

Documento Finale – COMMISSIONE 1

Salute, Lavoro, contrattazione collettiva: agire in Italia, in Europa e nel mondo

In un contesto internazionale sempre più incerto, l'Unione Europea deve contribuire a delineare un nuovo ordine mondiale basato sul multilateralismo ancorato alle regole e al confronto più che ai rapporti di forza, rimanendo baluardo dello stato di diritto, della convivenza democratica e valorizzando il modello di sviluppo basato sull'economia sociale di mercato e sul modello sociale che la differenziano da altri sistemi mondiali (come, ad esempio, Usa e Cina).

Ciò è possibile attraverso alcune priorità di azione, oltre alla valorizzazione delle indicazioni dei Rapporti Letta e Draghi, volte sia a sviluppare il potenziale dell'UE e affrontare gli squilibri interni, sia a rafforzarne la proiezione internazionale.

Le proposte della Cisl

- **Realizzazione di politiche del lavoro europee** basate sul rafforzamento di tutele universali, come accaduto con la direttiva europea sui salari minimi adeguati e con la direttiva sulle piattaforme digitali, che valorizzano la contrattazione e il ruolo del sindacato nelle trasformazioni, rifuggendo da approcci ideologici come quelli emersi sulla revisione della direttiva tirocini.
- **Sviluppo del pilastro europeo dei diritti sociali per una convergenza verso l'alto** di condizioni di lavoro, competenze, ricerca e sviluppo, protezione sociale e sicurezza sul lavoro come beni europei. Il Pilastro ha al momento una natura prevalentemente *non vincolante* e resta affidato alla volontà politica dei singoli Stati: andrebbe, viceversa, integrato nei Trattati UE, creando un meccanismo di sorveglianza sociale parallelo al Semestre europeo, con target minimi da rispettare, riconoscendo la formazione permanente, l'orientamento e l'accesso al digitale come nuovi diritti sociali europei.
- **Promozione delle competenze di ogni persona**, sia attraverso percorsi formativi lungo l'arco della vita, sia promuovendo il "pacchetto talenti", per superare il grande mismatch europeo in un contesto di cambiamento del quadro demografico, sia creando opportunità di immigrazione qualificata attraverso progetti di formazione transnazionale; nell'implementazione degli strumenti è necessario il coinvolgimento delle parti sociali, degli enti bilaterali e dei servizi per il lavoro e l'orientamento.
- **Promozione della gestione sostenibile dell'impresa** sul fronte sia della governance, e quindi di partecipazione dei lavoratori alla gestione ed ai risultati dell'impresa, attraverso una revisione della direttiva CAE ed un quadro europeo di informazione, consultazione e partecipazione, sia di responsabilità d'impresa, difendendo le direttive sulla due diligence e sulla rendicontazione sociale da arretramenti prodotti da lineari semplificazioni burocratiche.
- **Definizione di un mercato interno più equo** attraverso norme volte a promuovere la centralità del lavoro nel modello di sviluppo, la richiesta di condizionalità sociali nelle revisioni dei quadri normativi esistenti in materia di appalti, di aiuti di stato e di finanziamenti pubblici europei.
- **Declinazione oggettiva di transizione giusta**, come la proposta di direttiva volta a garantire l'anticipazione e la gestione partecipata dei cambiamenti e delle politiche industriali, promuovendo valutazioni di impatto sociale e territoriale e parametri di riferimento realmente vincolanti.

- **Promozione di un commercio internazionale più sostenibile** attraverso accordi commerciali attenti alla dimensione sociale e alla sostenibilità delle catene di fornitura, chiedendo un Trattato ONU sulle imprese multinazionali e un maggior protagonismo delle istituzioni come ad esempio l’ILO.
- **Maggior protagonismo delle parti sociali**, in particolare attraverso CES e ITUC, in senso negoziale e non movimentista.
- **Una più compiuta struttura istituzionale europea, di sicurezza e difesa**, in prospettiva federale e di una sua autorevolezza “gentile e sostenibile”, aumentandone la capacità fiscale e di investimento, e quindi modificando l’attuale patto di stabilità e rendendo permanenti strumenti di indebitamente pubblico europeo, come ad esempio lo SURE, quali cardini di un rafforzamento geopolitico europeo.
- **Promozione di politiche demografiche e intergenerazionali**, orientate a sostenere natalità, autonomia giovanile, parità di genere e condivisione del lavoro di cura, in stretta connessione con il mercato del lavoro e le politiche fiscali.

Sviluppi e prospettive del mercato del lavoro

Dal 2021 prosegue una dinamica positiva del lavoro, tuttavia la nuova occupazione è spesso “debole”, non per la precarietà contrattuale, che è in calo, benchè permanga un utilizzo del part-time involontario per coprire il lavoro grigio, ma perché il lavoro cresce soprattutto in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività, con conseguenze sulle retribuzioni. Inoltre, resta elevatissima la inattività giovanile e femminile che convive con le difficoltà delle aziende nel reperire personale, a causa degli andamenti demografici e del mismatch di competenze. Tale paradosso, oltre ad incidere sul reddito delle famiglie, potrebbe riflettersi sulla crescita degli indicatori macroeconomici già modesta.

Nonostante i miglioramenti, il divario territoriale permane elevato. Cresce il lavoro povero, che dipende solo in parte dalle retribuzioni, considerato che la definizione di lavoratore povero fa riferimento anche al nucleo familiare.

Non è ancora leggibile l’impatto sul lavoro italiano dell’intelligenza artificiale, che presenta un grande potenziale di miglioramento, ma al contempo pone sfide gestionali, etiche ed occupazionali.

Le proposte della Cisl

- **Politiche attive**- Occorre trarre il rafforzamento dei centri per l’impiego per offrire livelli essenziali delle prestazioni uniformi sul territorio. Creare sinergia con le agenzie private, collegarsi con la piattaforma SIISL, per informatizzare l’incontro domanda-offerta. Va potenziato il sostegno all’occupabilità delle persone con fragilità, disabilità o basse qualifiche, attraverso percorsi personalizzati e integrati tra servizi sociali e servizi per il lavoro, anche rafforzando l’inclusione lavorativa nei progetti del Terzo Settore, delle cooperative sociali e dell’economia sociale.
- **Formazione**- La formazione è la più forte leva per accrescere l’investimento sulla persona, la sua occupabilità ed incrementare la produttività. La programmazione della formazione regionale deve essere maggiormente coerente rispetto ai bisogni e le dinamiche dei territori e devono essere valorizzati i fondi paritetici interprofessionali. Per i NEET vanno messe in campo azioni di orientamento differenziate con misure locali di sensibilizzazione. Per i lavoratori occupati occorre prevenire l’obsolescenza delle competenze rendendo strutturale il Fondo Nuove Competenze ampliando risorse disponibili e aree di intervento per i fondi interprofessionali che sempre più devono garantire occupabilità alle persone e competitività alle imprese. Occorre sviluppare una cultura della valutazione della formazione per misurare l’efficacia degli interventi formativi. La formazione continua rappresenta uno strumento per

l'abbattimento del divario di genere nell'accesso al lavoro, nei percorsi di crescita professionale e una misura essenziale per le tutele nelle transizioni.

- **Rilancio dell'apprendistato e abolizione del tirocinio extracurricolare** - Va rafforzato l'apprendistato, soprattutto nelle forme duali (primo e terzo livello, per titoli di studio secondari e terziari), potenziando le componenti formative, prevedendo figure di facilitatori tra scuola/famiglia e imprese, riportando l'esonero contributivo al 100%. Va abolito il tirocinio non curricolare, il cui utilizzo poco mirato in questi anni, unito ai bassi costi dovuti ai contributi di Garanzia Giovani, ha creato concorrenza all'apprendistato.
- **Incentivi all'occupazione più mirati** - L'esonero contributivo del 100% per l'assunzione di giovani è una misura non più utile in un contesto in cui le aziende faticano a trovare il personale. E soprattutto non è sensato incentivare allo stesso modo tutte le assunzioni, andrebbero invece premiate le aziende che fanno un investimento formativo, come ad esempio avviene con l'apprendistato.
- **Occupazione femminile** - Occorre una strategia di misure coordinate per favorire la condivisione del lavoro di cura: rafforzare i servizi all'infanzia e agli anziani; promuovere l'utilizzo paritario dei congedi parentali, innalzando l'indennizzo; incentivare le aziende che introducono misure di conciliazione contrattate ed utilizzate paritariamente tra i generi. Inoltre, occorre orientare le ragazze verso le materie STEM.
- **Intelligenza artificiale** - Vanno potenziati i diritti di informazione e partecipazione, dando attuazione a quanto previsto dalla legge n. 76/2025 sulla partecipazione, in particolare puntando a comitati bilaterali per la gestione e valutazione congiunta dei sistemi di IA. Vanno sviluppate metodologie congiunte per la valutazione dei rischi conseguenti all'introduzione di sistemi di IA nell'organizzazione del lavoro. Nasce quindi l'esigenza formativa sul piano sindacale sia sugli aspetti normativi sia sulla crescita di capacità e competenze contrattuali.

SISTEMA CONTRATTUALE, CRESCITA DELLE RETRIBUZIONI E DELLA PRODUTTIVITÀ

Il nostro sistema contrattuale si conferma essere tra quelli con il tasso di copertura più alto in Europa, quindi particolarmente efficace nella difesa delle istanze dei lavoratori. Il dumping contrattuale, fenomeno pur presente e da contrastare, ha un impatto limitato, concentrandosi in nicchie specifiche settoriali e aree geografiche particolari. Le retribuzioni stanno recuperando potere di acquisto rispetto al picco inflativo del 2022 e le previsioni di crescita sono confermate anche per il 2025, al netto di incertezze e imprevedibilità sul fronte geopolitico, grazie a una intensa campagna contrattuale che le federazioni di categoria hanno perseguito in questi anni.

Le proposte della Cisl

- **Fondamentale proseguire con la fase dei rinnovi dei CCNL privati e pubblici** per il recupero del potere di acquisto e il miglioramento delle tutele nel lavoro che cambia.
- **Per combattere il dumping contrattuale** occorre implementare azioni mirate e specifiche dove effettivamente si concentra il fenomeno, rafforzando la contrattazione collettiva, i controlli nei settori, i sistemi di monitoraggio e trasparenza delle retribuzioni, evitando così il rischio che il tema venga strumentalizzato per giustificare la richiesta di un intervento legislativo.
- **La crescita delle retribuzioni** deve passare necessariamente attraverso l'aumento della produttività, che rappresenta la leva principale per garantire miglioramenti salariali sostenibili. In questa prospettiva, l'introduzione del salario minimo legale va rigettata perché rischia di destrutturare il sistema contrattuale attuale. La Cisl è per il salario adeguato determinato per via contrattuale come indicato dalla specifica Direttiva Europea.

- Va sancito un vero e proprio **diritto alla contrattazione di produttività a livello aziendale e territoriale**, valorizzando la dimensione di prossimità; in particolare va resa vincolante la contrattazione territoriale, ove non presente quella aziendale, superando le resistenze ideologiche che l'hanno limitata e riconoscendone il potenziale strategico come luogo della redistribuzione della produttività nei settori a presenza di piccola e microimpresa, dove è assai difficile l'affermazione della contrattazione aziendale.
- **Temi per una contrattazione rinnovata:** è nella dimensione della contrattazione collettiva, nazionale, territoriale e aziendale, livelli che devono essere oggetto di chiarificazioni in materia di ruolo e competenze, che è possibile affrontare le trasformazioni nel lavoro, evitando soluzioni calate dall'alto uguali per tutti, a partire da:
 - **riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro e regolamentazione del lavoro agile**, profilate sulle caratteristiche dei settori e dell'impresa, e sostenute con adeguate incentivazioni fiscali;
 - **nuove tutele richieste dalle grandi trasformazioni** tecnologiche ed economiche/ambientali, comprese quelle sul piano formativo per le nuove competenze e quelle relative alla trasparenza ed al coinvolgimento delle rappresentanze nella gestione dei sistemi algoritmici;
 - **inclusività e diversità**, attraverso contenuti della contrattazione che devono riflettere sempre più le sfide dell'inclusione sociale, promuovendo la parità di genere, contrasto alle discriminazioni (età, disabilità, origine, orientamento di genere non binario) e percorsi age-friendly per i lavoratori anziani.
 - **Contrattazione di genere**, passando da un approccio di conciliazione alla condivisione e da strumento di protezione a leva per una parità sostanziale: potenziare congedi parentali maschili; introdurre sistemi di trasparenza retributiva; di monitoraggio per verificare che le misure non sia utilizzate solo sulle donne; promuovere la certificazione di genere; investire in formazione; ampliare le tutele oltre la genitorialità; tutele per i caregivers.
 - **Giovani e inclusione generazionale nella contrattazione:** la contrattazione deve incorporare strumenti per favorire l'ingresso, la permanenza, la crescita professionale e la realizzazione personale dei giovani nel mondo del lavoro, valorizzando ed arricchendo le competenze, anche trasversali, promuovendo percorsi di orientamento e di stabilizzazione, aumentando la loro partecipazione nei luoghi di lavoro, favorendo la conciliazione vita-lavoro e promuovendo i valori della sostenibilità sempre più cari alla sensibilità giovanile, anche con contrattazioni generazionali (es. inserimento di apprendisti, specie con percorsi duali, mentoring contrattato collettivamente).
 - **sviluppo di tutte le forme della partecipazione** previste dalla legge 76 del 2025, voluta dalla CISL, per sostenere una svolta culturale delle relazioni industriali e gestire le profonde trasformazioni in atto;
 - **continuare a rafforzare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulle tematiche relative a salute, sicurezza, ambiente**, lungo due fondamentali direttrici che hanno dimostrato la loro valenza: i comitati paritetici aziendali sperimentati nel periodo dell'emergenza sanitaria; i sistemi paritetici che consentano di presidiare tutte le piccole e piccolissime realtà produttive per la massima diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Una diversa tassazione per una maggiore produttività:** azzerando l'aliquota sostitutiva per le somme distribuite in forza degli accordi aziendali e territoriali; aumentando la soglia di esenzione dei premi; inserendo tra i parametri la sostenibilità ambientale e sociale e la conciliazione vita-lavoro e alla definizione di strumenti di partecipazione organizzativa.

- **Introdurre un'aliquota sostitutiva**, simile a quella già prevista per i premi di risultato, per il c.d. lavoro scomodo (turni festivi, turni notturni, lavoro estivo), che in questa stagione di crisi dell'offerta di lavoro viene respinto anche dai lavoratori più giovani, laddove regolamentato tramite contrattazione collettiva.
- **Promuovere la conoscenza e la trasparenza del sistema contrattuale**: la codificazione dei contratti nazionali del ministero del lavoro indicata nei modelli UNILAV deve essere allineata al codice unico alfanumerico dei contratti del CNEL, uniformando i due sistemi, introducendo sanzioni per i casi di omissione o dichiarazione non veritiera per tutte le comunicazioni obbligatorie (attivazione, modificazione e cessazione); va prevista la segnalazione dello stesso codice nella busta paga.
- **Ammodernamento dell'attuale sistema contrattuale** al fine di migliorare la capacità del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni (superamento della "vacanza contrattuale", adeguamento delle retribuzioni alla inflazione, "diritto" alla contrattazione aziendale/territoriale, redistribuzione della produttività e degli utili di impresa).
- **Rilancio dei report periodici sulla contrattazione**: al fine di aumentare la conoscenza e la trasparenza, al nuovo report sulla contrattazione collettiva nazionale occorre affiancare un rinnovato OCSEL, Osservatorio sulla contrattazione decentrata, ritarato e ammodernato e reso facilmente fruibile. Riteniamo necessari due specifici focus sulla contrattazione della partecipazione e sulla contrattazione territoriale che questo congresso intende rilanciare.
- **Contrattazione nelle filiere, nei distretti, nelle aree produttive e di servizi**: va promossa una contrattazione di filiera che coinvolga imprese committenti, subfornitura e appalti, per garantire condizioni di lavoro eque lungo tutta la catena del valore, anche attraverso la definizione di responsabilità sociali condivise e l'estensione degli accordi territoriali.
- **Un Patto della responsabilità per la crescita**: chiediamo un Patto tripartito che comprenda un piano di azione su produttività, retribuzioni, formazione, competenze e innovazione, welfare e conciliazione tra vita professionale e vita privata, salute e sicurezza.

RAPPRESENTANZA

I temi della rappresentanza e della rappresentatività sono essenziali per la qualificazione del nostro sistema contrattuale, ma non possono essere sempre e solo imputati alla parte sindacale, la quale in questi anni ha dato vita ad importanti accordi interconfederali unitari nei settori dell'industria, del commercio, dell'artigianato e della cooperazione. Registriamo ancora l'indisponibilità delle parti datoriali a misurare quantitativamente la loro rappresentatività.

È un tema che non può e non deve essere affrontato dalla politica. Occorre impegnarci attraverso il dialogo con parti sociali che si riconoscono reciprocamente per scongiurare, attraverso la regolamentazione pattizia, un eventuale intervento di legge.

Le proposte della Cisl

- **Il ruolo degli Accordi Interconfederali**- La sperimentazione in atto nel perimetro delle imprese aderenti a Confindustria sta progredendo e consentirà di evidenziare il ruolo delle organizzazioni sindacali che hanno una solida rappresentanza comparata ai fini della stipula dei contratti collettivi. Occorre riprendere il confronto con le associazioni datoriali del commercio e dell'artigianato, della cooperazione, per mettere in pratica gli accordi interconfederali rimasti lettera morta fino ad oggi, facendo emergere le caratteristiche intrinseche di ogni settore. Solo a valle si potrà valutare se è necessaria una norma di sostegno che affidi alle parti stesse i criteri diversificati di misurazione per ogni macrosettore.

- **Il rating qualitativo ad opera del Cnel-** Il Cnel può avere una funzione decisiva attraverso l'ammmodernamento dell'archivio nazionale dei CCNL necessario per la individuazione dei contratti collettivi nazionali leader a livello settoriale, che evidenzerebbe anche il riconoscimento sul piano comparativo della rappresentanza delle associazioni sindacali e datoriali firmatarie, attribuendo loro un peso quantitativo e un rating qualitativo. Ciò porterà al riconoscimento della contrattazione collettiva di qualità e rispettosa dei diritti e delle tutele, contrastando il dumping e rispondendo a quanto previsto dalla Direttiva europea in materia di salari adeguati.

PARTECIPAZIONE

La Legge n.76 del 15 maggio 2025, fortemente voluta dalla CISL, ha rafforzato il quadro normativo a sostegno della nostra azione ma soprattutto è riuscita a imporre nell'agenda politica e sindacale una nuova concezione del lavoro, non ontologicamente conflittuale.

La partecipazione però incontra ancora forti resistenze sia dal lato datoriale che sindacale, che vanno superate con il dialogo e con la pratica quotidiana della contrattazione che dimostri l'efficacia della nostra proposta per gestire le trasformazioni che attraversano il lavoro e l'impresa.

Dobbiamo costruire una via italiana alla partecipazione che tenga conto delle peculiarità del nostro sistema economico e sociale. È una sfida che richiede grande dispendio di energie organizzative, ma ha un valore democratico altissimo per un Paese più giusto e inclusivo.

Le proposte della Cisl

- **Rafforzare la partecipazione ai vari livelli contrattuali-** È essenziale rafforzare la partecipazione in tutti i livelli contrattuali e sviluppare nuovi strumenti e modalità partecipative che vadano oltre la semplice informazione, sviluppando la consultazione in particolare a livello aziendale. È importante che i CCNL regolino la cornice della partecipazione, come previsto nella Legge n.76/25 e che i contratti aziendali la profilino sulle caratteristiche dell'impresa.
- **Formazione sulla partecipazione-** Occorre avviare un grande progetto formativo interno sulla partecipazione, sviluppando nuove competenze sindacali specifiche e rafforzando una rete di referenti sul territorio.
- **Nuovo approccio di RSU e RSA -** L'innovazione tecnologica e organizzativa richiede un cambiamento nell'approccio di RSU e RSA e il rafforzamento del loro ruolo acquisendo capacità analitiche e di intervento sull'organizzazione del lavoro. E', quindi, fondamentale che venga data ai delegati la possibilità di accedere agli strumenti funzionali allo svolgimento del loro ruolo di rappresentanza (es. AIDA, OCSEL).
- **Coordinamento intercategoriale -** Occorre creare a livello di ogni USR/USI e UST un coordinamento intercategoriale per sviluppare azioni sistematiche di promozione della cultura partecipativa. Le Federazioni di categoria devono implementare la partecipazione attraverso la contrattazione collettiva, sviluppare nuove competenze e approcci, con iniziative concrete e misurabili che estendano le migliori pratiche contrattuali fin qui maturate.
- **Far progredire la partecipazione –** È necessario avviare con determinazione l'attuazione della legge 76/2025 sulla partecipazione organizzativa ed economica dei lavoratori, a partire dalle imprese controllate e partecipate dallo Stato e dagli enti locali, incluse le ex municipalizzate. Queste realtà, per dimensione, natura pubblica e ruolo strategico nei servizi essenziali e nelle filiere produttive, rappresentano un banco di prova ideale per attivare concretamente gli strumenti previsti dalla legge.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Pur ancora presenti i rischi definiti tradizionali, le cause alla base degli infortuni e delle malattie professionali nel tempo mostrano un rapporto diretto tra irregolarità, mancate tutele contrattuali e fenomeno infortunistico. Per questo l'impegno del governo in termini di potenziamento degli organi di controllo va nella giusta direzione.

È convinzione però della CISL che un contrasto efficace ai danni da lavoro non si realizza con i soli controlli, ma richiede un presidio dei processi, armonizzando produzione, condizioni di lavoro, tutele, diritti e sostenibilità, lungo la catena del valore ponendo al centro la persona.

È dai posti di lavoro che occorre ri-partire, dando priorità ad una rappresentanza capillare, esperta e tesa al costruire interlocuzioni permanenti basate sul modello partecipativo. Per questo diamo pieno sostegno all'adozione della Patente a crediti, forma di auto-regolazione delle aziende, dove gli RLS/RLST praticano un controllo *soft*, ma dalla forte valenza di deterrenza, da applicare in altri settori anche per un presidio sulla filiera degli appalti da parte delle rappresentanze sindacali.

Le proposte della Cisl

- **Formazione permanente** – Va data piena attuazione al nuovo Accordo Stato – Regioni sulla formazione, a cominciare dall'estensione dell'obbligo ai datori di lavoro e dalla valutazione d'efficacia della formazione a distanza di tempo. Attenzione specifica va posta alla formazione dei lavoratori immigrati. Rilevante la formazione sulla salute e sicurezza nelle scuole, auspicandone l'estensione a tutto il ciclo di istruzione. Impegno rilevante da parte della CISL, a partire dal prossimo autunno, su percorsi di formazione, mediante progetti finanziati e gestiti dallo IAL, per gli operatori e ruoli politici dell'organizzazione.
- **Innovazioni tecnologiche e nuove misure di prevenzione** - Occorre favorire l'adozione di strumenti innovativi applicando tecnologie intelligenti, arginando possibili derive sulle condizioni di lavoro. Guardiamo con favore ai sistemi di gestione, vie d'eccellenza per livelli più alti di tutela. Di rilievo il tracciamento dei mancati infortuni (*near miss*), quale pratica prevenzionale da far divenire obbligatoria in ogni realtà lavorativa.
- **Fronteggiare i rischi emergenti**- L'invecchiamento della popolazione lavorativa, l'aumento delle inidoneità allo svolgimento delle mansioni, il moltiplicarsi di forme di discriminazione (anche in ottica di genere), la crescita di disturbi anche mentali e sindromi croniche a causa lavorativa richiedono soluzioni sostenibili, senza precludere la prosecuzione della vita lavorativa, mantenendo l'equilibrio psico-fisico di ciascuno garantendo il reinserimento lavorativo.
- **Rilanciare la rappresentanza agita, propositiva e partecipata**- Va rafforzato il ruolo strategico della Rappresentanza in tutti i contesti lavorativi, aziendali, territoriali e di sito produttivo (RLS/RLST/RLSSP), promuovendo l'interazione con le altre forme di rappresentanza (RSA/RSU). Una attenzione particolare va data all'azione della RLST, per il ruolo fondamentale nelle realtà di minori dimensioni. Centrale l'attività degli Organismi Paritetici, la cui funzione va riqualificata e rilanciata. Necessario maggior collegamento tra categorie e patronato INAS. Anche con risorse dall'Inail, prioritaria la crescita formativa per l'esercizio delle diverse funzioni (dai ruoli politici interni, a quelli operativi e della pariteticità), specie se promosse dalla rete IAL.
- **Attenzione ai lavoratori più esposti** – È importante avere particolare attenzione alla prevenzione nei confronti dei lavoratori particolarmente esposti ai rischi professionali, tra cui gli operatori sociosanitari, dei trasporti e gli agenti polizia penitenziaria. Questi ultimi operano in condizioni lavorative particolarmente complesse, caratterizzate da turni irregolari, carichi

emotivi elevati e frequente esposizione a situazioni di conflitto, violenza e stress-lavoro correlato anche dovute alle condizioni delle carceri italiane.

BILATERALITÀ

Se contrattazione collettiva e partecipazione rappresentano per la CISL i pilastri fondamentali per un sistema di relazioni industriali evoluto, gli Enti Bilaterali sono attori cruciali, ponte tra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese, introducendo strumenti operativi che contribuiscono a migliorare il benessere aziendale e la competitività del sistema produttivo.

Le proposte della Cisl

Sviluppo della bilateralità con maggiore sinergia: vanno diffuse e rafforzate le esperienze e le materie della bilateralità, evitando la proliferazione degli Enti e lavorando in termini di sinergia qualificando sempre più l'azione verso i lavoratori le imprese e il territorio per rendere più inclusivi il mercato del lavoro e il sistema produttivo e dare risposte efficaci alle grandi transizioni, in particolare quella demografica, tecnologica ed energetica

Ruolo della bilateralità nell'attuazione della partecipazione: valorizzare il ruolo chiave riconosciuto dalla Legge n.76/2025 agli enti bilaterali sia come strumenti per l'attuazione e la promozione delle nuove disposizioni sulla partecipazione dei lavoratori soprattutto nel contesto delle imprese di minori dimensioni sia come potenziali finanziatori dei corsi di formazione per i membri delle commissioni paritetiche e per i rappresentanti dei lavoratori negli Organi societari, sia per assicurare trasparenza nei processi partecipativi, garantendo che i benefici della legge possano estendersi anche alle piccole e medie imprese.

Bilateralità e welfare: Deve essere promosso valorizzato e finalizzato l'importante patrimonio di iniziative introdotte dagli Enti bilaterali costituiti in ambito contrattuale, che erogano prestazioni e servizi di qualità in forte relazione col territorio; ciò è ancora più importante nel settore dell'artigianato e nelle micro-realtà aziendali. La diversa tassazione prevista per i beni, i servizi e le indennità di welfare quando erogate dall'impresa e quando riconosciute dalla bilateralità va superata, uniformando i vantaggi e così correggendo il paradosso di un maggiore favore fiscale verso le erogazioni unilaterali rispetto a quelle inserite in un sistema di corresponsabilità quale è quello della bilateralità nazionale e territoriale.