovrà misurare, nell'ambito dei processi partecipativi organizzativi e di informazione e consultazione, con la trasparenza ed al coinvolgimento e gestione a riguardo dei cosiddetti sistemi algoritmici.

La questione salariale e del salario minimo per legge

Da diversi anni nel nostro paese è aperta una discussione sul piano sindacale sulla “questione salariale” o sul cosiddetto “lavoro povero”, e quindi sulla necessità di innalzamento dei salari che ha preso giustamente vigore con il vertiginoso aumento dell'inflazione degli ultimi mesi, ed ha avuto vasta diffusione sui mezzi di informazione.

Il dibattito nel mondo politico, nonché tra esperti giuslavoristi ed economisti, in buona sostanza si è concentrato su proposte di introduzione di un sistema per la determinazione per legge di un livello minimo retributivo orario.

Nella legge delega del Jobs Act l'introduzione del salario minimo era già prevista “nei settori non coperti da contrattazione” ma la delega non è stata esercitata ed ha lasciato vuoto uno spazio politico che è stato riempito da diverse proposte di legge, tra le quali spicca quella della senatrice Catalfo con la soglia prevista dei 9 euro lordi. Altri disegni di legge bipartisan si sono esercitati nel frattempo sulla materia e anche il Ministero del Lavoro ha ritenuto necessario, in attesa della direttiva europea di sollecitare le parti sociali ad avviare un confronto per trovare una soluzione condivisa alla questione.

La valutazione che la Cisl ha sempre fatto di un provvedimento legislativo che avrebbe l'effetto di limitare l'autonomia delle parti sociali nella determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente richiamata dall'art. 36 della Costituzione è assolutamente negativa.

Al di là delle considerazioni che possono essere fatte sulla definizione di “lavoro povero” su cui i criteri di misurazione variano a seconda dell'impostazione che si dà all'analisi (per es. si valuta il reddito familiare o quello personale?), non c'è alcun dubbio sul fatto che, come abbiamo ampiamente detto in premessa, i salari italiani siano in sofferenza. La questione però non riguarda solo i minimi, ma consegue ad una perdita di valore che nella generalità dei casi ha riguardato tutti i livelli salariali di gran parte delle categorie lavorative.

Si tratta dunque di un fenomeno complesso, non gestibile con un semplice innalzamento delle basi meno elevate. La riduzione del valore dei salari si è determinata in molti anni di economia asfittica, bassa produttività, assenza di investimenti in innovazione, ricerca, formazione, perdita di controllo della governance di intere filiere produttive a favore di capitali finanziari speculativi, forti tassi di disoccupazione, utilizzo spregiudicato di strumenti di “flessibilità” come il part-time involontario, le fase collaborazioni, le false cooperative e, soprattutto, il lavoro nero, in assenza, praticamente di controlli e

sanzioni. Tutte precondizioni per l'abbassamento della qualità del lavoro richiesto, per l'allontanamento del core business delle imprese dal territorio, per l'involuzione qualitativa della produzione, per la generazione di forti squilibri distributivi, per l'indebolimento delle rivendicazioni sindacali.

Se lo volessimo tamponare semplicemente innalzando i minimi salariali per legge, anziché mettere mano alle cause che impediscono una contrattazione più performante per tutti i livelli salariali otterremmo solo di offrire agli imprenditori una buona alternativa ai contratti ovvero di scaricare, ridimensionandoli ulteriormente, sui livelli superiori ai minimi e sulle ulteriori previsioni dei contratti gli oneri causati dalla applicazione della legge.

Peraltro il presupposto su cui si vuol sostenere la necessità di una legge sul salario minimo, e magari anche sulla rappresentanza, anziché rifarsi all'analisi delle criticità che noi stessi portiamo in questo documento, poggia sulla teoria strumentale della necessità di eliminare il dumping dei contratti pirata.

Necessita invece la estensione erga omnes dei trattamenti economici stabiliti dai contratti collettivi nazionali settoriali sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative e sostegno normativo e amministrativo all'attuazione delle modalità e dei criteri stabiliti dal Testo Unico al fine di consentire una misurazione certificabile della rappresentanza, che diviene fondamentale anche per le organizzazioni datoriali.

Ribadiamo che la questione salariale va affrontata da un lato sul piano della politica dei redditi e proseguendo sulla strada della riforma fiscale a sostegno di quelli medio bassi, dall'altro attraverso una revisione del sistema contrattuale che recuperi in termini maggiormente aderenti alla nuova realtà inflazionistica il potere di acquisto delle retribuzioni e consenta una distribuzione della produttività in termini diffusi per tutti i lavoratori.

La battaglia che il Paese deve fare con maggiore convinzione ed efficacia è quella al lavoro irregolare e illecito: il Piano Nazionale per combattere il lavoro sommerso previsto dal PNRR (Riforma 1.2) deve prevedere nella governance il coinvolgimento attivo delle parti sociali, e deve essere potenziato attraverso risorse aggiuntive, oggi insufficienti anche perché limitate fino al 2022, per rafforzare ed aumentare i controlli ispettivi e gli organici degli enti preposti per combattere le vere irregolarità e illegalità che inquinano il terreno su cui si dovrebbe giocare la partita della contrattazione.

Approfondimento: la proposta di Direttiva Europea sui salari minimi adeguati

La proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta ad affrontare la questione dei salari adeguati nei paesi che fanno parte della unione europea, fortemente voluta dalla Presidente Von Der Leyen fin dal suo insediamento, dopo oltre un anno e mezzo dall'avvio dei lavori oggi sembra entrata nella fase finale per volontà più volte dichiarata dalla attuale Presidenza della Commissione francese e dallo stesso Macron, e proprio in questi giorni in discussione nel cosiddetto trilogio istituzionale, tra Parlamento, Consiglio e Commissione.

In questo senso e sommariamente l'attuale testo in discussione:

- Non impone un intervento del legislatore per la introduzione di un salario minimo legale nei paesi in cui questo già non esista.
- Promuove la contrattazione collettiva in particolare sui salari in tutti gli Stati membri, anche in quelli in cui sono già presenti salari minimi legali, perché essa incide in maniera significativa

sull'adeguatezza del salario minimo e garantisce salari superiori al livello minimo stabilito per legge. L'adeguatezza dei salari è quindi determinata dalla contrattazione.

- Prevede che tutti gli stati che hanno un tasso di copertura inferiore all'80% adottino misure per la promozione e il sostegno alla contrattazione, attraverso la predisposizione di un "Piano di azione".
- La Direttiva indica riferimenti relativi alla adeguatezza dei salari minimi ma fa riferimento solo ai salari minimi determinati dalla legge e per quei paesi che già adottano sistemi legali di fissazione dei salari minimi.
- Solo in questo caso ed in termini puramente indicativi potrebbe contenere soglie per il salario minimo orario legale lordo del **60% del salario mediano lordo e il 50% del salario medio lordo nazionali**.

Quindi la possibile futura Direttiva non avrà ricadute dirette sul nostro Paese che, dal punto di vista giuridico e amministrativo, ha oramai consolidato l'orientamento ad acquisire la contrattazione o meglio i contratti nazionali di lavoro siglati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative quali elementi per individuare il trattamento retributivo e per alcuni aspetti anche normativo del lavoratore.

Di certo e a prescindere dal merito, se entro giugno la Direttiva verrà approvata, essa contribuirà a rendere ancor più incalzante il dibattito politico, soprattutto all'interno della attuale eterogenea maggioranza, e contribuirà ad aumentare la pressione del Ministro del Lavoro nei confronti delle parti sociali per aprire un confronto sul tema salario minimo legale al quale come abbiamo oramai constatato è accompagnato quello sulla introduzione di una legge sulla rappresentanza, fortemente voluta anche da una parte del sindacato.

Dobbiamo attenderci quindi un surriscaldamento del clima politico e mediatico su questo tema nei prossimi mesi, rispetto al quale la nostra visione in sostanza non cambia ma che indubbiamente potrebbe metterci nelle condizioni di sederci ad un tavolo per discutere e come sempre con la nostra caparbia portate le nostre ragioni motivandole anche con i dati, per evitare oltretutto che la politica possa agire autonomamente, come spesso minaccia Orlando, senza il consenso e gli orientamenti anche della CISL.

Responsabilità Sociale d'Impresa e Partecipazione

Una delle principali certezze che accompagnano oggi la crescita di attenzione e di azione verso la **sostenibilità** è da collocare nella convinzione assoluta che gli obiettivi si raggiungono solo se tutti fanno la propria parte, se si crea un "grande gioco di squadra". La sostenibilità deve rappresentare un grande obiettivo comune per tutti. Ma c'è un'altra certezza non meno importante di questa, e riguarda il fatto che per le imprese la sostenibilità rappresenta una straordinaria occasione per **conquistare o acquisire nuove forme di competitività**, per **generare nuovo valore**. Ed è in questa prospettiva che il mondo produttivo, con tutti suoi attori, nessuno escluso, è chiamato ad affrontare questa ineludibile **transizione** per arrivare a raggiungere gli obiettivi di sostenibilità in modo economicamente sostenibile, ovvero per portare vantaggi tanto al conto economico **quanto all'impatto ambientale e sociale**. In questo modo la sostenibilità rappresenta una nuova opportunità di crescita e sviluppo del business che vale sia per le grandi aziende sia per le PMI di tutti i settori. Una trasformazione che assume valore nel momento in cui è misurabile sulla base di unità di misura condivise e in cui è possibile dimostrare il valore di un percorso e di miglioramento con obiettivi e risultati chiari e condivisi.

Ed è qui che si colloca il ruolo dei rating **ESG (Environmental, Social, Governance)** e quindi la possibilità per le imprese, o consorzi di imprese, o interi distretti industriali, di essere “misurate” da un’**Authority Indipendente** all’uopo istituita, per dimostrare il valore della loro transizione ambientale e sociale, un presupposto fondamentale anche per comunicarla in modo corretto e adeguato come un nuovo asset valoriale, a cui si potrebbero agganciare incentivi contributivi e o fiscali. Il tutto assume ancora più rilievo sia in vista della sfida dei fondi del Pnrr (ci si è, forse, convinti di come una **finanza sostenibile** o meglio **d’“impatto”**, dopo ca. 20 anni di primogenitura di un mercato finanziario non regolamentato pertanto “predatorio”, rappresenti la chiave di volta per gli intermediari finanziari che per le imprese) sia in correlazione con la Direttiva Europea sulla **due diligence** in corso di definizione.

A riguardo del trittico dei criteri ESG, la “**S**” (**Social**) sta diventando rapidamente la dimensione di riferimento. Se in una prima fase le priorità della *sostenibilità* erano considerate la tutela dell’ambiente e la lotta al *climate change*, rappresentati dall’ “**E**” (Environmental), oggi esse sono diventate pre-condizioni necessarie ma non sufficienti per giocare il difficile campionato della sostenibilità aziendale. In parallelo, invece, i temi condensati nella “**S**” hanno preso il sopravvento nelle valutazioni di esperti del settore, investitori, politici, media. Anche grazie alla trasversalità della “**S**”, che comprende sia le relazioni con le comunità esterne all’azienda (clienti, fornitori, comunità locali) **sia il rapporto tra l’azienda ed i suoi dipendenti**, (quindi il **sistema di relazioni industriali**) influenzato da modelli organizzativi adottati dall’impresa.

Gli sforzi per una qualità della vita sostenibile all’interno delle imprese incrociano le rivoluzioni del mondo del lavoro che, nell’era post-Covid e in questo frangente in un’ economia di guerra, negli ultimi tre anni sta cambiando velocità e intensità finora sconosciute: crisi delle supply chain, lo smart working, il nuovo fenomeno delle Great Resignation (dimissioni di massa) nato negli USA agli inizi dello scorso anno, si è rapidamente diffuso in Europa: nel 2° trimestre 2021 in Italia, ben ½ milione di persone ha deciso di lasciare la propria occupazione. Il cambio di vita può avere motivazioni molto diverse, ma rivela in ogni caso l’esistenza in tutto il mondo occidentale di una profonda insoddisfazione verso il lavoro. E’ urgente dunque esplorare nuove strade per rivitalizzare il lavoro e tra le opzioni praticabili, la più potente è rappresentata oggi dalla **costruzione di un sistema di partecipazione dei lavoratori**.

Il tema della **partecipazione** è un tema molto caro alla CISL, a tal punto che, con straordinaria e lungimirante premonizione, sin dalla sua fase fondativa (cfr il preambolo al 1° Statuto Cisl del 1951) aveva postulato la necessità di coinvolgere i lavoratori nella gestione delle imprese in un’ottica di relazioni e di rappresentanza che mirassero alla conciliazione di interessi individuali e collettivi contrapposti tra loro solo se considerati come esclusivi e ostili agli interessi degli altri. Questa previsione nell’ordinamento cislino raccoglie in realtà quanto contenuto nella nostra Carta Costituzionale agli articoli 41, 4, e 46.

Riflettere sulle origini del nostro sistema legislativo repubblicano, non solo ci serve a inquadrare il tema della partecipazione all’interno di un ambito più complessivo ma anche a comprenderne la reale potenzialità rispetto al modello di società in cui vivere.

La nostra Costituzione recita nel primo comma dell’art. 1 che “l’Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro”.

Non molti ricordano che, però, il dibattito sulla scelta di questa formulazione non fu affatto scontato all’interno della Costituente, dove era vivace il confronto tra coloro che attribuivano alla Costituzione, e in particolare ai suoi principi fondamentali, il compito di indirizzare un modello di società e di convivenza

sociale prevalentemente fondato su aspetti filosofici e morali e coloro che invece avrebbero voluto che la carta fondamentale impegnasse la Repubblica soprattutto rispetto a questioni materiali.

L'art. 1 fu, insomma, una mediazione con cui i costituenti decisero di accogliere sì le istanze intorno alla parola "lavoro" ma affidando al ruolo dei lavoratori e degli imprenditori una legittimazione non solo materiale ma anche, forse soprattutto, morale, per la costruzione di un modello di società.

È così che nella Costituzione noi troviamo una circolarità delle norme che parte dalla scelta politica fondamentale di quella fase storica, cioè l'adesione ad un modello economico fondato sulla libertà di iniziativa delle imprese private, delineata nel primo comma dell'art. 41, procede, col secondo comma dello stesso articolo, con l'attribuzione alle imprese dell'impegno a conciliare la loro libertà e, quindi, il loro profitto, con l'utilità sociale, non recando danno alla libertà, alla sicurezza ed alla dignità umana, si ancora ai principi fondamentali nel secondo comma dell'art. 4, con il quale si afferma il dovere di ogni cittadino-lavoratore di svolgere "un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società" e giunge all'art. 46 con cui si determina che, per ottenere "l'elevazione economica e sociale del lavoro", ai lavoratori è riconosciuto il diritto a collaborare alla gestione delle imprese.

In sintesi, nel disegno costituzionale, in cui il lavoro, pietra angolare della Costituzione, non può avere solo una funzione materiale, si attribuisce alle libere imprese, non solo il compito di svolgere le attività economiche, ma il dovere di operare con responsabilità sociale, in particolare nei confronti delle persone; si attribuisce a queste ultime, nella loro dimensione di cittadini-lavoratori di contribuire a far crescere la società non solo economicamente ma anche spiritualmente e, infine, si determina che, affinché tutto ciò sia conciliabile e che, quindi, il lavoro su cui la Repubblica si fonda, possa effettivamente elevarsi, i lavoratori debbano poter contribuire direttamente alle scelte delle imprese.

Nella nostra Costituzione, insomma, la **partecipazione** non è, banalmente, solo uno strumento per migliorare le condizioni dei lavoratori ma è uno strumento attraverso il quale garantire insieme che il profitto non entri in contrasto con l'interesse collettivo e che ogni persona dia il proprio apporto alla crescita, in spirito e materia, della società.

Un impianto meraviglioso ma in larga misura dimenticato nella storia successiva, se è vero come è vero che poche sono state le esperienze reali di partecipazione e pochissimi, se non nulli, i supporti legislativi conseguenti al dettato costituzionale.

Evidentemente, la storia ci dice che quel contrasto ideologico che si era materializzato nella lunga discussione fatta per scrivere l'art. 1, pur trovando una mediazione nella Costituzione, non trovò poi nel Parlamento e neppure nella pratica delle relazioni industriali un vero momento di evoluzione.

Tuttavia, negli ultimi anni, spesso per la spinta delle Direttive Europee, si sono verificate alcune modifiche di contesto che hanno determinato un quadro più favorevole al superamento di questa anomalia. Nell'ambito di un sistema di relazioni industriali inclusivo e moderno, il coinvolgimento dei lavoratori alla partecipazione alla gestione delle imprese, è stato previsto nelle Direttive Europee 1994/45/CE (relativa all'istituzione dei Comitati aziendali europei) e 2001/86/CE e 2003/72/CE (relative rispettivamente, alla Società Europea e alla Società Cooperativa Europea).

Altri interventi legislativi nazionali hanno invece riguardato la materia fiscale: un primo meccanismo agevolativo fu quello contenuto nell'art 51 c.2 lettera g) del TUIR relativo ai piani di *stock granting* per i dipendenti, tenuti a pagare solo le imposte sull'eventuale capital gain per attribuzioni annuali di azioni, per un massimo di 2.065,83 euro, con vincolo di detenzione di almeno 3 anni. Altre agevolazioni hanno poi riguardato i premi di risultato: art. 1, commi 182 a 190, della legge n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art. 1, commi 160 – 162, della legge n. 232/2016 (legge di Bilancio 2017); art. 55 del D.L. n. 50/2017 e art. 1, commi 28 e 161, della legge n. 205/2017 (legge di Bilancio 2018) che prevedono, oltre applicazione della sola imposta sostitutiva, anche un meccanismo ulteriormente premiante in termini quantitativi della base imponibile, per i premi di risultato, regolati da contratti

stipulati tra le parti, collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nel caso in cui le aziende coinvolgano i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Queste poche e variegata forme di intervento legislativo però ci dicono come, ad oggi, non sia chiaro come la Repubblica voglia favorire l'attuazione strutturale di quel disegno di democrazia economica circolare che i padri costituenti avevano tracciato per dare al Paese un modello di relazioni sociali improntato alla sostenibilità sociale dello sviluppo economico.

Si oscilla infatti tra provvedimenti prevalentemente orientati alla consultazione e informazione dei lavoratori, ad altri che stabiliscono agevolazioni rispetto a strumenti retributivi, ma non vi è nulla né rispetto al coinvolgimento strutturale della componente lavoro nei collegi sindacali o nei consigli di sorveglianza, né tantomeno nei comitati di gestione o nei consigli di amministrazione. Ma non solo, nulla c'è di strutturale neppure rispetto alla definizione di modelli di partecipazione all'organizzazione del lavoro (commissioni paritetiche, team work, consigli di azienda etc.), la cui creazione è sostanzialmente affidata solo alla lungimiranza dei tavoli negoziali.

In tal senso un positivo avanzamento è quello contenuto nel Patto per la Fabbrica del 9 marzo 2018 sottoscritto da CGIL CISL UIL e CONFINDUSTRIA che, oltre a prevedere tra i suoi obiettivi principali quello di "rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo", dedica un capitolo apposito alle relazioni industriali, tra i cui punti distintivi da trattare, attraverso specifiche intese, c'è, appunto, la partecipazione. A riguardo, il Patto prevede in particolare, soprattutto attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, un potenziamento delle relazioni industriali che favorisca i processi di cambiamento e l'istituzione di una strumentazione partecipativa attinente la sfera organizzativa aziendale. Inoltre le parti firmatarie del Patto fanno un altro importante passaggio: è quello relativo all'opportunità di valorizzazione di forme di partecipazione strategica.

Ad oggi il Patto per la Fabbrica non ha ancora trovato, per questa parte, concreta attuazione in accordi specifici ma certamente l'evoluzione impressa alle relazioni industriali dalle convenzioni sulla misurazione della rappresentanza, nel frattempo sottoscritte, potrebbe essere un viatico per cominciare a produrre esperienze significative di collaborazione tra lavoratori, per il tramite delle loro rappresentanze, e aziende che possano fare da driver per un riassetto partecipativo delle relazioni industriali.

In questo senso sarà quanto mai proficuo rivalutare le positive esperienze fatte in ambito di bilateralità, non solo per la gestione di welfare o provvidenze ma anche di strumenti di sostegno alla formazione, al reddito e all'occupazione, estendendole a materie diverse e più prettamente connesse all'organizzazione del lavoro. La bilateralità è la risposta partecipativa all'obiezione che strumentalmente si fonda sulla piccola dimensione delle imprese italiane.

E, ulteriormente, sarà utile sviluppare, nell'ambito della contrattazione, la possibilità di incentivare la partecipazione finanziaria dei dipendenti che potrebbe poi tradursi in partecipazione attiva ai processi decisionali dell'impresa attraverso l'aggregazione dei diritti di voto in un voting trust, costituibile sul territorio nazionale con riferimento a normative di derivazione anglosassone, utilizzabili in virtù del recepimento, ormai trentennale, della Convenzione dell'Aia.

La Cisl, in tal senso, c'è, così come c'era 70 anni fa, anche se ora lo ritiene più che mai, ineludibile.

I tempi che ci attendono, con una profonda rivoluzione non solo dei modelli di business ma anche delle modalità di esecuzione del lavoro nello spazio e nel tempo, non solo delle relazioni economiche e politiche internazionali ma anche delle relazioni sociali all'interno delle singole comunità, non solo del rapporto tra imprese e lavoratori ma anche del rapporto tra imprese e collettività e ambiente, ci impongono di connetterci al futuro con soluzioni che, come ben avevano visto i costituenti, non servano solo a creare profitto e sostenibilità economica ma ci costringano a creare valore sociale.

A sviluppare, in sintesi, la capacità di cooperare per una società che ponga al centro il valore dell'uomo non come strumento di un interesse economico ma come agente di un progresso spirituale.

Riteniamo che interventi legislativi non debbano essere troppo “invasivi”, togliendo spazio e ruolo (e risultati) alla Contrattazione: CCNL – Contrattazione di 2° Livello - Protocolli sulle Relazioni Industriali) ed ai suoi attori. Nel contempo iniziative legislative di “sostegno” alle volontà pattizie, o finalizzate a previsioni di ruolo dei dipendenti negli organi societari di controllo, possono rappresentare validi strumenti per la realizzazione di quella *democrazia circolare* tanto auspicata dai padri costituenti.

Per tale ragione al XIX Congresso Confederale Cisl sarà proposto l'avvio di un percorso di sostegno ad un disegno di legge di iniziativa popolare, promosso dalla stessa Cisl con l'intento di porre al centro della proposta proprio la correlazione tra contrattazione e partecipazione.

Come Cisl osserviamo con rammarico come nel Pnrr, nella sezione di competenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, non sia presente, tra i “target”, la partecipazione dei lavoratori.

Tale strumento di “transizione sociale” delle relazioni industriali avrebbe contribuito alla competitività dei settori produttivi del Paese verso uno sviluppo sostenibile.

Entrando più nel merito, se riconosciamo lodevole l'intenzione di dare applicazione all'art. 46, ricordiamo in partenza che la dottrina indichi tre modalità di declinazione della partecipazione: **informazione e consultazione, economico-finanziaria, strategica**. Bisogna evitare il pericolo di vanificare le proposte unificando e parificando tematiche diverse, che se anche parte di una stessa medaglia, conservano però elementi di natura specifica. La caratteristica di mettere insieme elementi della partecipazione che hanno natura diversa, si riscontra ahimè in tutte le proposte di legge presentate in Parlamento (ed oggetto di ns. audizioni) finisce per far emergere elementi contraddittori tali da far perdere il vero significato del termine e di rendere inefficace il complesso di norme che dovrebbero permetterne la piena applicazione.

Se sono infatti condivisibili gran parte delle motivazioni portate a sostegno dell'adozione di iniziative aventi natura partecipativa e di norme facilitanti il coinvolgimento dei lavoratori (innovare le imprese, favorire la crescita della produttività e permettere lo sviluppo della competitività) è sulle modalità istitutive e applicative che emergono le maggiori perplessità e contrarietà. Pertanto riterremo quanto mai indispensabile e funzionale che la politica prima di presentare proposte sulla partecipazione, consultasse fattivamente gli attori delle relazioni industriali, gli unici titolati in grado di definire e declinare modelli e processi partecipativi più adatti alle nostre realtà economiche. Il Dipartimento democrazia economica ha elaborato alcuni spunti concreti di fattibilità sul tema partecipazione declinata nelle varie forme possibili.