



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Il coraggio della partecipazione

Responsabilità sociale e umanesimo del lavoro
per rigenerare l'Italia e l'Europa

.....
XX CONGRESSO CONFEDERALE
TEMI DI DISCUSSIONE
.....

www.cisl.it



Il progresso dipende da noi, dalla nostra vigilanza, dai nostri sforzi, dalla chiarezza della nostra concezione dei nostri fini e dal realismo della loro scelta. Invece di posare a profeti, dobbiamo diventare i creatori del nostro destino.

Karl Popper,
La società aperta e i suoi nemici

Indice

Prefazione	5
Capitolo 1 – l’Italia nella società del rischio	11
1.1 La sindemia	11
1.2 Ricomparsa della guerra	12
1.3 Verso una società a clessidra?	13
1.4 Ruolo dell’UE nella globalizzazione	14
1.5 E dopo il PNRR?	17
1.6 Il lavoro nell’Italia presente: tra inverno demografico e dimensione di senso	18
1.7 Ricomparsa dell’inflazione	21
1.8 Retribuzioni, il lavoro povero e la contrattazione collettiva	22
1.9 Riforme istituzionali, occasione per unire il Paese	24
1.10 L’orizzonte della sostenibilità	26
1.11 Dentro la società dell’intelligenza artificiale	27
Capitolo 2 – Temi di discussione congressuale	31
2.1 Primo comandamento: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	31
2.2 Prospettiva strategica della partecipazione	33
2.3 Contrattare è rappresentare	35
2.4 La sfida della produttività e la riduzione di orario di lavoro	38
2.5 Verso un welfare delle opportunità	39
2.6 Politiche abitative e della casa	43
2.7 Per un fisco equo e redistributivo	45
2.8 Una visione per il Mezzogiorno	46
2.9 Aree interne e dissesto idrogeologico	48
2.10 Previdenza e patto tra generazioni	50
2.11 Pubbliche Amministrazioni, architrave del Paese	52
2.12 Un sistema finanziario al servizio dello sviluppo	55
2.13 Capacitare le persone nelle transizioni vita-lavoro	58
2.14 Scuola, Università, Ricerca e formazione professionale	61
2.15 Un patto per l’industria, la ricerca, l’energia	64
2.16 Eccellenza e fattore umano nell’agroalimentare	67

2.17	Infrastrutture ed edilizia dopo i bonus	68
2.18	Un'economia dei servizi di qualità	70
2.19	Coinvolgere e includere chi proviene da altri paesi	72
2.20	Spezzare le catene delle discriminazioni di genere	73
2.21	Promuovere i diritti delle persone con disabilità	75
	Capitolo 3 – La Cisl come organizzazione efficace	77
3.1	Il sindacato nel tempo della turbolenza	77
3.2	Prossimità e territorio come scelte strategiche	79
3.3	L'iscritto al centro	81
3.4	Rendere l'Organizzazione più attrattiva	82
3.5	"L'Ottimo Sindacalista"	83
3.6	Innovare la nostra comunicazione	84
3.7	La formazione sindacale e la ricerca come fondamentali pilastri politico-organizzativi	84
	Lavorare insieme per una Cisl più forte	87

PREFAZIONE

Un Congresso è sempre un momento estremamente importante, del tutto speciale, per un'organizzazione.

In modo particolare per un sindacato come la Cisl, consapevole di quanto la rappresentanza del lavoro, nel continuo mutamento dei contesti storici, richieda una costante disposizione non solo alla comprensione di quanto accade in un dato momento, ma anche all'anticipazione strategica, all'innovazione.

Se in tal senso un Congresso rappresenta l'occasione per mettere a punto la bussola del presente ed impostare la rotta verso il futuro, ecco che individuare e proporre – in modo collegiale, con un grande lavoro svolto dalle nostre risorse interne, dai dipartimenti, dai nostri esperti – dei "temi" come quelli trattati in queste pagine significa offrire stimoli, riflessioni e possibili direttrici al dibattito congressuale.

In modo aperto e in divenire, perché l'auspicio è che ogni struttura, ogni realtà, declini e arricchisca le idee contenute in questo elaborato in base alle proprie specificità, alle proprie esperienze. Come peraltro è già successo, grazie a diversi contributi che abbiamo ricevuto e integrato all'interno dei tre capitoli in cui si articola.

Se il secondo entra nello specifico delle questioni e delle proposte, e il terzo affronta aspetti organizzativi che riguardano il nostro modo di agire e che devono consentirci di rispondere in modo efficace ai profondi cambiamenti in atto, il primo capitolo è di scenario e si sofferma, quindi, sull'esame del tempo complesso in cui siamo immersi.

Anche questo XX Congresso si apre, infatti, mentre stiamo affrontando una curva della Storia che vede incontrarsi e scontrarsi rischi e opportunità, a delineare sfide dal cui esito dipenderà, in gran parte se non addirittura interamente, il nostro futuro.

Tre anni fa, quando si svolse il precedente Congresso, era convinzione piuttosto diffusa, o almeno auspicio comune, che l'uscita dalla pandemia avrebbe dovuto "vaccinare" il mondo dal virus di una globalizzazione iniqua e dai limiti di singole politiche nazionali poco attente alle ragioni della coesione e dell'inclusione.

Purtroppo non è stato così.

Non che risposte importanti, specie nel momento emergenziale più duro, non siano venute. Ma è difficile dire che la lezione sia stata pienamente recepita. Anzi: il Covid ha operato, nel contesto internazionale e domestico, come una sorta di amplificatore di criticità. La crepa che ha prodotto avrebbe dovuto richiamare tutti all'obbligo di sanare le debolezze nei modelli di sviluppo, ma in realtà ha finito per allargarne gli esiti, aprendo le comunità contemporanee e i grandi soggetti sovranazionali alle incertezze di una nuova "Società del Rischio".

È a questa analisi che è dedicato il primo capitolo. Cercando di fornire chiavi di lettura che non rimangano lì, statiche e fini a se stesse, ma che invece possano contribuire da una parte ad individuare le fratture di sistema a livello globale, comunitario e nazionale, e dall'altra a sot-

tolineare la centralità di un principio: quello per cui nella “Società del Rischio”, nessuno si salva da solo.

La barbarie dell’invasione russa dell’Ucraina ha segnato, ormai quasi tre anni fa, l’avvio di un ulteriore rimescolamento geopolitico diventato di tale portata da richiamare i momenti cruciali della storia dell’umanità. Come nel secondo dopoguerra, il mondo sta infatti riorganizzando le proprie sfere di influenza. Le guerre e gli imperialismi si riaffacciano e il diritto internazionale rischia di indebolirsi, in assenza di Paesi o istituzioni – prima fra tutte l’Onu – che si incarichino di farlo rispettare con ogni mezzo.

Tutto questo chiama in gioco, inevitabilmente e con urgenza, il ruolo e il futuro dell’Europa, arrivata davvero al bivio decisivo: il cambiamento radicale e le ragioni di una completa unificazione oppure la condanna all’irrelevanza e persino al pericolo della disgregazione.

Noi siamo sempre stati convinti dell’assoluta necessità di prendere la prima, di queste due strade. Di fronte alla pandemia così come alla protervia imperialista di Putin, abbiamo spinto per un nuovo Patto europeo stretto attorno ad una piena mutualizzazione delle risorse e ad una politica comune sul piano economico ed energetico, sociale e della difesa. Per questo oggi osserviamo con preoccupazione l’affievolirsi di quella risposta condivisa che aveva portato prima al Next Generation EU, poi a strumenti essenziali come la sospensione del Patto di Stabilità e il Piano Sure.

Di nuovo, a proposito di lezioni di cui si sarebbe dovuto far tesoro: l’attivazione di queste leve doveva essere accompagnata dalla definitiva acquisizione della volontà di non tornare più indietro ed anzi di accelerare, cementando solidarietà concrete, senso di appartenenza, coscienza di una imprescindibile e indissolubile comunità di destino.

Invece, come facciamo nelle analisi sviluppate in questi “temi”, siamo costretti a riconoscere che la direzione che l’Unione prenderà e la coesione che saprà dimostrare non sono affatto certe. Sappiamo però, e questo sarà parte fondamentale della nostra azione, che rispetto ai passi da compiere a livello di istituzioni comunitarie, servirà un impegno straordinario anche delle articolazioni confederali e di federazione europee, nel segno di un forte pressing sul dialogo sociale, sugli strumenti di condivisione e partecipazione delle policy, di una integrazione che necessita anche di un bilancio europeo e di investimenti poderosi, come indica il Rapporto sulla competitività predisposto da Mario Draghi.

Per l’Unione significa, tra le diverse cose, ridurre il numero delle scelte che vengono prese all’unanimità, aprire la porta a nuove cooperazioni rafforzate e promuovere debito comune, per procedere insieme e in modo univoco soprattutto su tre fronti: innovazione, energia e sicurezza.

Perché diventare più produttivi e crescere è l’unico modo per preservare i nostri valori, i valori che sono alla base del processo di integrazione e del nostro essere europei, di equità e inclusione sociale.

Se non si riuscirà a procedere lungo questa strada, il rischio assai concreto è che finiscano per acuirsi ulteriormente quelle dinamiche che configurano una “società a clessidra”, vale a dire con un tessuto sociale sempre più polarizzato tra fasce deboli e forti. Una polarizzazione già ben visibile guardando alla morfologia di un mercato del lavoro in cui si assiste all’espans-

sione quantitativa del *labour intensive* e alla grave difficoltà del lavoro di qualità, a causa della mancanza di investimenti adeguati in formazione, orientamento, infrastrutture tecnologiche, innovazione organizzativa.

Il grande nodo della produttività, fondamentale fattore di crescita, va quindi assolutamente sciolto. Così come è indispensabile lavorare insieme, stringendo quel "Patto della responsabilità" che da sempre invociamo e sempre continueremo a sollecitare, ad una nuova politica dei redditi, da definire in modo non populista o demagogico, ma serio, scientifico, concertato.

Il passato bisogna saperlo leggere, sì. E quindi vanno ben comprese le cause di un'inflazione a doppia cifra che in questi anni ha falciato le retribuzioni. Ma propagandare l'esistenza di chissà quali formule magiche e pensare di avanzare con una buona dose di demagogia soluzioni semplicistiche, non porta lontano.

Bisogna invece costruire condizioni reali di riscatto del potere d'acquisto di lavoratori e pensionati. Seguendo l'unica via in grado di condurre a questo e altri traguardi: quella della corresponsabilità, quella di un grande accordo tra le migliori energie riformiste che incida sui più importanti dossier, fermi da troppo tempo, e mobiliti forze e risorse attorno ad investimenti pubblici e privati, riforme, nuove tutele lavoristiche, politiche sanitarie, fisco e pensioni, welfare sociale e sussidiario.

Sono questi i punti che abbiamo posto al centro del secondo capitolo, come fossero delle tessere da analizzare singolarmente e poi da incastrare una a fianco all'altra, a formare un mosaico coerente, organico, concertato. Anzi: partecipato.

Perché è nella partecipazione, che individuiamo la chiave di volta di una nuova stagione di progresso e sviluppo ben distribuito.

Reimpostare il rapporto tra Capitale e Lavoro sulle basi della partecipazione sarebbe la riforma di cui il Paese beneficerebbe di più. Vorrebbe dire l'archiviazione del principio novecentesco del conflitto, della logica inevitabile e permanente della divisione pregiudiziale e della contrapposizione ideologica tra impresa e lavoratori. Per entrare pienamente nel tempo che stiamo vivendo.

È di grande conforto pensare che anche Papa Francesco, qualche mese fa, ha voluto sottolineare il valore assoluto della partecipazione nello sviluppo di una comunità, affermando che "in una società o in un Paese o in una città, anche in una piccola impresa, se non c'è partecipazione le cose non funzionano". Aggiungendo che c'è un'altra parola da tenere sempre a mente e da portare ogni momento con sé: la parola "insieme".

La Cisl si sta muovendo, non da oggi e non solo con la sua Proposta di legge di iniziativa popolare per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori, lungo questo solco. Con la ferma convinzione che questa sia la via maestra per elevare i salari, radicare investimenti e occupazione, rilanciare formazione e competenze, sviluppare la crescita reale e arginare la finanziarizzazione dell'economia, aumentare quelle buone flessibilità in grado di rendere più resiliente e competitivo il tessuto produttivo.

E per esercitare controllo su salute e sicurezza, perché non potrà esserci progresso e sviluppo se non vinciamo la battaglia di civiltà per un lavoro più sicuro. È il nostro primo coman-

damento, la questione delle questioni. Istituzioni, politica, sindacato, imprese: serve un grande Patto che unisca tutti, per la costruzione concertata di una strategia nazionale che si muova su tutti i piani possibili, partendo dalla piena assunzione del principio che in un Paese dove si contano 1.200 vittime ogni anno, garantire il diritto alla salute e alla sicurezza non è un costo, ma un investimento.

Fondamentale sarà anche la sfida di una contrattazione collettiva sempre più prossima alla persona, sempre più "sartoriale", sia essa nazionale, sia soprattutto decentrata, aziendale e territoriale, su cui molto ci concentriamo nelle pagine che seguono.

Contrattazione come libero incontro negoziale, come fonte di bilateralità e di welfare comunitario, come protagonismo generativo nelle partite decisive per uno sviluppo equo. Per la formazione come diritto soggettivo, per una spinta alla crescita della produttività, per una redistribuzione della crescita. Passando anche dalla contrattazione sociale, dall'opportunità di valorizzare le nostre RLS, dalla possibilità di negoziare sui territori politiche sociali degne di questo nome. Questa è la contrattazione: la "casa privilegiata" della partecipazione, tanto in azienda quanto nelle comunità locali.

Partecipazione che rappresenta l'architrave di una complessa costruzione partecipata alla quale non possiamo sottrarci. E che attraversa politiche pubbliche, innovazione contrattuale, buon governo delle intelligenze artificiali generative, scambio tra flessibilità e salari, tra competitività e stabilità del lavoro, tra tecnologia e inclusione.

Partecipazione come capacità del Paese di fare sistema, dando valore e protagonismo alle lavoratrici e ai lavoratori della scuola, dell'università, delle amministrazioni pubbliche, quali fattori strategici di sviluppo, di crescita economica, di coesione e riscatto comune.

Partecipazione come inclusione di chi è ai margini, dei NEET, delle sacche di esclusione cognitiva, economica, lavorativa. Come innalzamento delle condizioni dei lavoratori poveri, organizzazione delle "folle" di *crowd working* in comunità lavorative. E in fin dei conti, come allargamento delle fondamenta che sorreggono la democrazia, e in particolare la democrazia economica, così importante in anni in cui i capitali in movimento condizionano pesantemente le scelte di politica e istituzioni.

Coinvolgimento, integrazione, inclusione, risanamento: ogni articolazione della seconda sezione di questi nostri "temi" congressuali è, in definitiva, un monito a ritrovare nella corresponsabilità le ragioni di un riscatto che non calerà mai dall'alto, ma che va conquistato e partecipato.

Vale per ogni settore produttivo e vale anche per l'unità nazionale e il Mezzogiorno, per il risanamento idro-geologico, per gli investimenti in infrastrutture materiali, digitali e sociali, così come per le principali aree di riforma sociale ed economica.

Vale per quello che verrà dopo il 2026, con la fine del PNRR, e per le battaglie che dobbiamo portare avanti contro il ritorno a politiche di austerità, per una pace giusta a strenua difesa delle democrazie liberali, per una transizione energetica, ambientale, industriale e digitale che sia socialmente sostenibile, dal volto umano, che tenga conto delle estremizzazioni dei fenomeni climatici cercando risposte non ideologiche e socialmente massacranti, attraverso strumenti coordinati con le parti sociali.

Tra i nostri compiti c'è anche quello di guardare con grande attenzione e con spirito costruttivo all'irrigidimento di un inverno demografico che se non debitamente fronteggiato, con un ventaglio di azioni di supporto alla famiglia, metterà a repentaglio crescita e sostenibilità del welfare. Sapendo che guardare alla famiglia vuol dire anche mettere in campo strumenti di solidarietà intergenerazionale che da un lato rispondano ai crescenti bisogni dei non autosufficienti, ma dall'altra esaltino l'apporto fondamentale di una terza età sempre più attiva e generativa.

Dobbiamo, poi, tendere mani sempre più salde a chi è indietro e rischia di scivolare ancora di più verso la povertà. Dobbiamo agire per ridurre le disuguaglianze, che oggi si ampliano. Troppe, e di diversa natura, sono le disparità – legate al territorio, all'età, al genere e alla posizione sociale – che si stanno accumulando, penalizzando chi è più vulnerabile.

Insomma, quello che cerchiamo di tratteggiare è il tracciato di un sindacato che sappia come interpretare e governare il cambiamento, indirizzandolo verso un nuovo umanesimo del lavoro, proiettando nel futuro le relazioni industriali e sociali e recuperando il tempo perso in tanti anni di "muro contro muro" che hanno bloccato competitività, investimenti, retribuzioni, sostenibilità e responsabilità sociale.

Con la consapevolezza che permane, in alcune aree, la tendenza a guardare al passato illudendosi e illudendo che le dinamiche del '900 siano più rassicuranti rispetto agli esiti incerti di quelle in atto. C'è chi sembra restare attardato a vecchie domande, vecchie esigenze, alle quali far fronte limitandosi a rispolverare vecchi armamentari quanto a risposte e forme di mobilitazione. Peccato che oggi domande ed esigenze siano completamente nuove, e che questo approccio, questa cultura, costituisca l'esatta negazione del senso di ciò che è richiesto al sindacato: dare risposte concrete nel presente sapendo non solo interpretare, ma anche orientare il futuro.

È questo lo spirito, questa l'impostazione, con cui nel terzo capitolo ci concentriamo sulla Cisl, sul suo ruolo e sulle ragioni che ci chiamano a rafforzare la nostra capacità di rappresentanza, le nostre sinergie interne e la possibilità di orientare ad ogni livello le politiche pubbliche.

Prossimità e Territorio sono le scelte centrali e strategiche: la Cisl deve essere presente sul territorio e vicina alle lavoratrici e ai lavoratori, alle pensionate e ai pensionati, per capire le loro esigenze e rispondere in modo efficace alle loro istanze. Prossimità, in tal senso, significa rafforzare questo legame e garantire una rappresentanza più efficace.

Vogliamo continuare a porre l'associato al centro della nostra azione, cercando di offrirgli servizi di qualità per rendere l'organizzazione più attrattiva, inclusiva rispetto a donne, giovani e migranti, e rafforzando il proselitismo. Dobbiamo essere capaci di avvicinare maggiormente anche le disabilità, coinvolgendo le persone fragili e rispondendo in modo adeguato ai loro bisogni.

Altri due terreni sono decisivi, per la nostra azione. La formazione sindacale: una funzione politico-organizzativa determinante per rafforzare il ruolo della Cisl e preparare dirigenti, quadri, delegati e militanti ad affrontare le sfide del futuro. E la comunicazione: elemento fondamentale per rafforzare il rapporto con lavoratori e pensionati far conoscere la nostra attività utilizzando nuovi strumenti e linguaggi per raggiungere un pubblico più ampio.

In conclusione, il documento “Il Coraggio della Partecipazione” propone un modello di sviluppo basato sulla responsabilità sociale, sulla partecipazione attiva di tutti gli attori sociali. La Cisl, di questo processo, vuole essere protagonista, promuovendo politiche di sviluppo sostenibile, equità sociale e progresso partecipativo.

Grazie al lavoro di questi anni disegniamo i contorni di una Cisl proiettata nel futuro. Una grande comunità orgogliosa e gelosa della propria autonomia, capace di pensare con la propria testa. Un popolo in movimento, aperto e capace di innovarsi per innovare, mantenendo saldo – proprio in questo tempo così complesso e in continuo vorticoso cambiamento – il vincolo con la propria identità non dottrinale, autonoma, associativa.

È la via del sindacato nuovo e di una nuova stagione di concertazione che dobbiamo percorrere negli anni che verranno. Siamo pronti. La Cisl, il sindacato della partecipazione, al lavoro per il cambiamento che serve all'Italia, è pronta. Per dare voce e forza ai diritti delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate, dei pensionati, delle donne, dei giovani, delle famiglie italiane e immigrate. Per un nuovo modello di sviluppo, equo e sostenibile, che abbia tra i suoi pilastri la progettualità sociale e il protagonismo del mondo del lavoro.

Luigi Sbarra

CAPITOLO 1

L'ITALIA NELLA SOCIETÀ DEL RISCHIO

1.1 La sindemia

I primi 25 anni del nuovo millennio sono stati caratterizzati da molteplici eventi che hanno segnato il percorso di sviluppo e crescita del nostro Paese così come del resto del mondo.

La pandemia ha reso consapevole l'opinione pubblica della rapida dissoluzione di un equilibrio sociale consolidato verso una nuova fase della modernizzazione, caratterizzata sia dalla crescita dei vantaggi della globalizzazione economica e tecnologica, sia dall'incalcolabilità delle conseguenze di questo processo.

Non c'è dubbio che il progresso determinatosi dal dopoguerra ai nostri anni abbia permesso di raggiungere standard di sicurezza e benessere mai conseguiti, benché non equamente distribuiti. Ma progresso significa anche società sempre più complesse e interconnesse, dipendenti da dispositivi tecnologici sempre più sofisticati, basate sulla mobilità di merci, persone, dati. Aumenta, quindi, l'esposizione a molteplici potenziali shock.

Viviamo nella "società del rischio" (U.Beck), dove le conseguenze sconosciute e non volute delle dinamiche strutturali e dei possibili corsi di azione assurgono al ruolo di forza dominante, con la conseguenza che l'emergenza tende a diventare la norma.

Non tutti sono, però, sottoposti allo stesso modo ai rischi; l'esposizione ripercorre e approfondisce distinzioni di ceto, ampliando le diseguaglianze e contribuendo a frammentare il tessuto sociale. Da ciò emerge una nuova lettura della pandemia come "sindemia", termine coniato negli anni Novanta per porre in evidenza l'interazione tra le malattie a rapida diffusione e le condizioni sociali delle persone.

Il Virus SARS COV2 ha acceso un faro sulle iniquità, dato che ha provocato le conseguenze sociali ed economiche più gravi tra le persone meno protette dal punto di vista familiare e occupazionale.

Di fronte alla sfida della "società del rischio" è necessario affrancarsi dall'idea, non più attuale, che i costi del "progresso" siano compensati dal miglioramento degli standard di vita. Non ci si può limitare né all'irrealistica proposizione del ritorno al passato; né alla re-azione, basata sul pragmatismo del giorno per giorno, ma è necessario affermare con vigore che l'agire scientifico e tecnico-economico debbano acquisire maggiore dimensione politica ed etica. In tale direzione vanno anche gli orientamenti europei, che obbligano le aziende ad impegnarsi nell'integrare la sostenibilità nella propria strategia e darsi una forma partecipata di gestione e controllo delle questioni implicate.

La partecipazione, intesa come capacità di influenzare le decisioni nel sistema economico e sociale, è, dunque, l'unica strada per consentire di orientarsi nel mare mosso della contemporaneità senza perdere la bussola, precorrendo ad ogni livello la discussione sulle scelte

attuabili e il loro impatto. Costa meno anticipare che gestire la crisi successiva, prevenendo l'ampliarsi dei divari.

In tale prospettiva la tecnica è posta al servizio della persona e delle comunità e non viceversa, salvaguardando al tempo stesso i mondi vitali esistenti, espressione di solidarietà concrete, risorse indispensabili per la stabilità dell'equilibrio del sistema sociale.

Si potrebbe, quindi, affermare che la partecipazione è funzionale all'accrescimento della "resilienza" sociale, definibile come "l'arte di navigare sui torrenti" (B. Cyrulnik), ovvero di svilupparsi positivamente pur nella turbolenza del contesto e della non completa prevedibilità del percorso che si è chiamati ad affrontare.

Un altro importante insegnamento derivante dalla pandemia consiste nella riscoperta che la salute di ciascuno dipende da quella di tutti e che, quindi, senza riconoscimento della connessione con l'altro nessuna società è in grado di mantenersi. Diritti puramente individuali rischiano di distruggere ogni idea di libertà effettiva, che, viceversa, ha bisogno di connessioni e condivisione. La libertà individuale esiste solamente se è (anche) essere liberi insieme.

La partecipazione è anche questo: un legame sociale, un contratto psicologico, organizzare la propria libertà con gli altri e realizzarsi insieme, avendo sia l'opportunità di crescere individualmente, che di contribuire per quel che si può a far crescere gli altri e la società in cui si vive. Partecipare insegna a tutti noi che non esiste libertà senza responsabilità.

1.2 Ricomparsa della guerra

L'incendiarsi del conflitto bellico ai confini dell'Europa è l'ennesimo evento inatteso, una tragedia che chiude il primo ciclo della globalizzazione iniziato nel 1989 con la caduta del Muro di Berlino. L'ideologia ancora prevalente sino allo scoppio del conflitto in Ucraina faceva presagire che il sistema economico-finanziario di per sé avrebbe garantito la pace, attraverso la facilitazione degli scambi commerciali, di capitali, di conoscenza e di persone. Così non è stato.

Sostenere con convinzione la lotta del popolo ucraino contro il risorgente imperialismo russo anche attraverso il supporto alla resistenza è, certamente, l'unica scelta coerente con i principi della Carta delle Nazioni Unite e l'etica della responsabilità che dovrebbe orientare la condotta delle classi politiche dei paesi democratici.

Ciò non esime dalla necessità di interrogarsi su come sia possibile costruire nel tempo una pace giusta, ben diversa da un quieto vivere connotato dall'auspicio della resa del più debole al più forte, superando i tanti pacifismi esclusivamente declamatori a favore della rivitalizzazione e della predisposizione di sedi e istituzioni di pace.

Per fare ciò è innanzitutto, necessario essere protagonisti individualmente e collettivamente della lotta contro ogni forma di violenza, discriminazione e odio diffuse ad arte e a piene mani da populismi e autocrazie emergenti, intenzionati a utilizzare questi sentimenti fortemente unificanti, benché fondati e alimentati unicamente dalla paura generalizzata nei confronti dell'"altro" e dalla ricerca del capro espiatorio.

Bisogna, poi, interrogarsi criticamente su quanto fatto per costruire un sistema di convivenza tra le nazioni e le società post-Guerra Fredda. La cooperazione internazionale è, da questo punto di vista, un'istituzione di pace fondamentale, perché basata su un approccio di partenariato alla soluzione dei problemi a ogni livello, fondata sulla reciproca crescita degli attori coinvolti e della società civile nel suo complesso, a cominciare dai liberi sindacati, presupposto imprescindibile per rafforzare concretamente la democrazia liberale e per promuovere una globalizzazione meno iniqua dell'attuale.

Al riguardo, il Piano Mattei proposto dal Governo in carica, può costituire una proposta per rafforzare un rapporto di partnership non unicamente tra Italia e paesi africani, ma tra l'Africa, l'Oriente e l'Unione Europea, rafforzando la dimensione mediterranea dell'Europa unita, oggi trascurata a favore di un evidente sbilanciamento verso Est.

Il nostro Paese e l'UE devono, infatti, agire per un Mediterraneo di convivenza e prosperità, contribuendo anche a una pace stabile in Medio Oriente e alla risoluzione del conflitto israelo-palestinese attraverso l'assoluta condanna di ogni forma di terrorismo e l'affermazione del principio dei due popoli e due Stati.

1.3 Verso una società a clessidra?

L'impatto della sindemia sulle società del Nord del Mondo, amplificato dall'accelerazione del processo di digitalizzazione in corso, può spingere verso società e mercati del lavoro sempre più polarizzati, caratterizzati da un rapido declino della percentuale di occupazioni di medio livello, da un aumento dei posti di lavoro poco qualificati e da una crescita sostenuta nella percentuale di occupazioni di alto profilo. Il pericolo è quello del configurarsi di una società a forma di clessidra, con una crescita delle parti alta e bassa della struttura sociale e un restringimento di quella intermedia.

La maggiore polarizzazione si manifesta con riferimento a una pluralità di fattori tra cui il territorio in cui si abita (aree urbane – aree interne, Centronord e Sud), la generazione a cui si appartiene (con uno svantaggio strutturale che colpisce in tutto il continente europeo i più giovani), il genere (si è ancora ben lontani da un'effettiva parità di opportunità in tutti gli ambiti) e il retroterra educativo e familiare di provenienza (le possibilità di affermazione di una persona restano tuttora sproporzionatamente influenzate dal punto di partenza, ovvero dallo status socio-economico alla nascita). Queste molteplici variabili, unite al potenziale effetto moltiplicativo delle nuove tecnologie genera un potenziale circolo vizioso con il pericolo che si blocchi ulteriormente la mobilità sociale.

Il progressivo contrarsi dei ceti medi, peraltro a più elevata sindacalizzazione un po' ovunque, può mettere in discussione la democrazia nella forma sino ad oggi conosciuta, alimentando il risentimento sociale e l'affermarsi del populismo e dell'estremismo.

La pandemia ci ha fatto comprendere che il ruolo del welfare è fondamentale nell'attenuare l'effetto della disuguaglianza di reddito creata dal mercato, in media riducendo le disuguaglianze di circa il 42% negli Stati membri dell'UE. Il massiccio aumento dei fondi stanziati per

le prestazioni sociali tra il 2020 e il 2022, principalmente attraverso sussidi per finanziare programmi di mantenimento dei posti di lavoro, ha evitato un impatto della pandemia sui mercati del lavoro europei peggiore di quello, poi, verificatosi.

È, dunque, evidente come l'aumento delle disparità sociali che caratterizzano le odierne società sia da ascrivere principalmente a una inadeguata regolazione delle dinamiche del mercato. È su questo terreno che il sindacato a tutti i livelli deve essere protagonista, ponendo al centro della sua azione coloro che sono scivolati o che stanno scivolando verso il basso.

Parallelamente emerge con chiarezza il ruolo solidaristico del welfare, nonostante le nuove sfide che deve affrontare, *in primis* l'evoluzione demografica delle moderne società. Proprio per questo il finanziamento appropriato del Welfare State non può che essere un caposaldo di un nuovo Patto Sociale.

1.4 Ruolo dell'UE nella globalizzazione

Stiamo vivendo una nuova fase del processo di globalizzazione, successiva alla "grande convergenza" che, per il diminuito costo del trasporto, dell'informazione e per le delocalizzazioni produttive, ha favorito la crescita e l'industrializzazione di molti Paesi che prima erano rimasti ai margini dell'economia mondiale.

L'attuale inversione dell'accelerazione economica globale, conseguente alle crisi che si sono susseguite nei primi venticinque anni del XXI secolo, sta conducendo a una ristrutturazione significativa del sistema globale. Il FMI prevede che il commercio mondiale crescerà del 3,2% nel medio termine, un ritmo ben al di sotto della sua media annuale dal 2000 al 2019 pari al 4,9% (UE, 2024). Si riducono il commercio e gli Investimenti Diretti dall'Estero (IDE), benché non si possa dire che il processo di globalizzazione si sia fermato.

Molti osservatori prevedono un passaggio dalla iper-globalizzazione del decennio 1990 e dei primi anni del 2000 alla "regionalizzazione". In altre parole, si prospetta che una parte crescente dei flussi internazionali si stia concentrando all'interno delle "regioni continentali". Molte aziende nel post-pandemia stanno già puntando a produrre beni più vicini ai loro clienti (c.d. *nearshoring*) e a ridurre la lunghezza delle catene di fornitura.

Il processo è favorito da un contesto più impegnativo per le multinazionali e per le imprese che esportano a lungo raggio. Il protezionismo commerciale è aumentato, gli investimenti internazionali sono sottoposti a un maggiore controllo per motivi di sicurezza nazionale, le restrizioni al flusso di dati si moltiplicano e le istituzioni internazionali faticano a funzionare in mezzo a relazioni tese tra i loro Paesi membri, come attestato dalla crisi dell'Organizzazione Mondiale per il Commercio (WTO). È, inoltre, in corso il difficile e dibattuto processo di disaccoppiamento tra economie europee, Stati Uniti e Cina.

È evidente che navigare in questa turbolenta ri-globalizzazione richiede, oltre a una riforma delle istituzioni internazionali e multilaterali, un deciso rafforzamento della UE. L'integrazione europea può essere interpretata anche come un tentativo di affrontare, a un livello di aggregazione più ampio, sfide della globalizzazione che i singoli Stati non sarebbero in grado

di affrontare da soli. Con le sue dimensioni di scala e il suo peso economico mondiale, l'UE è sicuramente meno vulnerabile dei singoli Stati membri agli imperativi del mercato globale. In questo modo, essa contribuisce a salvaguardare il modello sociale e il sistema di valori su cui si basa la civiltà europea.

Una differenza sostanziale tra la “grande recessione” del 2008-09 e degli anni seguenti (si pensi agli effetti della crisi dei debiti sovrani) e la pandemia di COVID-19 è stata la risposta politica coordinata nell'UE27, che ha portato a un calo più moderato dei livelli di occupazione, a una crescita del reddito nella maggior parte dei Paesi (sebbene meno accentuata rispetto a prima della pandemia). Tra le politiche pubbliche messe in campo dall'Unione Europea vi è stato uno specifico fondo per il sostegno temporaneo ai disoccupati e cassaintegrati (SURE), finanziato con debito pubblico europeo, che, di fatto, sembrava richiamare la proposta a suo tempo avanzata dall'economista Ezio Tarantelli, dello scudo europeo dei disoccupati.

Si sperava che questa svolta fosse premessa di un mutamento di paradigma a favore dell'adozione di strumenti di coordinamento per la conduzione di una politica economica comune, oltre la gestione della moneta unica effettuata dalla Banca Centrale Europea.

Ciò avrebbe dovuto realizzarsi per un verso con la revisione del vecchio Patto di Stabilità e crescita, che non è stato in grado di prevenire situazioni di squilibrio nella finanza pubblica della maggior parte degli Stati membri, né di consentire il coordinamento tra le politiche di bilancio e la politica monetaria in chiave anti – ciclica, come normalmente avviene; per altro verso, dotando l'UE di forme di mutualizzazione del debito pubblico stabili, in grado di contribuire a produrre le infrastrutture materiali e immateriali necessarie a una crescita continentale equilibrata.

Si auspicava che la lezione della grande recessione, caratterizzata dall'assenza di una condivisione dei rischi e da una latente sfiducia reciproca all'interno dell'Unione, comportasse l'abbandono dell'illusione dell'efficacia della “restrizione fiscale espansiva”.

Il fatto politico più eclatante in questo senso è stato l'accordo raggiunto sul programma Next Generation. Purtroppo la svolta che si attendeva è avvenuta solo in parte: si riscontrano numerosi ritardi e incoerenze, che si riflettono nella contrapposizione ancora evidente tra istanze di riduzione e condivisione dei rischi, in grado di sbloccarsi e trovare un punto di equilibrio solamente in presenza di rilevanti shock esogeni. Rimane storicamente irrisolta la questione della dotazione di un adeguato bilancio comune dell'UE, in grado di dare risposte concrete e all'altezza delle sfide ai costi delle transizioni ecologica, digitale e demografica in corso.

Benché si sia cercato di definire un sistema di regole che riconoscesse la specificità di ogni Paese e che adottasse una prospettiva di medio periodo, il nuovo Patto di stabilità contiene ben poco della visione solidaristica auspicata. Si è sostanzialmente deciso di innestare la marcia indietro, ritornando all'impostazione del Trattato di Maastricht del 1992, riportando in vita il riferimento alla soglia del rapporto debito/PIL fissata al 60%, quale obiettivo da conseguire nel medio periodo.

È stato, inoltre, introdotto un ulteriore paletto, che riduce assai la discrezionalità nell'uso della spesa pubblica e che riguarda il miglioramento del saldo primario (al netto degli interessi sul debito pubblico) al fine di conseguire un rapporto strutturale deficit/PIL dell'1,5% contro il 3% previsto dal Trattato di Maastricht.

Attraverso questo approccio di tipo ragionieristico non si può pensare di soddisfare le esigenze di sviluppo sostenibile, richiamate più volte dai documenti strategici UE. Transizione verde e digitale, riduzione della povertà, difesa comune, gestione dell'invecchiamento della popolazione, adesione di nuovi Stati all'UE: progetti di lungo periodo, che impatteranno sulle generazioni future, per i quali si potrebbe a ragione parlare di "debito pubblico buono".

Il rapporto Draghi, presentato a settembre 2024, segnala un fabbisogno annuale in investimenti aggiuntivi stimabile in 750/800 miliardi di euro per i prossimi dieci anni, quasi il 5% del PIL dell'UE, contro un valore del bilancio UE che oggi non raggiunge il 2%, da destinare prioritariamente alla decarbonizzazione dell'economia, all'innovazione, all'energia e alla riduzione delle dipendenze nel settore della difesa. La consapevolezza che emerge è che prima di redistribuire è necessario creare valore e avere la capacità di generarlo nel tempo.

Per raggiungere l'obiettivo di un'Europa più competitiva ed equa il documento identifica quattro azioni strategiche. In primo luogo, dovrebbe esserci una piena attuazione del mercato unico lungo le linee previste dal rapporto Letta. In secondo luogo, si dovrebbero adottare misure per coordinare meglio le politiche di concorrenza e commerciali, evitando sia posizioni monopolistiche, che di essere divorati dalle multinazionali made in China e in USA. In terzo luogo, sarebbero necessarie azioni per mobilitare i massicci investimenti richiesti, tra cui nuovi prestiti dell'UE per beni pubblici europei, come l'innovazione tecnologica e le reti elettriche transfrontaliere. In quarto luogo, dovrebbe essere rafforzato il coordinamento delle politiche industriali a livello comunitario, per superare il tradizionale approccio frammentato che impedisce all'Europa di realizzare economie di scala e ottenere una leva globale.

La sfida è quella di evitare una lenta agonia continentale con scelte che andrebbero sostenute anche dalla Confederazione Sindacale Europea, a partire dal superamento del principio di unanimità decisionale in Consiglio, verso decisioni prese a maggioranza qualificata sostenute da un più forte dialogo sociale. Va riformato il Patto di stabilità, inserendo una "regola d'oro", che preveda di sottrarre dai vincoli predefiniti gli investimenti effettuati per riformare il welfare, realizzare infrastrutture strategiche, favorire la digitalizzazione e una decarbonizzazione basata sul rilancio della manifattura e socialmente sostenibile, che coinvolga in ogni sua fase le parti sociali e che promuova convergenze europee, non lasciando ai soli Stati membri l'onere di gestire le implicazioni sociali delle scelte economiche. Occorre realizzare un sistema di difesa comune, necessario a fronte del quadro geopolitico che va definendosi. C'è da dare strutturabilità agli strumenti pandemici attivati in questi anni, come il Piano SURE.

L'Europa dovrà avere risorse proprie e vera autonomia di bilancio, allargando il perimetro della regolamentazione a materie originariamente sottratte all'UE, tra cui la finanza, le telecomunicazioni e l'energia; istituire una "quinta libertà di circolazione", riguardante la diffusione dell'educazione, dell'apprendimento, dell'innovazione e della ricerca, facendo del continente il leader globale nella creazione di nuove tecnologie e, al contempo, degli standard etici che ne evitino un uso distorto e lesivo della dignità delle persone.

L'UE dev'essere, dunque, in grado di andare oltre la cultura del presente, per definire una propria visione di futuro, al pari di ciò che viene fatto dagli altri grandi player globali, in primis la Cina, che si è dotata di un piano al 2060.

Per rendere credibile questo approccio, è necessario che Next Generation EU venga implementato con successo, specie in Italia, maggiore beneficiario degli aiuti europei stanziati in conto interesse e in conto capitale. Solo se la gestione dei PNRR si tradurrà in una buona pratica ci sarà la speranza di aprire un confronto politico per dare continuità alla mutualizzazione dei debiti pubblici nazionali dei 27 Stati membri e dare stabilità allo strumento del PNRR.

1.5 E dopo il PNRR?

Le misure previste da Next Generation EU hanno lo scopo di promuovere un incremento significativo dell'efficienza dei sistemi economici dei paesi dell'UE mediante lo sviluppo di sei aree di intervento di competenza europea: la transizione ecologica, la digitalizzazione, la competitività, la formazione, la salute e l'inclusione sociale, territoriale e di genere.

I PNRR dei singoli paesi in attuazione del programma comunitario sono una sorta di "contratto di performance" in cui l'erogazione dei finanziamenti è subordinata al raggiungimento degli obiettivi concordati tra Stati membri e UE.

L'Italia è il primo Paese ad aver ricevuto la quinta rata del PNRR. Dall'inizio del Piano sono stati raggiunti tutti i 269 traguardi previsti: ne restano ancora 349 da conseguire entro il 2026 per raggiungere i 618 obiettivi totali. Un quadro confortante, che solleva tuttavia un punto di attenzione per quanto concerne l'effettiva implementazione della spesa, che ammonta a 51,4 miliardi di euro, ossia solo pari al 26% dell'importo totale.

Bisognerà accelerare il processo di realizzazione degli investimenti che, malgrado i numerosi provvedimenti approvati nel corso del tempo, sono ancora frenati dalla complessità dell'iter amministrativo, che si intreccia fortemente con la difficoltà a rendicontare i risultati, benché passi in avanti siano stati fatti assumendo personale qualificato. La speranza è che la riduzione delle stazioni appaltanti prevista dal nuovo Codice possa, almeno in parte, contribuire al superamento di alcuni colli di bottiglia.

Permane una questione essenziale, ovvero la mancanza crescente di personale e, in senso più ampio, di risorse per gestire l'offerta di servizi.

Nel corso del tempo s'è manifestato il peso dell'assenza di quel "patto per lo sviluppo" che la Cisl propose all'epoca della stesura del Piano e che avrebbe potuto fungere sia da motore di energie, che come momento di verifica circolare, nei confronti delle parti sociali e dal centro verso la periferia, per accertare cosa richiedesse aggiustamenti anche nelle riforme abilitanti, pensate per superare i deficit strutturali del Paese. Il patto avrebbe potuto promuovere quel necessario spirito di coesione indispensabile per realizzare progetti strategici, facendo da traino rispetto alle restanti iniziative.

La sfida è tuttora presente, come evidenziato nel rapporto Draghi, secondo cui "dovremo fare maggiore affidamento sulla produttività per guidare la crescita". Ciò induce a ritenere ancora necessario un patto per lo sviluppo sia per indirizzare le riforme e gli investimenti ancora mancanti per la realizzazione del PNRR, che per definire un più solido percorso di crescita sostenibile, che vada ben oltre le percentuali del PIL oggi rilevate e previste.

È, poi, fondamentale porsi il problema del “dopo PNRR” per prevenire il possibile calo drastico degli investimenti e gli importanti impegni promossi.

L’obiettivo è “caricare” il più possibile il volano della crescita, della produttività, di un lavoro ad alto valore aggiunto, generando coesione indispensabile anche per rilanciare i consumi interni, in modo da trovarci nel 2026 con sufficienti risorse interne, auspicando che a Bruxelles si decida di dar seguito alla mutualizzazione del debito.

Dobbiamo per questo dare sostanza già da oggi a una nuova e agile politica di concertazione per farci trovare pronti alla complessa navigazione dei prossimi anni, avendo una bussola che punti a fondamentali obiettivi comuni, da unire in un disegno di sviluppo coerente e organico, attraverso un Accordo tra attori responsabili.

1.6 Il lavoro nell’Italia presente: tra inverno demografico e dimensione di senso

L’economia italiana mostra confortanti dati di segno positivo pur in un contesto caratterizzato da molteplici elementi di fragilità. Il Rapporto Annuale Istat 2024 evidenzia una crescita del PIL nazionale superiore alla media UE negli ultimi tre anni, trainata principalmente dalla domanda interna e dagli investimenti, rimasti a lungo depressi, dato assai positivo rispetto alla crescita più lenta nelle principali economie europee.

Il tessuto produttivo e la pubblica amministrazione del Paese, pur con ritardi e contraddizioni, hanno mostrato progressi significativi nell’adozione delle innovazioni e nell’utilizzo delle nuove tecnologie. L’Italia è stata capace di difendere e migliorare nel tempo il proprio posizionamento come Paese esportatore, anche se la concorrenza delle economie emergenti ha messo in crisi una parte rilevante delle industrie su cui si basava la specializzazione nazionale (ad es. settore tessile e automotive), comportando un adattamento non facile e ancora in corso della struttura produttiva.

Per quel che riguarda l’industria, l’Italia è l’unica tra le principali economie ad aver recuperato i livelli pre-Covid, trainata dal made in Italy. Siamo l’unico Paese del G7 che negli anni di crisi della globalizzazione, dalla pandemia alla guerra, è cresciuto di più sui mercati globali, il 48% in più.

Negli ultimi anni, la crescita economica è stata accompagnata da un miglioramento del mercato del lavoro, con quasi mezzo milione di lavoratori in più nel 2023 rispetto all’anno precedente.

Segnali positivi emergono anche sul versante della qualità del lavoro. I contratti non standard restano il principale canale per l’accesso al lavoro, ma le aziende ne fanno un utilizzo meno prolungato e trasformano con maggiore frequenza i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, con il risultato che la crescita dello stock di occupati da oltre due anni interessa esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato, mentre i contratti a termine continuano a ridursi. Giocano un ruolo sempre più significativo le difficoltà nel trovare il personale, scenario che cambia i rapporti negoziali e spinge le aziende ad offrire contratti a tempo

indeterminato come fattore di attrattività. Altro dato confortante in questa direzione è il calo per il terzo anno consecutivo degli inattivi.

È interessante evidenziare come sia il Mezzogiorno a mostrare l'aumento più consistente del tasso di occupazione (+1,6 punti nel 2023 sul 2022, arriva al 48,2%) rispetto al Nord (+1,3 punti al 69,4%), ma il divario Nord-Sud resta elevato (di oltre 21 punti).

Il fenomeno riguarda anche il 2024: il numero di occupati a giugno 2024 supera quello di Giugno 2023 del 1,4% (+337.000 unità). Il tasso di occupazione maschile raggiunge il 71,1% (il più alto di sempre), anche se tra le donne è appena al 53,3%, pur in miglioramento dello 0,8% rispetto allo stesso periodo del 2023, ma molto al di sotto della media UE (67,7%).

Questo non elimina alcune criticità rilevanti, che vanno affrontate con opportune politiche pubbliche, solo in parte messe in campo dai diversi Governi che si sono succeduti.

I traguardi che gli Stati membri dell'UE si sono impegnati a conseguire entro il 2030 sono ancora molto distanti e ci vorrà un maggiore impegno per raggiungerli. L'Italia resta fanalino di coda in Europa per tasso di occupazione, che tra i 20 e i 64 anni si è attestato al 66,3%, lontano quasi 10 punti dalla media Ue (75,4%) e di quasi 12 punti dall'obiettivo UE al 2030 (78%).

Il divario nei tassi di occupazione e di attività dell'Italia rispetto alla media Ue²⁷ può essere ricondotto alla debolezza del mercato del lavoro nelle regioni del Mezzogiorno e della componente giovanile e, soprattutto, femminile dell'occupazione.

In Italia permane un divario di genere inaccettabile, nonostante le donne siano sempre più qualificate e raggiungano un livello d'istruzione mediamente superiore a quello degli uomini.

Anche il divario di genere nel lavoro a tempo parziale resta elevato. Poiché il più delle volte sono le donne ad accollarsi il peso delle responsabilità familiari, tendono a ridurre il proprio orario di lavoro, subendo e non scegliendo il lavoro a tempo parziale.

Una doppia discriminazione opera a sfavore delle donne più vulnerabili, come ad esempio quelle considerate anziane, le donne disabili, le madri sole, le donne provenienti da un contesto migratorio e appartenenti a minoranze etniche. Non si dimentichi, infine, che il 20% delle lavoratrici è indotto a lasciare il proprio posto di lavoro alla prima maternità, come ricorda un recente report dell'ufficio studi della Camera.

I tradizionali problemi della sottoccupazione e inattività, soprattutto femminile e giovanile, da qualche anno convivono con un problema nuovo, le difficoltà delle aziende a trovare il personale necessario: prima della pandemia le imprese lamentavano una carenza di almeno il 25% della forza lavoro richiesta, oggi si è al 50% e per alcuni profili si arriva al 60% o anche al 70%.

Affrontare tali criticità ed iniziare a sciogliere la contraddizione della compresenza di aziende che non trovano le competenze ricercate con larghe fasce di inattività, richiede una maggiore attenzione alla transizione tra scuola/formazione e lavoro.

In Italia manca un sistema di orientamento mirato e adeguato, attivo nell'intero arco di vita delle persone, come invece, presente nei principali paesi dell'UE. L'effetto di ciò è quello di accrescere ulteriormente le diseguaglianze, favorendo chi ha più risorse di rete rispetto a chi ne ha meno o ne è privo (i più poveri, i vulnerabili e i fragili), a prescindere dal merito e dal bisogno individuali.

È particolarmente doloroso constatare che la percentuale di giovani che hanno abbandonato precocemente gli studi, ottenendo al massimo la licenza media e decidendo poi di non frequentare la scuola superiore o altri percorsi di formazione, è del 12,7 per cento. La quota di *Early leavers from education* (ELET) è di tre punti più alta rispetto alla media europea. Solo il 30% degli ELET, una volta abbandonato il sistema scolastico, trova lavoro; da ciò l'emergere del fenomeno dei NEET (*Neither in employment nor in education and training*), ovvero quell'ampio insieme di giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano né lavorano, che in Italia sono il 23,1%, contro il 13,1% della media europea.

Ciò ha a che fare con un sistema scolastico – formativo sottofinanziato rispetto alla media europea, ancora molto centrato sul modello liceale, in grado di produrre pochi giovani formati con titolo terziario e incapace di assicurare in tutte le regioni la presenza di un'efficace rete IeFP (Istruzione e Formazione Professionale), in grado di abbattere la dispersione scolastica.

Evidente che sulla carenza di competenze pesano in modo crescente le tendenze demografiche in atto, che si stanno riversando sempre più sul mercato del lavoro e rappresentano una delle principali sfide per l'economia e la competitività italiana ed europea.

Il fenomeno è più accentuato al Sud, con una popolazione delle regioni meridionali che, oltre a diminuire, sta invecchiando a ritmi più incalzanti che al Centro-Nord. Le disparità territoriali, comunque, non si limitano solo alla direttrice Nord-Sud, ma anche alla geografia delle aree interne (le periferie), anch'esse caratterizzate da un ritmo di spopolamento e invecchiamento della popolazione più accelerato.

La denatalità ha l'effetto di erodere la componente attiva che produce ricchezza e che consente di finanziare e far funzionare il sistema produttivo e di welfare. Si rischia di vincolare progressivamente il Paese a un percorso di basso sviluppo, basse opportunità e basso benessere. Dare risposte alla transizione demografica dovrebbe essere la priorità riconosciuta e trasversale agli schieramenti politici, nella consapevolezza che ciò che distingue il nostro Paese dal resto d'Europa non è il più basso numero di figli desiderato, ma il divario tra tale numero e quello effettivamente realizzato.

Per affrontare l'inverno demografico, inoltre, sono necessarie misure che favoriscano un afflusso di lavoratori stranieri regolari, che deve essere gestito in maniera coordinata nell'ambito dell'Unione Europea, bilanciando le esigenze produttive con gli equilibri sociali e rafforzando l'integrazione dei cittadini stranieri nei sistemi di istruzione, di welfare e nel mercato del lavoro.

Occorre, poi, richiamare il fenomeno della fuga all'estero di tanti giovani italiani o quello delle "grandi dimissioni", nell'ambito più in generale di una riflessione sul "senso del lavoro" nella attuale società. Non si tratta di un semplice cambiamento ma di una "metamorfosi", guidata dai giovani che stanno modificando le regole del gioco e considerano prioritario un maggior equilibrio tra progetti personali e vita lavorativa.

Si tratta di un fenomeno complesso, con radici profonde, che sbaglieremmo a ricondurre soltanto a ragioni tecniche. Certo, bassi salari, orari faticosi, difficile armonizzazione dei tempi sono aggravanti. Ma di fondo c'è una questione di natura culturale. Per i più giovani il lavoro sembra non avere più a che fare con un progetto di vita. Una dinamica che chiama il sindacato, in particolare il sindacato confederale, a riformarsi e riformare per riaffermare l'umane-

simo *nel* lavoro e *del* lavoro. Ovvero il principio secondo cui l'impegno nel lavoro è occasione di sviluppo della personalità, fiorire di relazioni, tessitura di comunità, di scoperta di un ruolo personale e collettivo nella costruzione del bene comune. Fondamentale, in questa prospettiva, riscoprire ed esaltare anche la funzione educativa del sindacato.

1.7 Ricomparsa dell'inflazione

Dalla seconda metà del 2021, l'Italia ha dovuto affrontare, come gli altri paesi del Nord del Mondo, l'ascesa dei prezzi originata dalle materie prime importate, seguita a fine 2022 da un rapido processo di raffreddamento del fenomeno, tendenza consolidata nel 2023. L'inflazione al 12,6 per cento non si era vista in Italia dall'inizio degli anni Novanta.

L'andamento dei prezzi dei beni energetici, che aveva rappresentato il principale fattore di traino nella fase di accelerazione dell'inflazione, è stato la determinante anche nella fase di decelerazione sul versante dei prezzi e delle tariffe.

Anche in questo caso, l'impatto è stato "sindemico", colpendo maggiormente il potere di acquisto delle fasce di popolazione meno abbienti e a reddito fisso (lavoratori subordinati e pensionati), a causa dell'aumento più pronunciato dei prezzi dei beni primari, quali alimentari ed energia. Il fenomeno è stato accelerato dal differente livello di protezione dalla perdita del potere d'acquisto dei diversi ceti: i lavoratori a reddito fisso e i pensionati sono maggiormente penalizzati dalla crescita dell'inflazione, dato che non hanno la possibilità di variare discrezionalmente retribuzioni e prestazioni pensionistiche o di incidere su prezzi e tariffe.

Come attestato dal Fondo Monetario Internazionale, inoltre, questa inflazione nasconde l'ulteriore consolidamento dei profitti e delle posizioni di monopolio in alcuni mercati che hanno beneficiato dell'incremento di prezzi e di tassi di interesse.

Almeno per quanto riguarda il 2022 si può, quindi, parlare di inflazione da profitti. Ma in un contesto di capitalismo finanziario questo significa più cedole per gli azionisti, quindi in definitiva inflazione da rendite (finanziarie). Secondo un'indagine CES nel secondo trimestre 2022 i dividendi delle principali società europee sono saliti del 72%, sette volte più dei salari. Il dato italiano è ancora più sorprendente: venti volte più dei salari.

La gestione dell'emergenza ha dimostrato quanto sia difficile affrancarsi dalla "filosofia" alla base della crisi finanziaria del 2008-09. Ancora una volta la lotta all'inflazione è stata quasi completamente delegata alle Banche Centrali. Ma la politica monetaria, ossia il rialzo non sempre ben graduato dei tassi di interesse, ha inevitabilmente gravi conseguenze in termini di crescita e di costo del finanziamento dei debiti pubblici e quindi in definitiva di sostenibilità dello Stato Sociale. L'aumento dei saggi di interesse ha, certamente, prodotto e sta ancora producendo un effetto depressivo dell'economia e di scoraggiamento su quegli investimenti indispensabili in Europa per le transizioni gemelle.

Benché in un contesto profondamente diverso rispetto agli accordi concertativi del 1992-93, non si è voluto ancora tener conto della lezione di Tarantelli, ossia il ricorso ad una politica dei redditi e più in generale di un Patto Sociale come alternativa alla politica monetaria.

Sarebbe stato necessario proporre, per un verso, un maggiore controllo di tariffe e prezzi dei beni a maggiore frequenza d'acquisto e, per l'altro, tassare gli extraprofiti generati dalle turbolenze dell'economia ad alcuni comparti specifici.

Il timore è che, anche rispetto al futuro, venga ritenuto nettamente prevalente l'obiettivo della stabilità rispetto a quelli della piena occupazione e della grande trasformazione dell'economia europea verso la sostenibilità.

È da tempo che si evidenzia l'urgenza di riformare lo statuto della BCE sul modello di quello della FED americana, prevedendo che, a fianco all'obiettivo del governo dell'inflazione, venga inserito l'impegno per la piena occupazione.

1.8 Retribuzioni, il lavoro povero e la contrattazione collettiva

In Italia esiste una questione salariale che ha bisogno di nuove risposte. Le retribuzioni medie crescono poco e in alcuni comparti i lavoratori e le lavoratrici sono mal retribuiti, sottopagati o vittime di dumping contrattuale, pertanto relegati nell'alveo del lavoro povero.

Anche in questo caso, la pandemia si è fatta sentire, con la conseguenza che l'Italia è il Paese che ha registrato il maggior calo delle retribuzioni tra le principali economie dell'OCSE.

La stessa OCSE evidenzia come sia necessario porre il tema della crescita del livello delle retribuzioni nel nostro Paese, dato che "c'è ancora spazio perché i profitti assorbano ulteriori aumenti salariali", stante la significativa crescita degli stessi negli ultimi due/tre anni (OCSE, 2024), soprattutto grazie alla spinta dettata dai rinnovi contrattuali. La tendenza è di medio periodo, dal momento che dal 1990 al 2020 le retribuzioni medie annuali italiane sono diminuite del 2,9%, mentre in Germania e in Francia sono aumentate nello stesso periodo di oltre il 30% (OCSE, 2023).

Il dato va, però, letto alla luce di alcune considerazioni specifiche.

La prima è che il nostro Paese è caratterizzato in misura più rilevante rispetto alle altre economie europee da una forte divaricazione tra le tante micro e piccole imprese e le medio-grandi imprese, frequentemente caratterizzate da elevati livelli di competitività, buoni salari e qualità del lavoro, per cui può essere fuorviante riferirsi a valori medi.

Va, poi, considerato che il sistema economico nazionale nel suo complesso presenta un gap rilevante di produttività oraria del lavoro rispetto alle altre grandi economie europee e mondiali. In Italia si sono creati tanti posti di lavoro in un contesto di bassa crescita della produttività. Le principali cause sembrano riconducibili all'inadeguato livello di innovazione tecnologica e digitale, spesso mal gestita sul piano organizzativo e in un basso investimento in formazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Anche in questo caso, però, è difficile riferirsi a dati medi a causa del dualismo del sistema produttivo nazionale, composto prevalentemente da imprese medio-grandi con livelli di produttività tra i più elevati in Europa e un tessuto di micro e piccole imprese che faticano a fare un salto qualitativo su digitalizzazione, innovazione, evoluzione del capitale umano e intellettuale, fattori essenziali per innalzare il valore aggiunto del lavoro.

Un'altra questione da considerare è il livello troppo elevato del cuneo fiscale, tra i più alti tra i paesi OCSE europei. La sfida a cui il Paese è chiamato da tempo, è quello di procedere a una riduzione strutturale delle tasse pagate sugli stipendi, sia per aumentare le retribuzioni nette, che per incentivare la creazione di nuovi posti di lavoro. In un Paese con il nostro debito pubblico è, però, necessario individuare altre fonti di gettito fiscale, attraverso, tra l'altro, un più deciso recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale.

È, poi, da porre attenzione al divario salariale di genere, che in Italia è mediamente del 4,7% (nella media europea), ma che, considerando il solo settore privato, raggiunge il 17,9%, dato che ci pone tra gli ultimi paesi dell'UE.

Malgrado il potenziale delle donne sia oggi più elevato di quello degli uomini (sono più scolarizzate e con votazioni mediamente migliori), i profili di carriera le penalizzano ancora, anche in ragione della perdurante discriminazione, quasi sempre indiretta, che le costringe a percorsi professionali discontinui o al part-time, spesso dovuti alla maternità o ai compiti di assistenza nei confronti dei genitori anziani.

Infine va tenuto presente che l'indicatore EUROSTAT misura il rischio di povertà familiare, considerando povero il lavoratore che appartiene a un nucleo con un reddito disponibile annuo equivalente inferiore alla soglia di povertà relativa. Pertanto anche lavoratori con retribuzioni contrattuali regolari e dignitose possono rientrare nelle statistiche del lavoro povero se la loro retribuzione è l'unica nel nucleo familiare, situazione diffusa in Italia e in particolare al Sud dove, a causa della bassa occupazione femminile, sono numerose le famiglie monoreddito.

La denuncia del lavoro povero è stata già al centro del nostro Congresso del 2022, ben prima che se ne occupasse la Politica. In Italia la densità sindacale e l'elevato tasso di copertura della contrattazione collettiva (96% secondo fonti ILO, 2015) hanno, comunque, contribuito a mantenere contenuti i tassi di dispersione salariale che si registrano.

Malgrado ciò, anche nel nostro Paese sono apparsi i working poor (stimati nell'11,5 per cento della popolazione lavorativa totale, ISTAT 2024). Sono soprattutto adulti maturi (36-45enni) a bassa qualificazione e a scarsa scolarizzazione, occupati con contratti di lavoro temporanei e a bassa intensità lavorativa (es. part time involontario, assai diffuso nel terziario), fattori determinanti nel delineare il profilo del lavoratore povero italiano, pur con alcune eccezioni.

Una volta entrati in povertà lavorativa, se ne esce molto difficilmente. Ciò richiede l'attivazione di più interventi inerenti adeguate politiche pubbliche, ma anche un patto non più rinviabile per incrementare i minimi contrattuali ed estendere la contrattazione collettiva decentrata aziendale e territoriale.

Tale prospettiva si lega, inoltre, alla lotta contro il lavoro nero e sommerso e alla promozione della legalità, che necessita di un approccio sistematico e coordinato, tanto più in determinate aree lavorative (lavoratori immigrati, lavoro domestico, servizi alla persona ecc. ...).

La soluzione di introdurre un salario minimo legale per aumentare le retribuzioni non è condivisibile e, se esperita, si tradurrebbe in un vero e proprio boomerang a scapito dei lavoratori e delle lavoratrici, specie nelle fasce medie. Indebolirebbe infatti il sistema della contrattazione collettiva, favorendo l'uscita delle aziende dai sistemi di rappresentanza, e accentuando la individualizzazione dei rapporti di lavoro.

L'esito sarebbe un abbassamento delle retribuzioni, anche in considerazione del fatto che la contrattazione riguarda anche elementi non riconducibili alla sola paga base, ma che sono fondamentali per i redditi complessivi (es. sanità integrativa, previdenza complementare, altri istituti di welfare aziendale, permessi retribuiti, ecc.).

Il nostro ordinamento assegna, peraltro, una competenza determinante in materia di retribuzioni all'autonomia collettiva. La stessa giurisprudenza ha fatto costante riferimento ai contratti confederali per assicurare, anche nei settori non contrattualizzati, una paga adeguata, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

È da sottolineare che la direttiva europea sul salario minimo (n. 2022/2041), strumentalmente invocata dai sostenitori del "salario minimo legale", per i paesi ad alta copertura di relazioni industriali, promuove lo sviluppo e l'estensione della buona contrattazione e il contrasto di accordi in dumping da parte di organizzazioni non rappresentative.

Più che di un salario minimo per legge, vi è quindi bisogno di una giusta retribuzione per via contrattuale, che preveda l'applicazione di tutte le voci retributive ivi definite. Non c'è speranza di elevare i salari medi e mediani senza la diffusione della contrattazione aziendale e di quella territoriale nei settori ad alta densità di piccola impresa (commercio e servizi, pubblici esercizi e turismo, artigianato, cooperazione).

È, dunque, necessario diffondere soluzioni contrattuali partecipate che riescano a distribuire la ricchezza dove si è prodotta, ottenere l'erogazione di premi per la maggiore produttività, regolare gli avanzamenti economici e di livello legati alla maggiore responsabilità e capacità del lavoratore.

1.9 Riforme istituzionali, occasione per unire il Paese

La riforma del Titolo V del 2001 ha introdotto l'autonomia differenziata, consentendo alle Regioni a statuto ordinario di negoziare con lo Stato centrale condizioni particolari di autonomia su tutte le materie di legislazione concorrente e su alcune materie di legislazione statale.

Questa riforma balzò agli onori della cronaca solo dopo il 2017, quando Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto siglarono tre differenti pre-intese col Governo Gentiloni per dare attuazione a questa forma di regionalismo differenziato, ispirato al modello costituzionale spagnolo delle comunità autonome. Già in quella circostanza la Cisl espresse una posizione non pregiudizialmente contraria, pronunciandosi per il sostegno a un provvedimento costruito per unire il Paese, e non per dividerlo.

La legge attuativa della Costituzione (86/2024) dà al Governo due anni di tempo per definire i fabbisogni standard e i relativi costi necessari ad implementare i livelli essenziali delle prestazioni definiti dalla Commissione Cassese. Stabilisce inoltre che le intese non possano pregiudicare l'entità e la proporzionalità delle risorse da destinare a ciascuna delle altre regioni. Non è possibile procedere alla devoluzione di una serie di materie rilevanti (ad es. istruzione, tutela dell'ambiente, grandi reti di trasporto, cultura) prima della definizione dei LEP (i livelli essenziali delle prestazioni). Vi sono poi materie non vincolate ai LEP per le quali si può già avviare la procedura per la devoluzione. Le funzioni trasferite saranno finanziate attraverso comparteci-

pazioni al gettito di uno o più tributi erariali maturato nel territorio regionale, sul modello delle regioni a statuto speciale.

L'autonomia, se disciplinata attenendosi scrupolosamente al dettato costituzionale, può costituire l'occasione per un rilancio dell'istituto regionale, con vantaggi in termini di efficienza delle amministrazioni e produttività. L'autonomia potrebbe contribuire a responsabilizzare le classi dirigenti locali e condurre a servizi migliori. È importante però che l'attenzione venga posta alle condizioni affinché il regionalismo differenziato realizzi gli effetti positivi attesi. La prima è la necessità che si ponga al centro del processo la concertazione e la corresponsabilità sociale e istituzionale, la solidarietà tra i territori e tra i cittadini e l'attuazione della sussidiarietà tra i livelli istituzionali. Va garantita solidarietà e perequazione finanziaria ai territori con minore capacità fiscale, a partire dal Mezzogiorno e dalle aree interne del Paese.

Aspetto di possibile criticità è la mancanza di un criterio tecnico per verificare che una Regione sia effettivamente pronta ad avere maggiore autonomia. Tutte le Regioni possono chiedere più funzioni o saranno abilitate a farlo solo quelle che presentano determinati requisiti? Parrebbe necessaria l'istituzione di una specifica agenzia nazionale che monitori la situazione di tutte le Regioni d'Italia e sia in grado di esprimere una sorta di rating da cui dipenda la possibilità di richiedere l'accesso alle materie aggiuntive.

Una questione non da poco, risalente alla riforma costituzionale del 2001, è quella delle materie decentrabili: ve ne sono alcune che dovrebbero essere decise a livello nazionale, se non addirittura europeo, come ad esempio la tutela dell'ambiente, energia, porti, aeroporti, grandi reti di trasporto e navigazione, commercio con l'estero, previdenza complementare e integrativa. Il problema è che la legge non contempla alcun criterio per decidere se ha senso o meno delegare una particolare funzione alle Regioni; tutto è demandato alla contrattazione politica tra gli esecutivi nazionale e regionali, con il Parlamento che si limita ad approvare o respingere in toto le intese raggiunte, non emendabili, e le parti sociali mai coinvolte. Il rischio che si decentri troppo e male, esiste.

La Cisl chiede che ogni intesa, anche inerente a materie non LEP, sia preceduta da un accordo regionale con le parti sociali. Non devono comunque essere oggetto di devoluzione regionale aspetti regolamentari, ordinamentali, gestionali e salariali relativi alla scuola. Le leggi e i contratti collettivi nazionali del comparto non debbono prevedere deroghe regionaliste o territorialiste. Più in generale, gli accordi non devono toccare materie di competenza delle relazioni industriali e della contrattazione di ogni livello.

Parallelamente a questo processo, per accelerare la riduzione del gap tra Centro-Nord e Sud andrebbe valorizzata la recente istituzione della Zona economica speciale per il Mezzogiorno o ZES unica, che già dispone di oltre 3,2 miliardi. Benché molto diversa dal classico modello di Zona economia speciale, ci si chiede se non possa essere occasione per investire in un'ottica di sistema sul Sud, piattaforma protesa verso il Mediterraneo, attraverso il riconoscimento e lo sviluppo di una specializzazione chiaramente riconoscibile e coerente con il già citato Piano Mattei.

Affinché ciò sia reso possibile è necessario che le risorse destinate alla ZES Unica non vengano considerate sostitutive, ma aggiuntive delle necessarie e più ampie risorse e riforme strutturali, mirate a migliorare l'ambiente economico complessivo e a promuovere legalità, anche con il fine di attrarre realmente grandi investitori sia dell'estero che dal Centro-Nord.

1.10 L'orizzonte della sostenibilità

L'estremizzazione dei fenomeni climatici ha portato a prendere coscienza del riscaldamento globale, che secondo la gran parte della comunità scientifica è dovuto prevalentemente alle emissioni rilasciate dalle società umane attraverso l'aumento esponenziale della concentrazione di anidride carbonica in atmosfera, conseguente all'uso delle fonti fossili.

Ciò ci induce a riflettere sui limiti non valicabili del nostro pianeta, forzati i quali si rischia di attivare dinamiche irreversibili, con effetti disastrosi sulle comunità, specie quelle più vulnerabili. Alcuni di questi effetti cominciano già a farsi sentire.

Si manifestano impatti rilevanti sull'integrità delle infrastrutture e sul loro funzionamento, sulla riduzione della sicurezza alimentare, sulla salute delle persone, sulla stabilità idrogeologica dei territori, sulle migrazioni e le guerre.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha stimato che le ondate di calore che hanno colpito l'Europa nel 2017 abbiano comportato una riduzione di 153 miliardi di ore di lavoro e indotto un sovraccosto per i servizi sanitari dei diversi paesi stimabile di 4 miliardi di euro. L'eccedenza di mortalità pare abbia riguardato oltre 70 mila persone, in gran parte anziani e malati cronici (OMS, 2018).

Per abbattere la CO₂ è necessaria una strategia articolata, che contempli un significativo incremento degli investimenti sulle fonti energetiche verso un mix di fonti rinnovabili; cattura, stoccaggio e sequestro del carbonio; incremento degli impianti a idrogeno; espansione dell'economia circolare e abbandono dell'obsolescenza programmata dei beni durevoli. Serve anche avviare un confronto serio e non pregiudiziale per valutare la sperimentazione del nucleare di terza generazione avanzata e di quarta generazione, basati su piccoli impianti per i quali non ci sarebbe più bisogno di siti geologici stabili e profondi per le scorie, peraltro inadatte all'uso militare.

Per intercettare le risorse necessarie si dovrà perseguire un'equilibrata integrazione tra finanza pubblica e privata, già oggi indirizzata verso gli obiettivi menzionati dalla metrica ESG, basata su misure di performance ambientali (E), sociali (S) e di governance (G).

Affinché questo approccio non si traduca in operazioni di pura facciata, è necessario che si operi con le parti sociali, anche attraverso la contrattazione collettiva, per la definizione di indicatori più incisivi sia per la dimensione sociale, che per quella della governance aziendale, che dovrà chiaramente integrare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla vita delle imprese.

È, però, altrettanto importante essere trasparenti e onesti con l'opinione pubblica. L'impatto della transizione verde rischia, infatti, di essere asimmetrico, dato che è sui ceti medio-bassi che oggi pare scaricarsi il prezzo dell'aggiustamento. Bisogna che la necessaria affermazione della sostenibilità ambientale si accompagni a una indispensabile giustizia sociale.

Non possiamo "diventare verdi" ignorando la dimensione manifatturiera della conversione, così come non è saggio teorizzare che vi sia una sola tecnologia quale approdo definitivo per la sostenibilità. La prospettata era della batteria ha conseguenze di natura sociale, ambientale e geopolitica spesso sottaciute, tra cui gli effetti conseguenti al conflitto per le terre rare indispensabili per la produzione delle tecnologie green, la rapida destrutturazione delle filiere

produttive (come dimostrato dalla pesante crisi dell'automotive) e la crescente dipendenza da catene di approvvigionamento gestite oggi dalla Cina.

In questo senso va ripensato l'European Green Deal, l'insieme di iniziative e intenzioni annunciate e approvate per rendere l'UE leader sulla strada della neutralità climatica. Il programma pare non affrontare adeguatamente la questione degli oneri del percorso richiesto, né essere dotato della necessaria consapevolezza industriale.

Come suggerito dal rapporto Draghi, l'Europa dovrebbe implementare politiche industriali verdi intelligenti, adattate alle circostanze di ogni settore industriale, in caso contrario il rischio sarebbe di assistere a una lenta agonia della nostra economia.

Sono necessarie azioni molto più incisive, sia sulla produzione di tecnologie pulite che sulla decarbonizzazione delle industrie consolidate ad alta intensità energetica, tra cui acciaio, alluminio, cemento e prodotti chimici, per garantire che l'Europa possa combinare in modo efficiente decarbonizzazione e leadership tecnologica.

L'impronta sociale dello sviluppo sostenibile passa dalla qualificazione dei percorsi di formazione e accompagnamento delle persone nei processi di ammodernamento di tutti i settori produttivi e nell'affermazione di un lavoro di qualità sicuro, stabile e ben retribuito. Presuppone anche l'innalzamento del livello di equità nelle politiche fiscali e previdenziali e il rafforzamento di fondamentali reti di welfare come scuola, sanità, servizi sociali.

Lo sviluppo sostenibile che introduce nel dibattito sulla salvaguardia dell'ecosistema terrestre la nozione di responsabilità e ci interroga circa il mondo che vogliamo lasciare ai nostri figli, non può prescindere dal fondarsi sulla legalità e dal tradurre senso della posterità.

Legalità intesa come contrasto partecipato al sopruso criminale, rigoroso rispetto delle norme legislative, ma anche di quelle pattizie, frutto di scelte a forte orientamento etico, tese ad affermare il principio di giustizia in ogni contesto. I fenomeni di illegalità possono originare dal mondo criminale, dalle mafie, dal caporalato e concretizzarsi nelle irregolari catene di appalti e subappalti, nel falso lavoro autonomo, nelle collaborazioni fittizie, nello sfruttamento lavorativo dei minori e degli stranieri, nel dumping contrattuale, nello sprezzo delle norme di sicurezza. La Cisl si trova impegnata a generare e diffondere cultura della legalità attraverso contatti ed alleanze con soggetti sociali, economici ed istituzionali per combattere sfruttamento, ingiustizia, corruzione e malaffare. Il solco è quello tracciato dal progetto "Siamo Capaci", avviato con la Fondazione Falcone. Strumenti fondamentali per esprimere protagonismo su questi temi sono i Protocolli e i Patti della legalità che siamo impegnati a promuovere e qualificare in ogni contesto settoriale e territoriale.

1.11 Dentro la società dell'intelligenza artificiale

Ogni ambito di vita è oggi pervaso dalla digitalizzazione, tanto che si può dire di essere immersi in una dimensione vitale, relazionale, sociale e comunicativa, lavorativa ed economica *onlife* (L.Floridi), frutto di una continua interazione e commistione tra la realtà materiale e analogica e la realtà virtuale e interattiva.

Una chiara tendenza è l'ascesa dell'intelligenza artificiale generativa.

Gli algoritmi, basati su sistemi di riconoscimento di modelli statistici, sono ora in grado di assimilare i propri compiti nello stesso modo in cui un bambino impara a parlare: con l'esperienza, la ripetizione e tramite feedback. In prospettiva, è possibile che l'AI generativa sia in grado di sfidare ciò che sinora non è stato riproducibile e che ha caratterizzato e reso insostituibile l'umano, ovvero la dimensione della competenza generativa.

Il potenziale trasformativo dell'intelligenza artificiale è enorme in tutti i campi e sarebbe un errore imperdonabile rimanere indietro, come però sta avvenendo all'Europa. È necessario riposizionare l'UE, e quindi anche il nostro Paese, tra i leader dell'innovazione per sfruttare appieno le opportunità offerte dall'AI soprattutto in alcuni campi di applicazione (educazione, sanità, industria e motori di ricerca) e porre le premesse per incrementare la produttività stagnante da tempo.

Le stime indicano che l'introduzione su vasta scala dell'AI generativa potrà comportare un incremento del valore aggiunto nazionale annuo nei prossimi 15 anni sino a 312 miliardi di euro, pari a una crescita cumulata del PIL del 18,2%. Nello specifico, di questo incremento ben 122 miliardi di euro potrebbero derivare dalle tante PMI italiane, dimostrando che anche le imprese di dimensioni più contenute possono trarre grandi vantaggi da questa tecnologia (TEHA, 2024).

È tuttavia fondamentale monitorare alcuni rischi riguardanti l'uso improprio per creare contenuti manipolati, il rispetto del diritto d'autore e gli effetti sull'organizzazione e sul mercato del lavoro.

È necessario promuovere un approccio umano-centrico e sostenibile nell'introdurre l'intelligenza artificiale nella società e nell'economia.

Il rapporto tra AI e lavoro è tra gli aspetti cui porre maggiore attenzione. Bisogna uscire dalla polarità acritica che, come spesso accade, divide l'opinione pubblica tra "apocalittici e integrati" sforzarsi piuttosto a governare in modo partecipato questa (e ogni altra) tecnologia, attraverso condizionalità che la mettano al servizio della persona, anche della persona che lavora.

I teorici dell'effetto sostituzione, ritengono che l'intelligenza artificiale porterà a un aumento della produttività legata al capitale e a una conseguente riduzione della domanda di lavoro, diffondendo previsioni che vanno dalla perdita di un numero di posti di lavoro pari a pochi punti percentuali, sino a ipotesi che contemplano la perdita di due terzi dell'intera forza lavoro nei paesi del Nord del Mondo. Molto più accreditabile l'impostazione di chi prefigura la creazione di nuovi settori e nuove professioni in grado di riassorbire i posti di lavoro persi. Questa seconda prospettiva ha però bisogno di essere sostenuta da misure per governare la transizione, tra cui un fortissimo investimento nelle politiche attive per il lavoro, in formazione e in misure di temporaneo sostegno al reddito.

In assenza di interventi di questo tipo, il rischio è quello già paventato di un mercato del lavoro futuro radicalmente polarizzato tra professioni ad alto e basso grado di specializzazione, con una forte riduzione delle professioni intermedie e una potenziale destrutturazione sociale.

La maggioranza degli studi indica che l'impatto sul lavoro dipende dalla complementarità dell'AI con la mansione svolta e indica che per una quota dei lavori esposti alle trasformazioni la tecnologia si rivelerà complementare all'attività umana, amplificandone il valore.

L'AI può dunque essere un alleato che può ampliare e valorizzare l'expertise e l'intelligenza umane, anziché renderle obsolete, consentendo a chi ha competenze di base o intermedie di affrontare compiti più complessi.

È l'orizzonte dell'alleanza tra intelligenze e dell'uso dell'AI funzionale all'amplificazione dell'intelligenza umana, che richiede un forte investimento nella capacità di produrre pensiero. Presupposto è un fortissimo investimento sulla formazione permanente, che deve accompagnare l'intero ciclo di vita delle persone. Non solo formazione tecnica, ma anche *soft skill* a partire da quella, fondamentale, della capacità di apprendere, di sviluppare il pensiero critico, di saper fare le domande giuste e sapendo esercitare discernimento sulle risposte.

È possibile immaginare che il modello del futuro sarà sempre più orientato verso sistemi "agentic" in grado di operare autonomamente, vale a dire modelli che non si limitano all'implementazione di un singolo sistema di AI, ma si strutturano attorno a una pluralità di agenti intelligenti, ciascuno specializzato in compiti specifici e in grado di collaborare tra loro.

Questa pluralità di agenti crea un ecosistema AI in cui ogni elemento contribuisce a ottimizzare una parte del sistema complessivo e a generare valore.

Adottare una visione agentic significa ridefinire il rapporto tra uomo, AI e tecnologia, lasciando che l'intelligenza artificiale diventi una leva fondamentale per anticipare le sfide del mercato e rispondere in modo rapido ed efficace. Per affrontare questa evoluzione, le telecomunicazioni dovranno sviluppare competenze avanzate in AI, automazione e gestione dei rischi, formando profili professionali in grado di cogliere le sfide legate all'integrazione tecnologica, alla loro orchestrazione e supervisione, e bilanciando l'innovazione con l'etica e la protezione dei dati.

Un terreno critico è quello dell'applicazione dell'AI al controllo del lavoratore e della sua prestazione, che può sfociare nella lesione di diritti fondamentali, a cominciare da condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, dal rispetto della vita privata e familiare e dalla protezione dei dati personali. Altra criticità può derivare dall'utilizzo dell'AI nella ricerca e selezione del personale, in quanto è noto che essa riproduce i bias presenti in chi ha progettato l'algoritmo o nei dati utilizzati per istruire l'algoritmo stesso, con pericolo di discriminazione. Rischi che vanno contrastati ricorrendo al regolamento generale sulla protezione dei dati personali, aggiornando e rafforzando le tutele già inserite nello Statuto dei Lavoratori e agendo sul piano della contrattazione collettiva, con la definizione preventiva e trasparente degli scopi di utilizzo dei dati raccolti attraverso i controlli a distanza.

L'AI è anche alla base dell'economia delle piattaforme, e rende possibile la massima flessibilità nella scelta dei fornitori/lavoratori su quanto e come lavorare, opportunità non così frequente nei lavori a bassa qualifica. Il lavoro attraverso piattaforma presenta rischi significativi, quali l'ambigua relazione giuridica che si instaura tra chi presta la propria opera e l'infrastruttura digitale, con conseguente rischio dell'affermarsi di una "economia gig", caratterizzata da occasionalità, bassa remunerazione ed informalità; intensificazione del lavoro e limitata applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Qui devono intervenire, da una parte, i controlli per verificare se si tratti di falso lavoro autonomo, secondo i requisiti della legislazione italiana e della recente Direttiva Ue, dall'altra la contrattazione collettiva, che deve

sempre più vigilare sull'utilizzo della forma contrattuale adeguata e sulle tutele spettanti ai lavoratori coinvolti.

Sul terreno della contrattazione, andrà poi posta la questione della socializzazione del surplus prodotto dagli algoritmi, sia nei termini di un generalizzato accrescimento della qualità della vita lavorativa – comprese salute e sicurezza, ergonomia e riduzione dell'orario nei luoghi di lavoro – sia incrementando le retribuzioni, per rispondere alla crescente richiesta di un capitale umano qualificato.

Attuare queste misure implica “entrare nell'algoritmo”, ambire a costruirne condizionalità, criteri, priorità. Si aprono spazi enormi per la partecipazione. L'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione, inapplicato in Italia malgrado le ripetute sollecitazioni sindacali, prevede la contrattazione collettiva di linee guida in materia, condivise tra rappresentanze dei lavoratori e management, a cominciare dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione sindacale per quanto attiene le logiche di progettazione ed organizzative. Ma soprattutto l'*AI Act*, il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale, oltre a stabilire divieti e obblighi per fornitori e sviluppatori in base al livello di rischio (minimo, limitato, alto, inaccettabile) secondo un approccio *risk-based*, prevede un sistema di governance europeo che comprende un comitato consultivo di cui faranno parte le parti sociali nonché l'*AI Pact*, occasione per anticipare in una serie di aziende le regole dell'*AI Act* con la partecipazione del sindacato.

CAPITOLO 2

TEMI DI DISCUSSIONE CONGRESSUALE

2.1 Primo comandamento: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Benché negli ultimi decenni vi sia stata una significativa riduzione degli incidenti, nei luoghi di lavoro continuano a morire più di 3 persone al giorno. Ancora insufficienti i controlli per rilevare le irregolarità e contrastare logiche di mero profitto.

I continui richiami del Presidente Sergio Mattarella a questo drammatico tema, gettano luce sulle lentezze, per non dire le stasi, che ci chiamano oggi a un dovere supremo: quello di unirci, di alzare il livello del contrasto, di costruire insieme, senza egoismi e in spirito Repubblicano, una strategia nazionale di contrasto, prevenzione e repressione.

La transizione deve puntare prima di tutto al benessere della persona. Al valore sociale del lavoro. Alla sua dignità e al suo protagonismo.

Con la forza di questa consapevolezza che all'inizio della pandemia abbiamo voluto stabilire nei protocolli sulla sicurezza un riferimento assoluto. Ovvero l'obiettivo di far diventare ogni luogo di produzione – sia esso fabbrica o ufficio, campo o cantiere – il posto più sicuro in assoluto per chi ci lavora.

Dove l'occupazione non è ben contrattualizzata, tutelata e formata, il lavoro è insicuro, e manca anche qualità di processo e competitività. Un macchinario più sicuro, tecnologicamente più avanzato, è anche più produttivo, mentre la competizione al ribasso sul lavoro porta prodotti di scarsa qualità. Un lavoratore che "si sente parte dell'azienda", che si sente rispettato, coinvolto, tutelato da un contratto, lavorerà sicuramente con maggiore entusiasmo.

Governo, sindacato e imprese si devono trovare dalla stessa parte e remare uniti verso riforme e investimenti che non ammettono ulteriori ritardi o condizionalità ragionieristiche.

Un tavolo aperto c'è, e il Governo sa che è lì che vanno progettate le soluzioni, tra le proposte unitarie del sindacato, nei contenuti di una piattaforma solida, concreta, immediatamente applicabile.

Le risorse vanno assolutamente reperite e può di certo essere d'aiuto l'avanzo Inail che ogni anno viene assorbito dalla contabilità dello Stato per coprire il debito pubblico. Sono risorse dei lavoratori e delle imprese, oltre 2 miliardi anche per il bilancio 2023, che devono essere impegnati per la promozione della prevenzione.

L'impegno su Salute e Sicurezza sul Lavoro è preliminare a ogni altra politica, sia pubblica sia organizzativa.

Benché molto si sia fatto, ottenendo che scendesse in campo l'Ispettorato del Lavoro a fianco del Sistema Sanitario Nazionale per l'effettuazione della vigilanza e istituendo la "patente a crediti" per i cantieri temporanei e mobili, è solo nell'impegno costante e quotidiano delle parti sociali e delle istituzioni a tutti i livelli che si trova la risposta concreta che deve essere messa in atto.

Promuovere e realizzare la prevenzione nei diversi contesti lavorativi, ponendo a centralità la persona, attivando misure specifiche che considerino almeno le tipicità fissate dalla legge (età, genere, provenienza da altri paesi, tipologia contrattuale, gravidanza) richiede un dialogo sociale sistematico tra tutti gli attori in campo.

Da ciò, diviene ancor più significativo il ruolo della Rappresentanza. Esercitata nelle sue diverse forme (RSA-RSU), tra cui quella specialistica sui temi della prevenzione, sia aziendale che territoriale che di sito produttivo (RLS-RLST-RLSSP). Non solo offrendo quel riferimento certo, competente e garante di prossimità per migliaia di occupati costretti a subire condizioni inadeguate, ma al contempo protagonista e promotrice di contrattazione collettiva, anche integrativa e migliorativa, nazionale e decentrata, quando non anticipatoria di percorsi di sviluppo, ricerca e nuove forme di sostegno e tutela e di promozione di benessere organizzativo.

Non va poi dimenticato il tema della violenza e delle molestie sul lavoro, in particolare per le aggressioni a carico del personale medico, sanitario e socio sanitario, che viene ormai universalmente riconosciuto come un importante e delicato problema di salute pubblica nazionale e non solo. Il tema delle aggressioni riguarda anche lavoratori e lavoratrici delle forze dell'ordine e di chi si occupa di soccorso pubblico. Dopo la pandemia sanitaria sono decuplicati gli episodi, dove chi lavora per servizi importanti al cittadino è divenuto oggetto di questo grave negativo fenomeno sociale.

Rafforzare il contingente degli ispettori e incentivata la collaborazione attiva dei medici competenti nei luoghi di lavoro, elevando la qualità del coordinamento tra soggetti chiamati a fare i controlli, integrando le banche dati e utilizzando l'intelligenza artificiale a supporto della programmazione.

Promuovere studi sulla psicologia del lavoratore nel un nuovo rapporto macchina-uomo determinato dalla AI.

Dare maggiore effettività alle sanzioni sul lavoro grigio e nero e allo sfruttamento, mettendo finalmente questi reati in priorità nei confronti di opinione pubblica e magistratura.

Bisogna rafforzare e estendere a tutti i comparti la patente a crediti per qualificare le imprese e legare il "rating" sociale agli appalti e ai subappalti.

Occorre fare un grande investimento sulla formazione, introducendo la materia "salute e sicurezza sul lavoro" anche nei programmi scolastici. Chiediamo di promuovere e incentivare la scelta di istituire per via contrattuale in tutte le aziende una giornata al mese dedicata interamente alla formazione.

Vanno sviluppate e sostenute nuove forme di partecipazione che diano ai delegati dei lavoratori maggiori poteri. Rilanciare l'esperienza partecipativa dei comitati aziendali Covid sui temi della prevenzione.

Bisogna rendere strutturale il riutilizzo dell'avanzo di bilancio Inail, orientando le somme derivanti su politiche coerenti con la mission dell'Istituto, elevando rendite a favore degli infortunati e delle famiglie delle vittime, promuovendo innovazione e progettualità, realizzando programmi di prevenzione e formazione rivolti sia ai lavoratori che ai datori di lavoro.

In questo ambito vanno anche aumentate e riviste le rendite per i lavoratori vittime dell'amianto e rafforzate le dotazioni e il coordinamento per una profonda bonifica sui territori.

È necessario dare effettività alla legge 4/21, che prevede l'integrazione nel DVR della valutazione dei rischi violenza e molestie, a cominciare dalla sanità.

Sotto il profilo delle politiche organizzative, occorre intensificare il presidio delle realtà lavorative, specie quelle di più ridotta dimensione (tessuto principale del nostro sistema produttivo), ampliando la pariteticità e incrementando gli RLST, ostacolando la moltiplicazione di sindacati e degli organismi paritetici dalle azioni spregiudicate e dalla contrattazione "pirata", tesi a fare delle attività, soprattutto, di prevenzione e formazione mero terreno di facile guadagno, mettendo a rischio la salute e sicurezza degli occupati.

Va dato sostegno agli investimenti in nuove tecnologie con progetti di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico, volti a sostenere l'adozione di strumenti organizzativi, tecnologici e digitali in grado di ridurre gli infortuni e aumentare la sicurezza degli ambienti di lavoro.

Va, infine, creato sia a livello di ogni USR/USI che di ciascuna UST un coordinamento inter-categoriale con il coinvolgimento di INAS, con il fine sviluppare sul territorio azioni sistematiche per la promozione della cultura della prevenzione.

Al Governo chiediamo di accelerare e dare esiti concreti nel confronto aperto. E al mondo delle imprese di aprire un cammino comune che faccia leva anche sulla contrattazione e un'evoluzione partecipativa delle relazioni industriali.

2.2 Prospettiva strategica della partecipazione

La Cisl intende la partecipazione non solamente come un metodo di lavoro possibile, ma come principio valoriale e strategico, posto al centro della propria offerta di rappresentanza sin dalla sua fondazione.

Sostenere la partecipazione in un'economia post-fordista, sempre meno bisognosa di sola esecuzione operativa, sempre più delegata alle macchine e all'intelligenza artificiale, è più che mai urgente. Un modello che ha bisogno di leadership organizzative non più prevalentemente centrate sull'imposizione gerarchica, ma agenti attraverso le leve della condivisione e della prefigurazione di orizzonti di senso condivisi.

L'innovazione richiede le idee di tutti e un'intelligenza collettiva potenziata dalle tecnologie AI.

L'etica dell'intelligenza collettiva consiste, appunto, nel riconoscere alle persone l'insieme delle loro qualità umane e fare in modo che possano dividerle con altri per farne beneficiare l'organizzazione in cui operano. Condizione per ottenere questo effetto è permettere alle persone di esprimersi, di contribuire, superando le logiche di totale subordinazione proprie della fabbrica fordista.

La partecipazione, però, non è una concessione dall'alto, né soltanto un modo per favorire

l'engagement dei lavoratori, ma un driver attivo di accelerazione di dinamiche che possono condurre a incrementi di qualità e produttività e, di conseguenza, delle retribuzioni e dell'ergonomia.

I benefici per le persone sono evidenti: una maggiore consapevolezza e responsabilità. I ruoli lavorativi passivi, unicamente basati su routine semplificate sono quelli più a rischio di automazione: da questo punto di vista, la partecipazione è un aspetto imprescindibile per dare qualità e... futuro al futuro.

Incoraggiare la partecipazione non implica ignorare la funzione del conflitto, che in non poche circostanze è l'unica strada possibile per affermare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In realtà l'opposto di partecipazione non è conflitto, ma antagonismo, ovvero il radicale disconoscimento dell'impresa o della pubblica amministrazione presso la quale si lavora come parte di un bene comune. Prospettiva tutto sommato comoda, che evita di essere responsabili sia nei confronti degli altri attori sociali, che dei propri associati. Ma è solo attraverso la partecipazione che un soggetto collettivo qual è il sindacato può sperare di incidere sullo stato delle cose, correggendo l'intrinseca asimmetria del rapporto di lavoro salariato, ovvero favorire diritti, speranze e interessi dei lavoratori (G.Baglioni).

La proposta di iniziativa popolare Cisl, che attua l'articolo 46 della Costituzione, non prevede la partecipazione nelle sue diverse forme come un obbligo, ma come occasione da attuare attraverso la contrattazione collettiva.

Una legge serve perché per trasformare la partecipazione da fenomeno significativo, ma diffuso a macchia di leopardo, a opzione estesa, sono indispensabili un sostegno e un riconoscimento istituzionale, che riconsegna alle parti sociali un menu di opzioni possibili, incentivate, applicabili attraverso la contrattazione in base alle caratteristiche e alla maturità del contesto aziendale.

La partecipazione è anche un ecosistema, nel senso che le sue diverse forme sono tra loro interdipendenti.

L'informazione e la consultazione, rese obbligatorie da una direttiva comunitaria e da tempo presenti nella prima parte dei contratti collettivi, sono la soglia di accesso, anche se non sempre vengono utilizzate al meglio per lo sviluppo delle forme di partecipazione più evolute.

La partecipazione strategica e quella finanziaria richiedono, comunque, una revisione delle regole societarie e di governance aziendale, che in Italia sono sempre state sfavorevoli alla presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione o nel capitale azionario.

La partecipazione organizzativa è, forse, quella di maggiore prospettiva. Ciò richiede un cambiamento significativo nell'approccio di RSU e RSA, che devono acquisire capacità analitiche e di intervento sull'organizzazione del lavoro, accanto alla possibilità di far ricorso ad esperti.

In un Paese caratterizzato dalla preponderante presenza di micro e piccole imprese, è necessario anche potenziare il ruolo degli enti bilaterali.

Il traguardo della legge sulla partecipazione non è che un punto di partenza. Sarà fondamentale che la Cisl si mobiliti, intanto per includere la partecipazione in un patto sociale che accompagni il piano delle riforme e degli investimenti; vanno poi, rafforzati i riferimenti alle diverse forme della partecipazione già presenti nella contrattazione collettiva a tutti i livelli; infine, occorre attuare un grande progetto formativo interno, con lo scopo di dare basi solide e diffondere la prospettiva e la scelta della partecipazione.

2.3 Contrattare è rappresentare

La sfida “esistenziale” della produttività e della crescita lungo le direttrici dell’innovazione, rilanciata dal rapporto Draghi e quella di uno sviluppo realmente sostenibile sul piano non solo ambientale ma anche sociale sono le chiavi per l’accesso al futuro, per garantire valori, diritti e stato sociale che caratterizzano il nostro continente e che proponiamo da tempo come *Cisl*.

Queste linee vanno percorse con una rinnovata e rafforzata partecipazione democratica in tutti i posti di lavoro e nella società, che umanizzi il lavoro e l’innovazione tecnologica e ponga al centro la persona.

Su questo terreno si gioca il futuro della rappresentanza e del ruolo dei corpi intermedi, della nostra capacità di dare risposte alle nuove esigenze, anche in riferimento a un nuovo rapporto qualitativo tra vita e lavoro che le persone oggi sempre più ricercano.

Serve pertanto una nuova stagione di dialogo tra parti sociali, con un rinnovato slancio al tavolo delle Relazioni industriali per rafforzare il sistema contrattuale e aggiornarlo alle grandi sfide in atto per il lavoro e per le imprese.

Benché sia auspicabile il supporto delle Istituzioni a un rinnovato dialogo sociale (ad esempio con l’approvazione della legge sulla partecipazione e un regime fiscale di incentivazione della contrattazione collettiva), è bene che la regolazione del lavoro sia affidata prioritariamente alle parti sociali, evitando quella cessione di sovranità alla Politica che Merli Brandini denunciava anche in riferimento a un provvedimento che ha promosso l’attività sindacale quale lo Statuto dei Lavoratori. Il rischio è che la sovranità ceduta anche pensando di fare il bene di chi si rappresenta non venga più recuperata e che si finisca con il soggiacere a logiche lontane da quelle sindacali. È, dunque, necessario che in tema di lavoro venga preferita la delega alla contrattazione collettiva o alla via pattizia tra sindacati e associazioni datoriali.

Il nuovo Patto sociale auspicato deve prevedere per un verso un aumento dei minimi tabellari, con il fine di ridurre il gap con il livello salariale medio europeo; per altro verso lo sviluppo degli istituti della partecipazione e la contrattazione collettiva aziendale e territoriale, funzionali a una più equa redistribuzione degli incrementi di produttività e, quindi, a un ulteriore aumento delle retribuzioni.

È necessario che il valore aggiunto sia condiviso innanzitutto ove si genera, perché non determini odiosi sbilanciamenti nella distribuzione dei profitti che pesano sull’equità sociale e generano pericolose rendite di posizione.

In questo disegno, il CCNL, oltre a essere la cornice di riferimento per tutti i lavoratori, dovrà contenere le linee guida per la promozione della contrattazione articolata, il cui perimetro va significativamente ampliato rispetto all'attuale, ancora insoddisfacente.

Certamente, bisogna affrontare limiti quali i ritardi nel rinnovo dei contratti nazionali e la proliferazione degli stessi, non raramente sottoscritti da associazioni sindacali e datoriali per nulla rappresentative.

La risposta migliore ad entrambe le istanze è stata data dalle parti sociali stesse nel corso dell'ultimo anno, durante il quale sono stati responsabilmente rinnovati decine di CCNL, elevando i minimi tabellari ben sopra le cifre attorno alle quali si è attorcigliato il dibattito sul salario minimo legale. Ottimo risultato, che va corroborato dal proseguimento dell'operazione di razionalizzazione dei CCNL esistenti già in atto.

Non si vuole sottovalutare neanche il pericolo dell'avanzata di contratti collettivi nazionali scientemente costruiti per fare concorrenza ai contratti comparativamente più rappresentativi sul piano dei trattamenti economici e normativi riconosciuti ai lavoratori. Deriva da contrastare senza cedere al tranrello di chi, sventolando questi abusi, vuole imporre la regolazione legislativa della rappresentanza, affidando a una legge la scelta degli attori sindacali e datoriali, le abilitazioni alla contrattazione, le regole per l'approvazione degli accordi, addirittura la definizione dei perimetri contrattuali. È, invece, fondamentale attuare pienamente le norme in vigore a sostegno delle buone relazioni sindacali e prevedere che le stazioni appaltanti pubbliche si avvalgano unicamente di fornitori che applichino i contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

È necessario che il confronto con le rappresentanze datoriali conduca al rafforzamento della contrattazione di secondo livello e in particolare ne preveda un'ulteriore estensione e rafforzamento del ruolo delle rappresentanze ai diversi livelli, valorizzando il decentramento aziendale e territoriale.

Deve quindi essere riformato e potenziato l'attuale quadro normativo a sostegno della contrattazione aziendale/territoriale di premi di risultato da convertire in "premi di partecipazione", sia negli obiettivi che negli interventi sul piano fiscale e contributivo, per incentivare la redistribuzione della produttività e degli utili di impresa, gli strumenti della partecipazione, piani condivisi di formazione continua e riqualificazione delle competenze, la sostenibilità, le misure per la riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, le misure per la conciliazione vita-lavoro e la condivisione del lavoro di cura.

I servizi hanno assunto una centralità inedita come occasione di accompagnamento dei lavoratori, tanto quelli occupati che quelli disoccupati. Bisogna perciò potenziare queste occasioni di incontro coi lavoratori.

In questo senso è opportuno rivalutare le migliori esperienze di bilateralità, felice intuizione della Cisl per il sostegno dei redditi dei lavoratori e delle lavoratrici, una migliore formazione, per la previdenza complementare, per l'assistenza sanitaria integrativa, per il welfare occupazionale e la risposta ai bisogni sociali dei lavoratori.

Nella concezione della Cisl la bilateralità è significativa e simbolica occasione di incontro tra la dimensione della contrattazione, quella della rappresentanza e dei servizi. La storia sta dan-

do ragione alla nostra intuizione, che mostra oggi ancor più che nel passato una stupefacente attualità rispetto ai bisogni dei lavoratori.

A completare il quadro deve concorrere la diffusione e il potenziamento della contrattazione sociale, leva che ha dimostrato di saper incidere attraverso il confronto con le Amministrazioni locali su tematiche sensibili per i lavoratori, i pensionati e le loro famiglie. Pensiamo ad esempio a quanto è stato acquisito attraverso accordi che hanno garantito maggiore equità fiscale e tariffaria, sviluppato misure di sostegno alle responsabilità famigliari, potenziato e qualificato la rete dei servizi di welfare, innovato gli interventi rivolti alle fragilità. L'iniziativa sindacale ha permesso al welfare locale di svolgere un ruolo complementare ed a volte anticipatorio degli stessi schemi di protezione sociale nazionale.

Sottoscrivere un nuovo Protocollo “per i redditi”, che affronti direttamente il problema della stagnazione dei salari italiani aumentando i minimi tabellari, incentivando maggiore produttività, più partecipazione, migliore contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle grandi transizioni che interessano la nostra società e la nostra economia (demografica, tecnologica, sociale e ambientale).

Essenziale introdurre meccanismi eliminino i tempi lunghi dei rinnovi contrattuali e consentano il tempestivo aggiornamento e recupero delle retribuzioni rispetto all'inflazione.

Proseguire con maggiore decisione nell'opera di razionalizzazione dei CCNL esistenti valutando i perimetri contrattuali per evitare sia sovrapposizioni, sia “vuoti” che potrebbero essere occupati da contratti non rappresentativi.

Disporre l'obbligatoria indicazione del codice INPS/CNEL del CCNL adottato in ogni azienda nei flussi Uniemens, nelle comunicazioni obbligatorie e sulla busta paga.

Sottoscrivere un accordo interconfederale costituente ove siano ridefinite le regole per la contrattazione, dando compimento al percorso sulla rappresentanza inaugurato con il Testo Unico del 2014 senza cedere “sovranità contrattuale” alla politica.

Introdurre un nuovo sistema di incentivazione della contrattazione di secondo livello premiale rispetto alle aziende che stipulano accordi sindacali su strumenti di partecipazione, redistribuzione della produttività e degli utili, piani di formazione continua, sostenibilità, misure di riduzione e rimodulazione degli orari, misure per la conciliazione vita-lavoro/condizione del lavoro di cura.

Rilanciare la contrattazione aziendale e territoriale e insistere sui tavoli di contrattazione perché la bilateralità assuma sempre più centralità nella risposta ai bisogni sociali dei lavoratori.

Per la contrattazione sociale si aprono nuove opportunità e sfide strategiche per incidere su tutte le dimensioni ed i processi che rendono sostenibile lo sviluppo territoriale. Oltre a innovare l'azione contrattuale per renderla capace di promuovere un'efficace governance del welfare locale serve aggiornare, allargare e condividere i suoi perimetri con accordi su mobilità sostenibile; assetto dei servizi pubblici locali; gestione dei rifiuti; allargamento delle esperienze di formazione continua; sostegno alle start-up di giovani e imprenditoria femminile, legalità.

2.4 La sfida della produttività e la riduzione di orario di lavoro

Scarsa produttività significa salari che non crescono ed economia che ristagna. La debole dinamica di questo indice nuoce alla competitività, frena lo sviluppo e il PIL, ma soprattutto impedisce la redistribuzione della nuova ricchezza, che per essere ben allocata deve prima di tutto essere creata. Si pone in questo modo tra le principali ragioni di squilibri macroeconomici del Paese determinando anche vulnerabilità sotto il profilo del nuovo patto di stabilità.

Le ragioni di questa condizione sono molteplici, tra cui la mancata convergenza economica del Mezzogiorno; i livelli inadeguati di istruzione della forza lavoro; la lenta diffusione dell'innovazione tecnologica; la lentezza dei procedimenti giudiziari; il basso livello di concorrenza in taluni settori; la difficoltà di accedere al credito; la prevalenza di micro e piccole imprese; la mancanza di *know-how* manageriale; l'invecchiamento della forza lavoro; l'elevato skill mismatch; la scarsa cooperazione tra università e imprese; la lenta diffusione dell'*Information and Communication Technology (ICT)*; i bassi livelli di investimenti in R&S; la contrattazione collettiva di secondo livello ancora poco sviluppata.

Dati i molteplici fattori in campo, le politiche per la produttività sono complesse e investono questioni di ampia portata. Resta quindi ancora molto lavoro da fare per analizzarne in profondità le varie determinanti e le leve che possono essere azionate per invertire la tendenza attuale.

Il balzo tecnologico, dovrebbe consentire nel tempo un aumento di efficienza complessiva, quale premessa per un possibile miglioramento generalizzato delle condizioni di vita e di lavoro. Ma ciò accadrà solo se sapremo valorizzare le potenzialità delle persone e attenuare le disuguaglianze dovute alla polarizzazione sulle competenze. Due temi legati alla questione dell'incremento e la redistribuzione della produttività sono la riduzione dell'orario di lavoro e il lavoro agile. Entrambe queste possibilità vanno sviluppate nella dimensione contrattuale, specialmente decentrata, e connesse un modello di organizzazione del lavoro fondato sul raggiungimento degli obiettivi, anziché sulla mera misurazione della presenza e della quantità di tempo lavorato.

Si propone che il comitato nazionale per la produttività appena istituito per iniziativa del Cnel venga pienamente legittimato con provvedimento legislativo e rafforzato con la presenza delle parti sociali, e che abbia quale finalità l'esame dei principali driver della stessa, vale a dire investimenti; capitale umano; reti digitali e materiali; innovazione e intelligenza artificiale; imprenditorialità e dinamiche aziendali. Il fine è definire un piano organico nazionale, che individui azioni coerenti nel prossimo quinquennio, da attuare, anche attraverso meccanismi incentivanti che promuovano lo sviluppo della contrattazione collettiva, in particolare di prossimità, aziendale e territoriale.

Fondamentale rafforzare la diffusione di una fase sperimentale in tutti i settori e nelle aziende di una graduale riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, anche nella forma della settimana corta, attraverso i contratti nazionali e decentrati. Tale riduzione dovrà essere legata all'incremento della produttività conseguente all'innovazione tecnologica e organizzativa, da utilizzarsi ai fini della conciliazione e alla formazione, attraverso

la conversione dei premi di risultato in riduzione di orario e ore di permesso aggiuntive, rispetto alla quale è da prevedere un intervento normativo “leggero” e di sostegno, evitando indebite ingerenze da parte della politica.

Deve proseguire la fase di stipula di accordi aziendali sul lavoro agile come strumento che coniuga aumento di efficienza e condivisione dei compiti di cura, con attenzione all'utilizzo paritario tra lavoratori e lavoratrici. Più che modifiche legislative, servirebbe un incentivo per le piccole aziende che attuano tale strumento tramite accordo sindacale.

2.5 Verso un welfare delle opportunità

Da almeno un quarto di secolo i paesi europei cercano faticosamente di riformare i modelli di welfare, legati a strutture sociali e demografiche ormai superate. Questa impasse deriva da molteplici fattori, tra cui l'espansione di alcune aree, come la copertura, e la contrazione delle risorse e quindi degli interventi. A ciò si aggiungono nuovi rischi e bisogni – in particolare nell'area della non autosufficienza e della conciliazione vita-lavoro – che devono essere bilanciati con quelli storici (pensioni, assistenza, sanità).

Il welfare italiano è caratterizzato da una scarsa attenzione verso la famiglia e il desiderio di figli, che per essere supportati richiedono misure stabili e un significativo riequilibrio dei compiti di cura domestica, con un maggior ruolo svolto dai padri.

Per la Cisl, le politiche fiscali e di coesione devono considerare le diverse condizioni dei nuclei familiari, attraverso una gamma di interventi che armonizzi misure di sostegno al reddito, servizi educativi, di assistenza e cura, e soluzioni per la conciliazione vita/lavoro.

L'attuale crisi del sistema sanitario nazionale evidenzia una situazione paradossale: da un lato, il Fondo Sanitario Nazionale (FSN) è aumentato di 23,3 miliardi di euro dal 2010 al 2023, con un ulteriore incremento previsto di oltre 4 miliardi per il 2024-26; dall'altro, l'aggiornamento dei LEA (livelli essenziali di assistenza) rimane sostanzialmente ineffettiva.

Il quadro è complicato dal fatto che la salute è il risultato di una combinazione di una molteplicità di elementi (ad esempio luogo in cui si vive, qualità dell'ambiente circostante, genetica, stile di vita, reddito e livello di istruzione). Tra i determinanti, quelli ambientali stanno assumendo una rilevanza sempre maggiore a cominciare dalle condizioni sociali e lavorative, dall'inquinamento e dal cambiamento climatico.

Un'altra questione è costituita dal perimetro del welfare. Negli ultimi decenni, in quasi tutti i paesi europei si è diffuso un welfare mix, che ha reso obsoleta la consolidata distinzione tra pubblico e privato. Senza il terzo settore, il volontariato e le famiglie, non sarebbe possibile garantire l'attuale livello di assistenza, specie nei servizi sociali e socioeducativi.

Inoltre, nel corso del tempo si è molto diffuso il “welfare occupazionale”, ovvero quell'insieme di prestazioni che emergono dalla contrattazione collettiva o sono erogate unilateralmente dalle imprese ai lavoratori e alle lavoratrici.

Dunque, oggi il welfare è un diamante a quattro punte. In cui i corpi intermedi giocano un

ruolo fondamentale, anche attraverso la bilateralità e la mutualità complementare e integrativa.

L'unica strada possibile per far fronte ai numerosi fattori di pressione oggi presenti (invecchiamento della popolazione, diffusione delle malattie cronico degenerative, frammentazione del tessuto familiare, nuove povertà ...) è attivare le migliori energie e forze della società, ponendo in sinergia le risorse e i codici presenti nei diversi sottosistemi, raccordando l'insieme dei programmi di protezione e investimenti forniti da una vasta gamma di attori economici e sociali, collegati in reti con un forte ancoraggio al territorio. È necessario che si affermi l'idea secondo cui la produzione di risposte di welfare anche da parte di soggetti privati (*for profit* e *non profit*) è un tratto non solo distintivo, ma costitutivo dei sistemi di welfare maturi.

La cabina di regia del sistema integrato deve restare saldamente sotto la gestione pubblica. L'evoluzione prospettata richiede però, un diverso modo di interpretare questo ruolo da parte dello Stato nelle sue diverse articolazioni, che incentivi la società civile a contribuire a trovare le forme più varie e creative di risposta ai propri stessi bisogni. Il principio di sussidiarietà implica una maggiore responsabilità verso i propri bisogni e promuove una partecipazione concreta alla costruzione di risposte mirate, anche attraverso la contrattazione sociale, in linea con le esigenze specifiche del contesto.

In questo quadro orientato a qualificare la promozione e la tutela collettiva, si inserisce la riforma del terzo settore e del volontariato, che offrendo elementi precisi per definire la tipicità di questi enti prevede specifiche agevolazioni e innovativi strumenti collaborativi con le pubbliche amministrazioni, come la coprogrammazione e coprogettazione. L'applicazione della riforma deve andare a rafforzare quegli elementi che qualificano il settore: l'assenza di finalità lucrative, il perseguimento dell'interesse generale, la promozione dell'azione volontaria, il rispetto delle regole di trasparenza e democrazia interna, il rispetto dei diritti del lavoro, dei contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e la partecipazione dei lavoratori.

La società del rischio e le molteplici forme che assumono le fratture sociali, impongono una particolare attenzione a tutte le forme di fragilità. La disabilità e la non autosufficienza degli anziani, il disagio dei nuclei familiari, specie se con minori, la povertà nella sua multidimensionalità (economica, alimentare, abitativa, energetica, educativa, culturale), le tante di forme di dipendenza e di emarginazione, l'integrazione e la riabilitazione attraverso il lavoro dei detenuti... tutte realtà che richiamano la necessità di scelte votate alla più ampia inclusività.

Vanno attuate politiche fondate sulla verifica costante di bisogni in rapida evoluzione, garantendo i livelli essenziali delle prestazioni, il potenziamento strutturale e la semplificazione del quadro finanziario e programmatico, l'integrazione della rete dei servizi con quelli sanitari, della formazione e del lavoro. L'aggregazione intercomunale va promossa per rafforzare la capacità amministrativa di gestione dei servizi, qualificando le sedi e i processi della programmazione partecipata.

La Legge 33/2023 di riforma delle politiche per gli anziani, anche non autosufficienti, e il Decreto legislativo 29/2024 attuativo, hanno finalmente colmato una grave lacuna della nostra legislazione che ha lasciato alle famiglie gran parte dell'onere dell'assistenza e della cura.

Dovranno seguire coerenti ed adeguati provvedimenti attuativi su tutti gli ambiti di intervento (sistema nazionale di assistenza ad anziani e non autosufficienti; integrazione dei Livelli essenziali delle prestazioni con i livelli di assistenza sanitaria; nuova prestazione economica universale per qualificare il lavoro di cura; riconoscimento e valorizzazione del ruolo dei caregiver).

Un esempio concreto della possibile integrazione tra sottosistemi è quello della sanità: gli italiani entro il 2028 spenderanno di tasca propria per far fronte ai propri bisogni di salute ben 43,7 miliardi di euro, pari a circa il 2% del PIL (Corte dei Conti, 2024). Di queste risorse appena il 15/20% è intermediata da attori collettivi, tra i quali i fondi sanitari di origine contrattuali, che hanno, dunque, un ampio margine di espansione, che è auspicabile perché rafforzerebbe il potere contrattuale delle persone.

Per la grande maggioranza dei cittadini, i sistemi attuali di protezione forniscono tutele nei confronti di alcuni bisogni essenziali, quali malattia, infortunio sul lavoro, disabilità, indigenza estrema, vecchiaia; la percezione di tanti è però, di insicurezza, dato che il welfare attuale fatica a dare risposte alle nuove e sempre più diffuse vulnerabilità derivanti dalle nuove forme assunte dalla diseguaglianza e dalla povertà, non necessariamente allineate alle variabili socioeconomiche classiche (occupazione, istruzione, reddito, background familiare ...).

Il punto di partenza sta nell'equo ampliamento delle chance di vita, attraverso politiche di promozione della libertà attiva, che facciano fiorire le persone, rendendole in grado di perseguire il proprio bene con le proprie modalità, tendendo alla piena realizzazione di sé nel rispetto degli altri.

In questo solco si collocano le molteplici attività volte a favorire l'invecchiamento attivo, inteso come percorso integrato dentro l'area della prevenzione che leghi le iniziative volte a garantire benessere a chi è già in pensione, con quelle dedicate a chi si appresta ad andarci.

Tema che porta con sé la questione di forme organizzative partecipate dal sindacato per accompagnare e tutelare i lavoratori negli ultimi anni di carriera. Nonostante questi orientamenti siano previsti dalle linee guida comunitarie e dal Decreto legislativo 29/2024, il terreno è ancora in gran parte da dissodare. La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo fondamentale nello sviluppo di queste misure d'intervento.

Un altro elemento fondamentale è lo sviluppo di un "welfare della seconda chance", consistente nella messa in campo di passerelle per consentire a tutti di rimediare agli insuccessi, anche se determinati da proprie scelte sbagliate, o, semplicemente, di rimettersi in gioco, prendendo strade diverse. In un'epoca in cui si vive di più e si lavora per più anni deve essere possibile pianificare nuovi inizi e seconde carriere nell'intero ciclo di vita.

La priorità di un "welfare delle opportunità" è di livellare il campo di gioco, operando per accrescere l'eguaglianza sostanziale delle opportunità. I sistemi di istruzione e formazione, l'orientamento scolastico e professionale, le politiche attive, quelle relative alla casa sono i pilastri fondamentali su cui investire per perseguire questo scopo e vanno adeguatamente finanziati, anche valorizzando la possibile integrazione tra i diversi sottosistemi sociali. Questi ambiti dovrebbero diventare prioritari nella contrattazione collettiva di piani di welfare occupazionale generativi, non limitati ai buoni spesa.



Le risorse economiche per la sanità, benché incrementate nel corso del tempo, continuano a essere insufficienti, inferiori rispetto a Paesi quali Germania e Francia. L'Italia è indietro anche considerando la spesa sanitaria pubblica pro capite a parità di potere d'acquisto che è pari a 2.580 euro a confronto dei 5.370 euro della Germania e 3.916 euro della Francia.

È necessario investire maggiormente in prevenzione, passando dall'attuale obiettivo del 5% all'8% del Fondo Sanitario Nazionale. Interventi sulla riduzione dei fattori di rischio e il miglioramento della diagnosi precoce permettono di ridurre il peso delle malattie non trasmissibili (in primis tumori e patologie cardiovascolari e cerebrovascolari), responsabili oggi del 93,3% dei decessi. Investire sulla prevenzione potrà avere effetti positivi anche sulla spesa sanitaria.

È necessario predisporre un nuovo Piano Sanitario Nazionale, ricercando un nuovo equilibrio fra Stato e Regioni definendo obiettivi strategici chiari, priorità, risorse certe e tempistiche precise per il raggiungimento degli obiettivi.

Resta centrale una nuova e rinnovata azione delle Regioni nel governo dei sistemi sanitari regionali, responsabili della garanzia dell'erogazione dei LEA; in tal senso occorre rafforzare la contrattazione sanitaria e socio sanitaria.

Le scelte miopi di questi anni, amplificate dalla crisi demografica, hanno portato ad una carenza di circa 70mila infermieri e di oltre 18mila medici, cifra destinata ad aumentare per via dell'elevata età media e ad arrivare, tra non molto, a 50 mila, senza contare i possibili effetti deterrenti sulla scelta di tali professioni derivanti da difficoltà specifiche quali la diffusa sfiducia nella classe medica che spesso sfocia in aggressioni fisiche. Bisogna avviare un grande piano di assunzioni e stabilizzazioni rivolto a medici, infermieri e personale ausiliario.

L'investimento in prevenzione richiede lo sviluppo della territorializzazione del sistema sanitario, attuando il PNRR, che prevede la rete di Case della Comunità alla quale i cittadini possono accedere per i bisogni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria, nonché tutte le altre misure di prossimità assistenziale previste dallo stesso piano (infermieri di famiglia e di comunità, assistenza domiciliare, ospedali di comunità ecc.).

Per combattere la povertà e consentire la "seconda chance" è necessario definire misure di assistenza attiva pensate per target specifici, evitando passivizzazione dell'utenza, discriminazioni ed esclusioni. È opportuno prevedere una misura di sostegno minimo al reddito per tutte le famiglie in condizioni di povertà, garantendo alla persona una vita dignitosa e percorsi di inclusione sociale e lavorativa. Tale misura deve seguire il principio dell'universalismo selettivo e fornire un'integrazione al reddito dei nuclei in difficoltà economica fino ad una determinata soglia, commisurata in base alla sua composizione e alle eventuali fragilità strutturali dei suoi componenti senza escluderne alcuno. Occorre al contempo che l'integrazione reddituale non risulti disincentivante all'ingresso nel mercato del lavoro di quei beneficiari che hanno le caratteristiche per accedervi, così come occorre che le condizionalità legate alla misura nei confronti dei percorsi d'inclusione siano tarate in base alle effettive condizioni del nucleo familiare.

La famiglia va sostenuta potenziando i servizi per l'infanzia, che devono diventare la vera infrastruttura strategica per un'azione di riequilibrio generazionale e i congedi parentali. È necessario stabilire che esiste un diritto di ogni bambino ad avere l'offerta di un percorso educativo di qualità fin dai primissimi anni di vita, che inizi quindi con l'accesso al nido.

L'assegno unico, conquistato dalla Cisl nel 2022, va migliorato inserendo il principio secondo cui la capacità fiscale del contribuente dipende dalla dimensione familiare.

Vanno sviluppate misure specifiche per superare lo stereotipo del "male breadwinner" (uomo procacciatore di reddito), sviluppando un piano di azioni per la genitorialità condivisa e responsabile, anche attraverso sostegni fiscali specifici alla contrattazione collettiva in materia. Va affermato il diritto-dovere autonomo dei padri ad esercitare la cura, incentivando la fruizione dei congedi di paternità, che oggi sono utilizzati effettivamente solo da un terzo degli interessati. Occorre prevedere un sistema di astensione dal lavoro esclusivamente rivolto ai padri per i primi mille giorni di vita dei bambini, quelli critici e di più gravosa gestione. Le politiche di welfare occupazionale devono prevedere risposte multidimensionali per i nuovi bisogni sociali, come la conciliazione vita-lavoro "al maschile", esplorando aree non coperte dal welfare pubblico.

2.6 Politiche abitative e della casa

Il tema della casa, assente dall'agenda pubblica dai primi anni Novanta, è tornato recentemente al centro dell'attenzione sia degli osservatori sia delle politiche pubbliche. Da un lato, è emersa una vasta area di disagio abitativo grave, esclusa sia dal mercato sia dall'insufficiente offerta di abitazioni pubbliche; dall'altro, si evidenzia una nuova domanda, alimentata dalla trasformazione delle esigenze di vita e dalla necessità di integrare le politiche migratorie con quelle abitative.

Si è compreso che il fattore abitativo rappresenta un elemento di attrattiva per lavoratori e lavoratrici e per le loro competenze. In altri paesi si sono sviluppate politiche che prevedono, accanto all'offerta di lavoro, anche l'individuazione di soluzioni abitative a canone sostenibile.

L'abitazione non solo offre al lavoratore un luogo dove vivere, anche con la propria famiglia, ma lo rende di fatto cittadino residente.

I dati dimostrano che l'11,5% degli alloggi popolari sono sfitti, circa centomila unità. Spesso questo accade per mancanza di fondi necessari alla ristrutturazione e messa a norma, interventi che spesso non richiedono grandi investimenti. Tale numero è destinato a crescere a causa dell'età avanzata degli immobili oggi in uso.

Gli 875mila alloggi di edilizia sociale di proprietà pubblica in Italia risultano insufficienti, generando liste di attesa in costante aumento in quasi tutte le aree.

L'impatto di questi temi sta contribuendo alla generazione di un fenomeno delicato e di difficile gestione che vede alla ricerca di alloggio, lavoratrici o lavoratori singoli o giovani coppie, italiane o straniere, che hanno un reddito complessivo di poco superiore alla soglia prevista

per poter accedere alle case pubbliche, che sono comunque insufficienti a rispondere al fabbisogno dei territori.

Il mercato immobiliare privato impone condizioni di accesso sempre più proibitive, con canoni di affitto elevatissimi nelle grandi città, depositi cauzionali esorbitanti e alti costi di intermediazione.

Questo fenomeno rischia di limitare drasticamente le possibilità di residenza, con conseguenze negative sull'attrattività territoriale, fondamentale per rispondere alla crescente domanda di personale pubblico e privato, inclusi i settori industriali, dei servizi e del turismo, essenziali per sostenere l'economia locale.

Serve un "piano casa" nazionale, che preveda la ristrutturazione e la nuova edificazione di case popolari, anche mediante programmi di rigenerazione urbana, necessarie a dare una risposta alle numerose richieste inevase.

Al fine di contenere il costo degli affitti, occorre favorire la diffusione dei contratti a canone concordato anche mediante un più corretto utilizzo della leva fiscale.

È fondamentale promuovere, attraverso patti tripartiti (associazioni imprenditoriali, sindacati, istituzioni), progetti di 'accompagnamento alla residenzialità' da parte delle aziende, offrendo alloggi temporanei per lavoratori e famiglie, sia per rapporti di breve durata, sia per facilitare l'inserimento stabile in caso di impiego a tempo indeterminato. Utile ispirarsi a quanto fatto in altri paesi europei, come la Francia, che attraverso il programma Action logement²⁰ incentiva la partecipazione dei datori di lavoro alla costruzione dell'alloggio per i propri dipendenti.

Forme di residenza stabili devono essere sostenute anche attraverso il ricorso al welfare occupazionale bilaterale.

Necessario sostenere il diritto all'autonomia abitativa delle donne, lavoratrici e non, vittime di violenza, in particolare domestica, attivando vie prioritarie per l'assegnazione della casa pubblica.

Nell'attribuzione delle case popolari, è necessario applicare la sentenza della Corte Costituzionale 67/2024, che ha ribadito come l'anzianità di residenza non debba costituire un limite ai bandi di assegnazione, una condizione iniqua che penalizza chi proviene da altri paesi o si sposta tra regioni o comuni.

Serve una regolamentazione più stringente, nazionale e locale, degli affitti turistici brevi, che sottraggono alloggi ai residenti, ai lavoratori e studenti, con un forte impatto sul mercato immobiliare in molte città non solo a vocazione prettamente turistica.

2.7 Per un fisco equo e redistributivo

Il sistema fiscale rappresenta un pilastro essenziale per la redistribuzione e la coesione sociale, ma presenta criticità evidenti da tempo: riguardano, prima di tutto, l'evasione e l'erosione della base imponibile dovuta alla tassazione separata di parte dei redditi. Si stima in 190 miliardi di euro il valore dell'economia sommersa e in circa 90 miliardi le mancate entrate fiscali e contributive, che aggravano ogni anno il prelievo sui contribuenti onesti.

L'estrema articolazione e complessità dell'attuale sistema fiscale determina, a parità di reddito lordo, aliquote marginali effettive molto frammentate e variabili: accanto alle aliquote relative agli attuali scaglioni di reddito ne esistono molteplici "implicite" generate dai meccanismi di erogazione di una serie di benefici, da deduzioni e detrazioni capaci di alterare profondamente la logica del sistema, anche in senso negativo.

La maggior parte dell'IRPEF, che costituisce circa il 40% delle entrate fiscali totali e l'11% del PIL, pari a 200 miliardi di euro, pesa principalmente su lavoratori dipendenti e pensionati. È infatti corrisposta per il 55% dai lavoratori subordinati, per il 30% dai pensionati. Per i lavoratori indipendenti il prelievo è calato di 6-7 punti dal 18-19 per cento del 2000. Tra le ragioni la riduzione dei contribuenti con partita IVA e la flat tax al 15%, estesa sino a 85.000 euro di ricavi e compensi, scelta che ha eroso almeno 2 miliardi all'anno di entrate fiscali, nonché attirato giovani verso il lavoro autonomo spurio.

Secondo stime recenti, almeno il 40% dei profitti esteri delle multinazionali è dichiarato nei paradisi fiscali, compresi quelli ancora presenti nell'UE, portando a una perdita per l'Italia di circa 10 miliardi di euro all'anno, equivalenti al 2% delle entrate fiscali.

È essenziale riequilibrare il sistema fiscale a favore di pensionati e lavoratori dipendenti, rispettando il principio costituzionale della progressività. Vanno rese strutturali le somme a titolo di trattamento integrativo rivolte ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati, estendendole anche ai pensionati.

È opportuno defiscalizzare interamente i premi di risultato, i fringe benefit e il welfare negoziato, estendendo tali misure anche al pubblico impiego. La misura dovrebbe riguardare unicamente il salario variabile contrattato collettivamente e funzionale al miglioramento produttivo- organizzativo.

Bisogna dare definitiva stabilità alla riduzione del cuneo fiscale e contributivo, nonché alla riduzione delle prime aliquote Irpef e la defiscalizzazione delle 13me. Occorre elevare ulteriormente la no tax area sia per lavoratori che per pensionati e redistribuire le risorse drenate dal fiscal drag.

Necessaria una riforma per ridefinire e ampliare la base imponibile dell'IRPEF, verificando attualità ed efficacia delle ragioni che portarono il legislatore ad escludere determinati redditi dall'imposta personale progressiva.

A tal fine serve anche una revisione concordata con le parti sociali delle tante detrazioni e deduzioni presenti, non sempre coerenti con le finalità equitative a cui deve essere in-

formato il fisco, salvaguardando le agevolazioni per particolari spese di carattere sociale (sanità, assistenza alla disabilità, scuola...).

È bene non estendere ulteriormente la flat tax agli autonomi e scongiurare ulteriori operazioni di rottamazione delle cartelle esattoriali, conciliazione agevolata, scudo fiscale, che rischiano di indurre i contribuenti a comportamenti illeciti.

La lotta all'evasione fiscale va intensificata, con un sistema sanzionatorio più severo, nuovi metodi di accertamento, incrocio di banche dati e controlli avanzati, inclusi quelli basati su intelligenza artificiale. È fondamentale il coinvolgimento dei Comuni, incentivando gli enti locali che contribuiscono al recupero della base imponibile. Altrettanto necessario il potenziamento del contrasto d'interessi, la valorizzazione dell'importante ruolo dei CAF e Patronati. Parte delle risorse recuperate vanno canalizzate in un Fondo a sostegno dell'inclusione giovanile e femminile nel mercato del lavoro.

Per gli incapienti va prevista l'istituzione di un meccanismo di imposizione negativa, da riscuotere come assegno monetario o come credito per le imposte per gli anni seguenti.

È necessario rimodulare le aliquote IVA riducendole per i beni di prima necessità e quelli di uso frequente per le famiglie (pannolini, latte in polvere, preparazioni per l'alimentazione dei bambini...).

La TARI, tassa sui rifiuti destinata ai Comuni, non tiene conto della reale produzione di rifiuti, penalizzando spesso i nuclei a basso reddito e va, quindi, previsto che si corrisponda in base ai conferimenti.

Nel corso dell'attuale legislatura europea va approvata la riforma sostenuta dal Parlamento Europeo del Codice di condotta sulla tassazione delle imprese (CoC - Code of Conduct), strumento utilizzato per affrontare la concorrenza fiscale dannosa tra i paesi dell'UE. Sempre in chiave europea va condotta anche una battaglia per imporre una global minimum tax a carico delle multinazionali operanti dentro e fuori i confini continentali.

Serve una nuova disciplina che incrementi il prelievo sulle rendite finanziarie speculative e sulle grandi rendite immobiliari. È necessario redistribuire, con una logica di solidarietà, una parte degli extraprofitti delle multinazionali che, in questi anni, hanno beneficiato di margini straordinari dovuti all'inflazione, all'incremento dei tassi di interesse e alle condizioni post-pandemiche, inclusa la guerra.

La fiscalità locale, con i suoi effetti su lavoratori e pensionati, va governata insieme alle parti sociali rafforzando la contrattazione sociale territoriale al fine di migliorare il reddito, di rendere più efficienti servizi e di incrementare qualità della vita nelle comunità. Evitare ulteriori tagli ai trasferimenti statali agli enti locali.

2.8 Una visione per il Mezzogiorno

Oltre ogni stereotipo, nel Mezzogiorno è cresciuto nel tempo un tessuto produttivo basato in misura non trascurabile su settori ad alta tecnologia, di cui poco si parla, ma che possono

essere leva per un rilancio dell'economia meridionale nel nuovo contesto globale caratterizzato non solamente dalle transizioni gemelle, ma anche dalla regionalizzazione del processo di internazionalizzazione dell'economia. Esiste un ampio potenziale strutturale e umano che può e deve motivare un'attenzione concreta e operativa verso il Sud.

Una parte estremamente rilevante dei lavoratori e delle lavoratrici che oggi mancano alle aziende del Centro Nord per il sommarsi di diversi fattori, provengono dal Sud. È un'emigrazione stabile nei numeri, ma sempre più di qualità. Si può dire che se il motore dell'economia nazionale è costituito dall'area LOVER (Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna), questo motore è (anche) a trazione meridionale. Resta poi gigantesco il potenziale industriale e di sviluppo non ancora colto nelle aree sottoutilizzate. È necessario lanciare con forza l'allarme del rischio spopolamento del Mezzogiorno evidenziando come il Sud non sia il luogo in cui alcuni problemi di carattere nazionale assumono una dimensione maggiore.

Il Meridione è fattore di sviluppo per il Paese e dell'Europa. Bisogna operare per dare un orizzonte di speranza a una macro-area che ha punti di forza enormi, a cominciare dall'integrazione alla macro regione del Mediterraneo Allargato, chiave strategica per le principali sfide geopolitiche europee.

Il Sud, la terza economia mediterranea, può ambire ad esserne regione leader dell'area, risultando eccellente in taluni comparti, tra cui l'economia del mare. Il meridione può giocare un ruolo strategico nelle politiche energetiche, grazie alle principali infrastrutture che collegano le due sponde del Mediterraneo e alla sua leadership regionale per quota di consumi coperti da fonti rinnovabili.

Il piano Mattei è un'occasione importante in tal senso, prevedendo investimenti per lo sviluppo dei biocarburanti, il trasporto dell'idrogeno dal Nord Africa all'Europa attraverso l'Italia e l'interconnessione elettrica tra Italia e Tunisia.

Non ci si può, però limitare all'idea del Sud come hub energetico, progetto più *capital* che *labour intensive*. È possibile creare una filiera high tech e green integrata tra il Mezzogiorno, le imprese del Centro-Nord e dell'UE, a sostegno della crescita delle aree meridionali. Per fare ciò è urgente dotare il Paese di una specifica politica industriale. La vocazione ambientale e sostenibile del Sud potrebbe renderlo una base ideale per rilanciare un settore turistico oggi meno strutturato rispetto ad altre aree. Le strutture ricettive sono, infatti, ancora più piccole (micro-imprese) rispetto a quelle del Centro-Nord.

Il Sud deve essere candidato dal sistema Paese a sviluppare sino in fondo la propria vocazione mediterranea e, certamente, questo obiettivo può essere posto al centro del "piano Mattei", lanciato dal Governo sin dalla sua costituzione.

È fondamentale potenziare gli investimenti pubblici in infrastrutture materiali, digitali e sociali, grandi opere, intermodalità per accrescere ulteriormente la competitività del comparto marittimo: si pensi che solo otto porti del Sud sono, ad oggi, collegati alla ferrovia, tra i fattori che inducono non poche multinazionali del settore operanti nei nostri mari a preferire i porti nordeuropei.

Il Sud può sviluppare ulteriormente la propria vocazione alla sostenibilità, diventando un ecosistema industriale per le filiere tecnologiche delle energie rinnovabili, in linea con il Green Industrial Deal europeo, che persegue la sovranità tecnologica europea, dunque la riduzione della dipendenza dalla Cina e dai suoi satelliti per gli strumenti abilitanti allo sviluppo delle fonti di energia rinnovabile. In sostanza, far diventare il Sud leader delle tecnologie green. La ZES unica può essere occasione per sviluppare questo progetto secondo una specifica ottica macroregionale.

Il settore turistico meridionale deve essere promosso attraverso una strategia di attrazione volta a creare un brand Mezzogiorno coeso, che parli di potenzialità turistica balneare, culturale, verde ed enogastronomica. Affinché le località vocate possano essere raggiunte, è necessario realizzare o completare con celerità le infrastrutture progettate.

Occorre rafforzare la fiscalità di sviluppo e promuovere una forte governance partecipata dalle parti sociali sui processi decisionali, con patti territoriali per la crescita e la legalità raccordati a un piano organico nazionale, che garantiscano tempi certi di realizzazione dei progetti Pnrr e fondi strutturali, mantenendo alta l'attenzione sull'uso completo e virtuoso delle dotazioni, assicurando trasparenza e qualità degli appalti, esercitando forme di flessibilità contrattata che dia impulso ad un'occupazione stabile, sicura, ben contrattualizzata e retribuita. Necessario confermare la programmazione dei Fondi Strutturali UE anche dopo la fine del ciclo 21/27.

2.9 Aree interne e dissesto idrogeologico

L'ampliarsi dei divari ha riguardato anche l'accentuazione del differenziale di sviluppo tra i grandi hub metropolitani dell'innovazione (R.Florida) e le aree interne. La forza di attrazione delle "stelle economiche" (G.Buciuni) sta già avvenendo a scapito dei territori economicamente e socialmente più fragili e del sud, con un gioco a somma zero che rischia di ingenerare la desertificazione in una vasta parte del Paese.

L'abbandono delle aree interne sta già contribuendo al manifestarsi di danni irreversibili all'ecosistema e al paesaggio, attraverso l'innescò di fenomeni di erosione del territorio con effetti devastanti sul tessuto sociale e produttivo. Il cambiamento climatico ha ulteriormente accentuato la fragilità degli ecosistemi e lo spopolamento di questi territori.

È necessario operare per il rafforzamento della struttura sociale di quelle comunità, premessa per la progettazione e realizzazione di iniziative rivolte al perseguimento di obiettivi economici e sociali in linea con le vocazioni locali.

Le aree interne sono particolarmente esposte al dissesto idrogeologico. Il 70% dei fenomeni franosi europei si verifica in Italia, dove il 94% dei comuni e oltre 8 milioni di persone si trovano in aree ad alta pericolosità. Gli edifici a rischio frane in Italia, sono oltre 1,8 milioni, mentre i beni culturali in pericolo sono oltre 38mila. Le industrie e i servizi ubicati in zone sensibili sono oltre 84mila, con circa 220mila addetti esposti a rischio (ISPRA, 2023).

Le problematiche legate allo spopolamento sono strettamente connesse alla necessità di

garantire servizi essenziali adeguati a livello nazionale, anche ricorrendo a modalità innovative di erogazione.

Le aree interne, che ospitano nel nostro Paese pressoché l'intero territorio montano e collinare, soffrono delle difficoltà di accesso ai fondamentali servizi di cittadinanza, che provoca a sua volta lo spopolamento. Anche in tale ambito è richiesto un deciso protagonismo del sindacato. Bisogna saper riconoscere specificità differenti, per adattarvi gli strumenti della programmazione, pianificazione e progettazione del futuro. Si pensi all'opportunità data da processi manutentivi di tipo eco-sistemico, o alle opportunità nelle forme di utilizzazione turistica dello spazio montano.

Per contrastare lo spopolamento delle aree interne, bisogna prevedere un TPL adeguatamente finanziato, che valorizzi i dipendenti, che razionalizzi le società e che partendo da qui, colleghi le medie e le grandi città.

Per ripopolare le aree rurali abbandonate, è necessario valorizzare le filiere agroalimentari e ambientali, gestendo in modo innovativo, protettivo e produttivo il patrimonio idrico e forestale.

È fondamentale garantire la disponibilità di servizi essenziali: scuola, sanità, servizi bancari, finanziari e postali, accesso alla banda larga (per superare il digital divide anche a livello strutturale), sviluppo dei teleservizi (es. telemedicina), estensione e rafforzamento di parchi e aree naturali protette, sostegno al turismo diffuso e all'accoglienza di qualità, recuperando il patrimonio delle seconde case a un progetto di più ampia fruizione. Altrettanto decisiva è la disponibilità di una governance adeguata alle specificità delle diverse aree montane e interne.

È importante utilizzare rapidamente ed efficacemente i 2,49 miliardi di euro del PNRR per il dissesto idrogeologico, di cui 1,287 miliardi di competenza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza e 1,2 miliardi di euro assegnati alla protezione civile.

Il ripetersi degli eventi in Romagna e nelle Marche nel biennio 2023-2024, nonché il drammatico caso della regione di Valencia in Spagna, rendono ancora più urgenti interventi strutturali, come il rilancio di un ampio piano per contrastare il dissesto idrogeologico articolato per bacini idrografici, che fissi le norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa, alla valorizzazione del suolo e al corretto utilizzo delle acque, sulla base delle caratteristiche fisiche e ambientali del territorio. All'interno di questi piani, è necessario contrastare l'abusivismo e l'urbanizzazione indiscriminata, limitando la diffusione urbana.

Prevedere strumenti ordinari per garantire rimborsi dei danni, veloci e adeguati, alle famiglie e alle aziende colpite da eventi calamitosi.

Gli aspetti critici sul piano ambientale e sociale peculiari delle Aree interne, hanno una riproposizione specifica nelle tante realtà urbane che fanno i conti con sovraffollamento e degrado. Particolare attenzione va perciò data ai progetti inerenti la "bonifica" e la riqualificazione delle Periferie, nelle varie realtà territoriali.

2.10 Previdenza e patto tra generazioni

Le pensioni non si cambiano senza il sindacato. Bisogna costruire insieme condizioni di maggiore flessibilità, inclusione, sostenibilità sociale.

Va stabilito un percorso condiviso che offra schemi di pensionamento sostenibili e flessibili, in grado di rispondere meglio alle esigenze e ai desideri dei lavoratori prossimi alla quiescenza, in coerenza con la logica del welfare delle opportunità. La scelta dovrebbe essere offerta a tutti, inclusi i nuovi lavoratori, la cui pensione sarà calcolata interamente con il metodo contributivo.

È importante considerare che la previdenza dipende dalla demografia e dal tasso di occupazione e che le pensioni riflettono la solidarietà intergenerazionale: un sottile equilibrio che va sostenuto attraverso scelte precise.

La prima misura è promuovere politiche specifiche per affrontare l'inverno demografico. Molte sono già state richiamate: il potenziamento dell'assegno unico, l'investimento sui servizi sociali e quelli educativi per l'infanzia, la pianificazione di flussi migratori sostenibili, la riforma della legge sulla cittadinanza, un fisco amico della famiglia, l'accrescimento del tasso occupazione delle donne (dove le donne lavorano di più, il tasso di natalità è più elevato).

La seconda misura è estendere a tutti i lavoratori la previdenza complementare, condizione essenziale per garantire regimi di pensionamento flessibili.

È paradossale che le categorie con minore adesione alla previdenza complementare siano proprio quelle che ne avrebbero più bisogno: le donne, che costituiscono appena il 38% degli iscritti, la cui carriera lavorativa è mediamente più frammentata di quella degli uomini, con rendite pensionistiche mediamente più basse. E poi i giovani, dato che gli aderenti sono prevalentemente concentrati nelle classi intermedie e più prossime al pensionamento.

Le risorse accumulate dalle forme pensionistiche complementari si attestano a 224,4 miliardi, con un incremento del 9,1% sul 2022, grazie soprattutto alla dinamica positiva dei mercati finanziari. Un ammontare pari al 10,8% del PIL e al 4% delle attività finanziarie delle famiglie italiane. I fondi negoziali detengono il 30,2% del totale delle risorse, gli aperti il 14,5% e i PIP il 25,3%. Il peso dei fondi preesistenti, pari al rimanente 30% del totale, per la prima volta non risulta prevalente rispetto a quello dei negoziali. Risorse che potrebbero contribuire maggiormente allo sviluppo dell'economia reale del Paese.

La terza misura è promuovere l'invecchiamento attivo, come previsto dalle linee guida comunitarie e dall'importante primo decreto legislativo in attuazione della legge quadro sulla non autosufficienza. Il terreno è ancora in gran parte da dissodare e la contrattazione collettiva può svolgere un ruolo fondamentale nell'arare questo promettente campo.

Bisogna attivare schemi di pensionamento maggiormente flessibili in uscita, condizione possibile estendendo l'adesione alla previdenza complementare.

Per i giovani, la cui pensione sarà calcolata interamente con il metodo contributivo, è urgente istituire una pensione contributiva di garanzia, per integrare l'assegno di coloro

con percorsi professionali frammentati. Anche i periodi di formazione e studio non coperti da contribuzione dovrebbero essere contabilizzati per il raggiungimento dei requisiti pensionistici e per l'importo dell'assegno.

È necessario considerare le rilevanti variazioni nella speranza di vita dovute alle mansioni lavorative svolte, che dovrebbero essere moderate nelle conseguenze con qualche forma di compensazione, tra cui l'anticipo pensionistico.

Si conferma la necessità di estendere la categoria dei lavori usuranti e quella dei gravosi che accedono all'APE sociale.

È necessario riconoscere un anticipo per l'accesso alla pensione alle lavoratrici che hanno avuto o adottato figli.

È importante distinguere chiaramente tra le voci della spesa pubblica destinate alla previdenza e quelle relative all'assistenza. Non si può mettere sul banco degli accusati il Paese, sostenendo che la spesa previdenziale è eccessiva, se non si considera che vengono computate in questa voce anche le integrazioni al minimo degli assegni pensionistici, le misure contro la povertà, gli assegni sociali, le maggiorazioni sociali, la "quattordicesima mensilità" per integrare le pensioni basse nonché altre forme assistenziali, quali prepensionamenti e ristrutturazioni delle aziende di Stato.

La leva contrattuale va valorizzata per incentivare pensionamenti gradualmente, con orario dimezzato negli ultimi anni prima del ritiro definitivo senza penalizzazioni sui contributi e sull'importo della pensione. Attraverso specifici accordi sindacali si potrebbe prevedere la contestuale assunzione di nuovo personale, con l'impegno da parte del pensionato part time a contribuire a formarlo. Anche il lavoro agile va considerato dalla contrattazione collettiva come modalità per conciliare la vita attiva con eventuali esigenze sanitarie, riducendo gli spostamenti casa-lavoro.

Cruciale sviluppare la previdenza complementare, supportando la capacità contributiva di giovani e donne. Ad esempio, la deducibilità dei contributi potrebbe trasformarsi in una contribuzione d'ingresso nelle prime fasi lavorative.

Per gli assegni pensionistici di fascia media e popolare vanno assicurati piena indicizzazione all'inflazione ed estensione delle "quattordicesime".

È necessario introdurre e rendere strutturale un periodo di silenzio-assenso per destinare il TFR ai fondi pensione, accompagnato da una campagna di comunicazione sociale sostenuta dal Ministero del Lavoro, in grado di raggiungere tutti. Potrebbe essere verificata la possibilità di premiare come socialmente responsabili quelle aziende che promuovono l'adesione dei propri dipendenti.

È importante che si stabilisca l'impegno da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'INPS a colmare i vuoti di contribuzione ai fondi pensionistici nei periodi di congedo parentale.

L'invecchiamento attivo al lavoro va inserito come contenuto specifico nei contratti collettivi a ogni livello e dev'essere posto al centro dei sistemi prevenzionistici aziendali. Di conseguenza, è necessario prevedere un piano di formazione interna rivolto ai contratt-

tualisti, alle RSU/RSA e agli RLS finalizzato a promuovere la conoscenza delle azioni possibili per promuovere l'invecchiamento attivo al lavoro.

Le previsioni evidenziano come nel 2030 un italiano ogni dodici sarà anziano e non autosufficiente. L'importante legge quadro, approvata anche grazie alla mobilitazione della Cisl, va pienamente attuata e finanziata. Per la nuova prestazione universale, che in futuro dovrebbe sostituire l'indennità di accompagnamento, al momento è stanziato un finanziamento esiguo e non strutturale, avendo un orizzonte temporale di appena due anni, con un impatto sociale su una ridottissima platea di persone anziane non autosufficienti.

È necessario che si operi per una completa integrazione fra gli interventi sociali e quelli sanitari e si preveda un sistema di servizi domiciliari specifico, coerente con il processo di spinta alla territorializzazione del sistema sanitario. Il fattore limitante è l'assoluta mancanza di risorse economiche aggiuntive destinate a modificare l'attuale situazione.

Anche il welfare occupazionale dovrebbe contribuire alla sfida della non autosufficienza, promuovendo lo sviluppo e la diffusione delle assicurazioni long term care (LTC), anche attraverso la modulazione delle rendite pensionistiche, che devono essere più attrattive.

In questo quadro, è opportuno, infatti, sperimentare la possibilità di aderire a una sorta di "pensione di senescenza" che dovrebbe prevedere rendite più basse per i primi anni di pensionamento (mitigate da una defiscalizzazione mirata) e prestazioni più alte dopo i settantacinque anni, in ragione dell'aumentata probabilità di non autosufficienza.

2.11 Pubbliche Amministrazioni, architrave del Paese

La pandemia ha riportato il lavoro pubblico al centro dell'attenzione, richiamandolo a un nuovo protagonismo, sia per il ruolo essenziale svolto durante l'emergenza Covid-19 che per le opportunità offerte dal PNRR. Questa centralità può e deve tradursi nella piena attuazione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del marzo 2021, basato sulla piena valorizzazione delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti pubblici. I cambiamenti e le sfide che l'amministrazione pubblica nazionale deve affrontare sono, per altro verso, particolarmente rilevanti.

La riduzione costante dei dipendenti pubblici negli ultimi dieci anni, pari a 168mila unità, lascia l'Italia con un numero di impiegati pubblici, in proporzione alla popolazione, nettamente inferiore a quello dei principali Paesi europei. Un'altra criticità è l'età media dei dipendenti pubblici, vicina ai 51 anni, con solo il 3% di under 30. Un terzo problema è costituito dall'insufficiente livello di spesa per i redditi degli impiegati della p.a. (in Italia pari alla metà rispetto alla Germania).

Si può affermare che il disinvestimento nella pubblica amministrazione, iniziato nel 2007, ne abbia ridotto la capacità operativa.

All'interno di queste criticità, si collocano i settori della Sicurezza e del Soccorso Pubblico,

ambiti nei quali la Cisl ha assolto ed ancora svolge un ruolo importante al pari del sistema penitenziario, dove le difficoltà di funzionamento della giustizia si ripercuotono pesantemente sulla polizia penitenziaria impegnata a far conciliare e assicurare sicurezza collettiva e obiettivi costituzionali. Anche nel soccorso pubblico è fondamentale potenziare e migliorare il servizio svolto dai vigili del fuoco per gli scenari emergenziali con i quali i cittadini fanno sempre più i conti.

A tutto ciò va aggiunto l'impatto dell'inverno demografico, che già sta facendosi sentire anche nelle pp.aa. italiana: nel 2021 il numero dei candidati per ogni posto pubblico si è ridotto a un quinto rispetto al biennio precedente (da 200 a 40 partecipanti medi per ciascun concorso). Comincia a manifestarsi anche un problema di attrattività della p.a., dato che due vincitori su dieci hanno rinunciato all'assunzione, con punte del 50% per i tempi determinati. Per molti giovani l'amministrazione pubblica, il mitico "posto fisso" di un tempo, non è considerata un luogo di autorealizzazione personale e professionale.

Nel corso degli ultimi anni si è tentato di dare risposte concrete a queste sfide e sono stati compiuti alcuni significativi passi in avanti.

Il primo passo è rappresentato dalla digitalizzazione, fortemente promossa anche dal PNRR. L'esito è un aumento dei servizi on line da parte delle amministrazioni pubbliche, molto rilevante se confrontato con gli anni precedenti alla pandemia. All'orizzonte si profila una nuova ondata tecnologica: l'introduzione massiva dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi, da gestire con il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

Serve un impegno forte verso la valorizzazione delle risorse umane all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, evidenziando come ogni dipendente possa fare la differenza attraverso il miglioramento delle proprie competenze.

Il secondo passo riguarda il rinnovato interesse per il benessere organizzativo nelle pp.aa., stabilito dalla direttiva ministeriale 2/2019, che prevede un'organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e promuovano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. Approccio confermato da una recente direttiva volta a contribuire alla crescita personale e alla creazione di valore pubblico, secondo una logica organizzativa e di superamento della sola valutazione gerarchica.

Il terzo aspetto significativo riguarda l'allineamento delle retribuzioni nella p.a agli standard europei.

Tra le principali fragilità da affrontare nel processo di ammodernamento delle Pubbliche Amministrazioni ci sono le inefficienze del sistema giustizia; riorganizzare l'ufficio del processo, rafforzare le dotazioni organiche del personale amministrativo, investire sulle infrastrutture digitali e nell'edilizia giudiziaria sono i pilastri sostanziali da cui ripartire per colmare le lacune.

Inoltre è indispensabile un coordinamento efficace tra i diversi livelli istituzionali, dal Governo centrale, passando per le Regioni e fino ai Comuni, con l'obiettivo di garantire un'erogazione continua e integrata dei servizi pubblici ai cittadini. Solo una Pubblica Amministrazione che agisca in modo armonico e sinergico può offrire risposte efficaci, efficienti e tempestive, evitando le discontinuità che troppo spesso si verificano, a danno delle fasce più esposte e fragili della popolazione.

In questo contesto, la partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali riveste un ruolo cruciale. Il nostro contributo può favorire il dialogo tra i vari livelli istituzionali e i bisogni della cittadinanza, prevenendo disallineamenti nelle politiche e nelle risposte amministrative. Non è accettabile, ad esempio, che mentre da un lato si interviene per ridurre il cuneo fiscale, dall'altro si sottraggano risorse ai comuni, obbligandoli ad aumentare le imposte locali per far fronte alle carenze di bilancio.

Le politiche dei servizi alle persone devono essere poste al centro dell'azione sindacale, con l'obiettivo di garantire un sistema più equo e sostenibile. Solo attraverso un impegno congiunto per promuovere servizi pubblici di qualità e politiche redistributive efficaci sarà possibile tutelare i cittadini e sostenere una società più giusta e solidale.

Bisogna continuare a investire sul pubblico impiego, affrontando alcuni colli di bottiglia che frenano le amministrazioni, lavoratori, imprese, famiglie e Paese. Tra questi, è prioritario il ringiovanimento della p.a. attraverso nuove assunzioni e la stabilizzazione del precariato storico.

È necessario proseguire con la digitalizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Vanno definiti e adeguatamente finanziati Livelli Essenziali di Prestazione esigibili in tutto il Paese, con una riduzione della frammentazione dei Comuni che vincoli i più piccoli a costituire Unioni di area vasta.

È necessario estendere la formazione continua ai lavoratori pubblici e superare una cultura ancora prevalentemente giuridico-formalistica.

Fondamentale è un rinnovo dei CCNL in linea con i cicli, la previsione di un welfare occupazionale contrattato per tutte le amministrazioni e l'apertura di un confronto sull'introduzione dell'intelligenza artificiale nella p.a.

2.12 Un sistema finanziario al servizio dello sviluppo

L'interesse pubblico del sistema bancario è a giusta ragione sancito dall'art. 47 della Costituzione, che sottolinea l'importanza del risparmio e del credito per la società e l'economia, richiedendo tutela, controllo e coordinamento del sistema finanziario.

Una delle sfide più urgenti che l'Italia deve affrontare è quella della ricerca delle risorse finanziarie da investire nello sviluppo dei processi di innovazione del sistema economico e produttivo. La transizione ecologica e digitale, lo sviluppo industriale, le infrastrutture strategiche e i servizi avanzati per imprese e famiglie sono alcuni dei settori verso cui destinare gli investimenti necessari alla crescita.

È fondamentale che gli investimenti realizzati con fondi europei e nazionali generino un significativo incremento della produttività, crescita sostenibile, miglioramento dei servizi e aumento dei redditi per i cittadini. La misurazione dell'impatto sull'economia reale e la qualità sociale delle risorse impiegate è decisiva per comprendere se sono state spese nella direzione prevista e se si sarà in grado di far fronte agli impegni futuri, compresa la restituzione dei prestiti del PNRR.

Le previsioni sugli investimenti fissi lordi in Italia per il 2024 e il 2025 (rispettivamente +1,5% e +1,2%), del Pil (+1,0 e 1,1%) e del rapporto debito pubblico/Pil (134,7% e 141,1%) non lasciano molti margini di manovra per politiche di bilancio espansive a sostegno della domanda e, al tempo stesso, politiche di riduzione del debito e del deficit annuale, tenuto conto anche dei nuovi criteri di governance richiesti dal patto di stabilità europeo e dell'aumento degli interessi sul debito pubblico.

In un contesto di risorse pubbliche limitate a fronte di fabbisogni finanziari consistenti richiesti dalle imprese e dai lavoratori per difendere la competitività ed accrescere l'occupazione, una domanda si impone: da dove si deve ripartire?

Bisogna abbandonare il modello di finanziarizzazione speculativa, e mettere in campo un progetto che avvicini l'economia reale alla finanza rilanciando gli investimenti di lungo periodo per migliorare la capacità produttiva, sviluppare la dimensione umana e la responsabilità sociale ed ambientale nella catena del valore e nelle strategie delle imprese, avviare modelli di democrazia economica costruiti sulla riduzione del conflitto tra capitale umano e capitale finanziario.

Per sostenere la crescita economica in Italia e nei paesi più vulnerabili, sono necessari impegni finanziari significativi ed è fondamentale che queste risorse non portino ad aggravare ulteriormente l'elevato debito pubblico. Obiettivo di non facile attuazione in un Paese prevalentemente caratterizzato da un limitato ricorso delle imprese al mercato dei capitali.

Il sistema bancario è chiamato a supportare questo approccio, essendo uno dei principali detentori delle risorse per investire nei settori portanti dell'economia italiana, garantire la sostenibilità finanziaria degli interventi, affrontare i cambiamenti climatici, realizzare le transizioni del sistema produttivo, sviluppare modelli di gestione delle imprese ispirati ai criteri ESG, promuovere una economia incentrata sulle persone e attenta alle generazioni future.

La condizione degli istituti di credito nazionali è caratterizzata da un'elevata redditività, più alta della media delle omologhe europee e più del doppio di quelle francesi e tedesche. Anche gli indicatori concernenti il patrimonio, la qualità dei portafogli crediti, utili a misurare lo stato di salute delle banche, dimostrano dei progressi relevantissimi rispetto al periodo pre-pandemico.

L'autonomia delle banche, privatizzate a partire dagli anni 90, e della finanza dalla governance pubblica, si è rapidamente trasformata in sostanziale indifferenza agli interessi dell'economia reale e a quelli pubblici, generando molti rischi per la collettività e benefici quasi esclusivamente a favore degli *share-holder* e del management.

Per invertire la rotta, è necessario tornare a dare valore agli aspetti sistemici dell'attività bancaria e finanziaria che non può essere astratta dagli effetti che produce nell'economia e nella società.

La ricerca ossessiva della redditività verso cui i fondi internazionali orientano l'attività delle banche, ha determinato un progressivo allontanamento dalla tradizionale attività creditizia che legava il sistema bancario al territorio ed alla sua economia.

Il lungo periodo in cui la forbice creditizia non ha offerto buoni margini di remunerazione sui crediti ha orientato le banche a ricercare nelle commissioni sulla gestione dei risparmi la propria principale fonte di profitti.

Anche la spinta regolamentare ad una sempre maggiore copertura dei rischi di insolvenza, con conseguente necessità di cessione dei crediti deteriorati (NPL), non le ha aiutate a rafforzare la vocazione creditizia.

In questo contesto, la ripresa dei tassi decisa da BCE per contrastare l'inflazione e, quindi, i ritrovati margini sui crediti è stata per le banche solo un'occasione per speculare sul costo del denaro, lasciando invariate le remunerazioni sui depositi e producendo utili straordinari, seppur tendenzialmente congiunturali.

La crescita del costo del credito, non accompagnata da una maggiore remunerazione dei risparmi, ha concorso a vanificare parzialmente gli effetti deflativi del rialzo dei tassi, scaricando sui prezzi al consumo, e quindi sulle famiglie, i costi creditizi. I maxi utili delle banche sono quindi stati pagati in larga misura dalle famiglie consumatrici e, quindi, dai lavoratori.

D'altro canto, i processi di aggregazione e di formazione di gruppi bancari, anche nel mondo delle banche cooperative, che hanno caratterizzato gli ultimi 25 anni, pur rendendo le banche meno sensibili ai destini dei territori, sono stati necessari per reggere la concorrenza di altri gruppi europei e per ottenere la capitalizzazione necessaria all'esercizio dell'attività creditizia anche in fasi storiche particolarmente rischiose (dagli anni 90 in poi abbiamo assistito a ben 8 crisi finanziarie globali - tra cui quelle drammatiche del 2007/2009 e del debito sovrano - oltre alla recente crisi Covid-19), e sono probabilmente ancora da completare. Si prefigurano, infatti, nuove fusioni anche tra gruppi bancari di diversi Paesi. Una dinamica, questa, che non può essere trascurata dai Governi come, purtroppo, in passato è accaduto per tante filiere della nostra manifattura.

Lo Stato deve tornare ad avere una funzione di promozione dell'innovazione, attraverso la valorizzazione del patrimonio di cui dispone e coinvolgendo il partenariato pubblico-privato per costruire una risposta fondata su un contratto sociale tra policy maker, capitali finanziari e mondo del lavoro, con il coinvolgimento dei fondi pensione. Ciò può essere realizzato attraverso una riforma della Cassa Depositi e Prestiti (CDP) che la faccia assomigliare maggiormente alle sue omologhe europee, a partire dalla KfW - Kreditanstalt fuer Wiederaufbau tedesca, motore e finanziatore dello sviluppo infrastrutturale e industriale del Paese.

Va istituito un Fondo di investimento nell'economia reale, alimentato dai risparmi privati adeguatamente garantiti e remunerati. L'Italia, con oltre 1.200 miliardi di euro di risparmi "dormienti" nei conti bancari dei cittadini, può attivare una nuova leva per il rilancio economico. Tali risorse, se adeguatamente indirizzate, potrebbero sostenere la crescita e la ripresa, affiancando gli investimenti pubblici e contribuendo alla creazione di posti di lavoro, allo sviluppo sostenibile e alla competitività del sistema produttivo. La proposta prevede la creazione di un Fondo garantito dallo Stato, gestito dalla Cassa Depositi e Prestiti (CDP), con il compito di incanalare i risparmi dei cittadini verso investimenti nell'economia reale, riducendo la dipendenza dai capitali esteri. Il risparmio dei cittadini verrebbe vincolato per un periodo di tempo prestabilito (lock-up di 3-5 anni), garantendo una tutela sull'investimento per limitare i rischi e incentivare la partecipazione. Al termine del periodo vincolato, i risparmiatori potrebbero beneficiare di un rendimento aggiuntivo, mantenendo comunque la possibilità di una remunerazione più alta rispetto ai tradizionali strumenti di risparmio. Questo strumento si configura come un motore per la crescita economica, poiché permetterebbe di finanziare settori strategici, dalla transizione energetica all'innovazione tecnologica, dalla digitalizzazione delle imprese alle infrastrutture sostenibili. Inoltre, il Fondo potrebbe agire come un catalizzatore per nuovi investimenti e per la stabilizzazione del sistema produttivo nazionale, in un'ottica di sviluppo inclusivo e partecipato.

Le banche debbono rilanciare la propria funzione di sostegno alle famiglie e all'economia reale, anche ricercando nuovi modi di progettare e fornire servizi ai clienti, che non possono essere limitati al solo online o all'applicazione dell'intelligenza artificiale. La risposta a questa esigenza non può essere la desertificazione bancaria: nel 2023 erano 4milioni e 373mila gli utenti privi di servizi bancari, con una crescita di 362mila cittadini rispetto al 2022. I comuni senza sportello bancario sono oramai 3.300.

Nonostante tutti i proclami sulla sostenibilità sociale, le banche italiane stanno, quindi, privando dell'accesso a un servizio essenziale milioni di persone. Non si dimentichi che a pagare il prezzo più pesante sono i fragili, anziani in primo luogo, così come le persone che hanno scarse competenze digitali.

Le banche devono essere coinvolte nelle strategie economiche del Paese e partecipare attivamente anche ai tavoli di crisi aziendali.

Le strategie contrattuali del sistema devono essere esemplari in termini di responsabilità e dovrebbero anche promuovere meccanismi di democrazia economica, dando ai lavoratori un ruolo attivo, sia attraverso la partecipazione finanziaria, sia nei processi di compliance e nelle decisioni aziendali.

La remunerazione dei dirigenti dovrebbe essere regolamentata, in relazione al valore sociale che le banche apportano.

Cruciale il ruolo del sistema bancario nell'attuazione del PNRR e nella creazione di un modello di sviluppo coeso e sostenibile.

Necessario riformare il sistema fiscale per incentivare investimenti industriali a lungo termine e scoraggiare quelli speculativi, valorizzando le banche di territorio, in particolare nel Mezzogiorno.

La gestione dei crediti deteriorati dovrebbe essere affidata a una "recovery bank", coordinata a livello europeo, per garantire una gestione più paziente e sostenibile dei crediti problematici.

2.13 Capacitare le persone nelle transizioni vita-lavoro

In un mercato del lavoro oggi particolarmente elastico e recettivo, molti lavoratori con competenze spendibili possono permettersi di scegliere l'occupazione preferita, mettendo in competizione le imprese. Una tendenza che ha spiazzato in vari casi le aziende generando una sterile contrapposizione mediatica tra chi predica una agognata liberazione dai lavori più faticosi e chi contesta l'etica del lavoro dei giovani.

Questo fenomeno va compreso più a fondo: la crisi del rapporto tra giovani e lavoro è probabilmente una conseguenza, interessante ma problematica, degli eccessi degli ultimi decenni: molti di coloro che entrano oggi nel mercato rifiutano il modello del lavoro come fenomeno solo individuale, ridotto unicamente alla sua funzione economica, dominato dal paradigma della performance e della competitività tra imprese e tra persone.

L'attenzione della Generazione Z alla qualità della vita lavorativa, con focus su work-life balance, orari di lavoro, lavoro agile, formazione, progressione professionale ed etica aziendale, è un grande possibile terreno di incontro tra giovani e sindacato, purché si sia in grado di attuare un nuovo modo di fare rappresentanza, anche attraverso lo sviluppo della partecipazione e l'innovazione della contrattazione collettiva.

L'altra faccia della medaglia è la carenza di competenze richieste dalle imprese, che rischia di diventare un freno alla crescita economica e di alimentare un bacino di lavoratori con competenze obsolete, esposti alla discontinuità dei contratti, ai contratti di durata molto breve, a lavori sottopagati o in nero, a povertà.

La narrazione dominante insiste sulla regolazione dei tipi di contratto, ritenendo non di "qualità" quelli diversi dal tempo indeterminato. Gli attacchi sono rivolti non tanto alle collaborazioni coordinate e continuative, ma al contratto a tempo determinato. Ebbene, i dati ISTAT e quelli delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro, certificano che la crescita dell'occupazione degli ultimi anni non è spinta dall'incremento dei contratti a termine. La percentuale degli occupati a termine è inferiore, ad inizio 2024, al 14% (Eurostat) in media con le statistiche europee e di molto inferiore a Paesi come l'Olanda (23%) o la Spagna (18%).

Quello del nostro mercato del lavoro resta un quadro complesso e, a tratti, paradossale: nonostante la crescita della domanda di lavoro da parte delle imprese e della P.A., nonostante il declino demografico (che diminuisce la concorrenza tra lavoratori) e gli incentivi continuamente rinnovati dai vari Governi, permane la situazione di difficoltà per i giovani (si pensi soprattutto alla piaga dell'inattività giovanile) e per le donne. Per contrastare questa situazione è necessario investire nel sistema di istruzione e formazione e ripensare le politiche attive, che devono essere sempre più "proattive", ossia attente alla persona, profilate sulle caratteristiche del singolo. Il passaggio dalle sole tutele sul posto di lavoro a quelle nel mercato del lavoro è un'esigenza per affrontare le transizioni dal sistema di istruzione e formazione al lavoro e da lavoro a lavoro.

La protezione dovrà fare sempre meno affidamento su nuove norme, giudici e avvocati, puntando invece sulla capacità di implementare i servizi per il lavoro.

È indubbio che la nostra non sia più una società della conoscenza, come avevamo imparato a dire negli anni Novanta, ma sempre di più una società delle competenze. La centralità delle *skills* personali, tanto cognitive quanto non cognitive, obbliga il sindacato a mettere al centro della sua azione la qualità della scuola, dal nido alla secondaria di secondo grado, dell'istruzione e della formazione professionale, dell'università e dell'istruzione tecnica superiore (gli ITS Academy e gli IFTS).

Il tempo della incomunicabilità tra scuola, formazione e lavoro è finito: non si deve e non si può più avere paura dell'alternanza scuola – lavoro (PCTO), degli stages, dei tirocini curricolari, purché di qualità, dell'apprendistato di primo e terzo livello, in una parola del sistema duale. Il ruolo del sindacato, nel dialogo continuo con imprese e scuole e nella contrattazione collettiva, è evitare che questi strumenti rispondano a sole esigenze addestrative, a una formazione per l'occupabilità solo di breve periodo dei giovani, che siano utilizzati come strumenti per pagare meno la manodopera.

Il rapporto tra istruzione, formazione e lavoro riguarda non solo chi deve entrare nel mercato, ma anche chi ha già un'occupazione: il più moderno di diritti dei lavoratori è quello riferito all'apprendimento permanente. In questo contesto, la Cisl ribadisce l'impegno diretto nella formazione professionale e continua tramite le imprese sociali IAL, nel solco tracciato dai fondatori.

La pandemia ha ulteriormente amplificato l'urgenza di adattarsi a nuovi scenari lavorativi, evidenziando criticità e spingendo verso un'accelerazione dei processi di digitalizzazione e riqualificazione professionale.

Le significative acquisizioni dei CCNL sul diritto alla formazione trovano ancora difficoltà di applicazione diffusa. Vanno messi via via a sistema gli interventi a carico delle singole aziende e va rafforzato l'impegno dei fondi interprofessionali, delle Regioni e dello Stato sulla formazione continua (a partire dal Fondo Nuove Competenze).

La fine dell'epoca della linearità e la velocità dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi impongono di ibridare prime esperienze di lavoro nei processi formativi e, ancor più, di offrire poderose opportunità di qualificazione e aggiornamento nei processi di lavoro. I dati del programma GOL ci restituiscono la necessità di affrontare un'ulteriore sfida: gli adulti non-quali-

ficati sono poco propensi a partecipare alla formazione. Paradossalmente, chi ha più bisogno di qualificazione o riqualificazione professionale per affrontare il cambiamento, è chi resiste di più all'orientamento e alla formazione. Per questo è così importante elevare le competenze di base dei lavoratori perché faranno così meno fatica ad affrontare i percorsi di upskilling e reskilling che saranno sempre più frequenti a causa della velocità delle trasformazioni indotte dall'innovazione tecnologica.

È prioritario definire uno Statuto della persona nel mercato del lavoro, evoluzione dello 'Statuto dei lavori' di Marco Biagi, nell'ambito del quale introdurre uno specifico diritto soggettivo alla formazione, rivolto alla persona prescindendo dalla condizione occupazionale, esercitabile collettivamente e anche individualmente, accompagnato da specifiche misure di welfare per garantire sicurezza economica nelle circostanze e durante i processi di riqualificazione, anche attraverso una sospensione dal proprio lavoro (assegno formazione).

Al fine di limitare l'abuso di contratti a termine di breve durata, si ritiene necessaria una rimodulazione del contributo dovuto dal datore di lavoro per la stipula dei contratti a termine in modo che la sua entità sia inversamente proporzionale alla sua durata, per cui più brevi sono i contratti maggiore dovrà essere il costo del loro utilizzo, destinando il ricavato alla pensione di garanzia per i giovani. Il "delta" tra costo del lavoro indeterminato e a termine dovrebbe alimentare un Fondo nazionale di perequazione previdenziale, per rafforzare gli assegni pensionistici più bassi.

Sostenere la crescita degli apprendistati, soprattutto quello duale di primo e secondo livello. L'attuale incentivo per le assunzioni di giovani non tiene conto né della differenza di opportunità effettivamente esistente tra soggetti in condizioni diverse, né dell'aggravio di costo per le aziende che assumono un giovane le cui competenze sono da adeguare, né dell'effetto spiazzamento di tale incentivo verso l'apprendistato. Le risorse vanno pertanto indirizzate verso un generoso regime di incentivi economici per le imprese che assumono apprendisti, legandoli all'obbligo di trasformazione di una data percentuale in contratti stabili. Per l'apprendistato duale, è necessario introdurre facilitatori che promuovano il rapporto tra scuole e imprese, rendendo questo strumento più noto.

È, poi, necessario prevedere che l'esperienza formativa in contesto aziendale per i frequentanti dell'ultimo anno degli ITS avvenga non più attraverso tirocini curricolari, ma attivando necessariamente apprendistati di terzo livello.

La cancellazione dell'ANPAL deve essere compensata da un più forte ruolo di coordinamento centrale delle politiche attive per lavoro esercitato dal Ministero del Lavoro, che possa conciliare la competenza concorrente Stato-Regioni con l'esigenza di piena integrazione tra la programmazione nazionale e quella regionale. Rilevante, e da valorizzare, può essere in questo ambito il ruolo del sindacato agito tramite gli Sportelli Lavoro, unitamente a IAL, in stretta sinergia con le Federazioni in relazione alle specificità di settore.

Ora che la sperimentazione del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), nata per i percettori di Assegno di inclusione (Adi) e Supporto per la formazione e

il lavoro (SFL), è stata estesa a tutti i lavoratori e a tutti i datori di lavoro, occorre più che mai portare a termine il potenziamento dei centri per l'impiego e la messa a sistema di GOL, così come occorre che il sistema informativo sia unico.

È strategico che tra i soggetti che erogano i servizi per il lavoro, pubblici e privati, venga favorito un rapporto più sinergico, sussidiario e costruttivo, promuovendo accordi specifici con le Agenzie per il lavoro, coinvolgendo le parti sociali, fermo restando che il pubblico dovrà mantenere il ruolo di regia della rete e avere la proprietà e la gestione dell'elaborazione delle informazioni e dei dati.

L'orientamento nelle scuole e nei servizi per il lavoro deve supportare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Urgente dunque investire più risorse: nelle iniziative di orientamento nelle scuole, a partire dagli incentivi per i tutor, nei passaggi coerenti tra percorsi di istruzione, passaggi scuola- lavoro e transizioni lavorative, stabilendo il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a usufruire di un congedo retribuito per realizzare il bilancio di competenze allo scopo di definire con facilitatori esperti un progetto professionale e, se necessario, di formazione. Vanno potenziate le iniziative rivolte a quelle persone che, in ragione delle loro condizioni (presenza di disabilità, vulnerabilità, ristrettezze economiche, appartenenza a gruppi minoritari ecc.) si trovano a considerare una gamma molto ristretta di opportunità e scelte possibili per quel che riguarda lo studio, il lavoro, il successo, la partecipazione, la competizione sociale e la stessa qualità della vita.

I servizi di orientamento e di career counseling, per essere rilevanti da un punto di vista sociale, debbono essere anche in grado di realizzare programmi precoci di tipo educativo e preventivo collaborando con le istituzioni e le agenzie interessate all'educazione e al lavoro. Si ritiene indispensabile un protocollo tra il Ministero dell'Istruzione e le parti sociali che includa, nei PCTO, ore dedicate a incontri tra studenti e rappresentanti sociali del territorio per raccontare i mestieri e rispondere a quesiti e dubbi degli studenti.

Il programma GOL, finanziato dal PNRR, ha definito per la prima volta nel nostro Paese un piano organico di politiche attive per il lavoro, rilanciando e finanziando i LEP in materia definiti nel recente passato e forzando l'esigibilità dei servizi per il lavoro. Data la centralità delle politiche attive per il lavoro nel contesto attuale, è necessario definire in anticipo con le Regioni e le parti sociali un progetto di governance e di gestione delle politiche attive per la fase post-PNRR.

2.14 Scuola, Università, Ricerca e formazione professionale

Le sfide del cambiamento nelle sue molteplici dimensioni richiedono investimenti nel sistema di istruzione e formazione, dagli asili nido alla formazione terziaria. Il PNRR è intervenuto su tutte le componenti del sistema istruzione: aumento dei posti negli asili nido, riqualificazione dell'edilizia scolastica, incremento di mense e palestre, rinnovamento degli ambienti di apprendimento e dei laboratori, innovazione della didattica rafforzando le competenze linguistiche e digitali, riforma del sistema di reclutamento e di formazione dei docenti, riforma della

filiera professionalizzante, sono stati gli assi principali d'intervento. Si è cercato di affrontare tutti i ritardi del Paese, ma non sempre con scelte appropriate, come la riforma del sistema di reclutamento, che non ha risolto il problema del precariato e che continuerà a non farlo se non si prevedrà un secondo canale di ingresso che valorizzi l'esperienza dei docenti a tempo determinato.

È importante riconoscere che la scuola, dietro un'organizzazione di spazi e tempi apparentemente routinaria, nasconde innumerevoli variazioni e adattamenti, "micro-mondi" differenziati per utenza, ma anche dipendenti dal ruolo svolto dai dirigenti scolastici, dai docenti e dal personale ATA.

Difendere l'autonomia scolastica e valorizzare il ruolo degli organi collegiali è fondamentale per l'efficacia del servizio di istruzione.

Il personale scolastico è il primo e cruciale motore di ogni istituto. È necessario ridare dignità e valore a chi lavora nella scuola anche per attirare giovani talenti che si formano nel nostro sistema di istruzione ma che poi sono costretti ad emigrare per trovare posti di lavoro meglio remunerati. Adeguare le retribuzioni agli altri paesi europei è dunque una priorità non più rinviabile per la tenuta del sistema.

Dobbiamo scongiurare una visione miope del riassetto dell'organizzazione scolastica, contenendo le esigenze di presidio territoriale con quelle di razionalizzazione, evitando che la chiusura delle scuole e la conseguente riduzione del personale siano l'unica risposta alla diminuzione degli alunni. La scuola è un nodo fondamentale del tessuto sociale; chiudere una scuola equivale a lasciare al buio un'intera comunità. Dobbiamo investire nella personalizzazione dei percorsi scolastici, nel tempo pieno, nelle iniziative di lotta alla dispersione scolastica ed alla povertà educativa e in quelle di orientamento, aprendo la scuola al territorio e favorendo i patti educativi di comunità. È più urgente che mai occuparsi del sistema scolastico e potenziarne la funzione sociale per promuovere la coesione.

Occorre pensare a come intervenire per sviluppare competenze future adeguate, riducendo, nel contempo, il più possibile le diseguali opportunità nelle prospettive di vita imputabili a punti di partenza diversi. Per questi motivi la formazione deve essere permanente, accompagnare tutte le fasi della vita delle persone e garantire l'aggiornamento delle competenze e il loro raccordo con le innovazioni tecnologiche e organizzative.

La sfida consiste nel coniugare efficacia ed equità. Anche in questo caso, non servono appelli nostalgici al passato, a un tempo in cui la scuola "era più rispettata e considerata di oggi e insegnava e basta". Ogni agenzia formativa è immersa nel mutamento sociale e si trova di fronte alla sfida di produrre pratiche educative all'altezza dei tempi.

In questa prospettiva, è importante interrogarsi sulle esigenze di rinnovamento della scuola, che dovrà adeguarsi alle trasformazioni della realtà: una scuola che dovrà essere sempre meno basata su un apprendimento trasmissivo e nozionistico, che ha funzionato in epoca fordista ma che mostra limiti in un mondo produttivo e lavorativo in profonda trasformazione. È necessario stimolare il desiderio di conoscenza e trasformare gli istituti scolastici in luoghi che non mirino solo a immagazzinare nozioni, ma guidino gli studenti verso un approccio critico alle fonti, spronandoli a un apprendimento consapevole e dialettico.

L'istruzione terziaria è un altro rilevante tassello per accrescere conoscenze e competenze favorendo l'innovazione del sistema produttivo. Siamo ancora indietro: appena il 20% di laureati contro il 40 degli adulti europei. È necessario potenziare investimenti e legame tra università, centri di ricerca e imprese e aumentare il numero degli studenti che scelgono una laurea professionalizzante o un percorso presso un Istituto Tecnico Superiore. Gli studenti negli ITS sono meno di 20 mila, mentre in Germania oltre un milione.

L'apporto di risorse del PNRR e la riforma della filiera dell'istruzione professionale, benché priva di un vero collegamento con il sistema di IeFP di competenza delle Regioni, sono un tentativo di intervenire su questo quadro, facendolo evolvere verso il recupero di quella mancanza di competenze per far crescere l'economia a cui si faceva riferimento.

È necessario aumentare le risorse per l'istruzione, portandole almeno alla media europea in percentuale sul PIL. Bisogna ampliare l'offerta formativa (tempo pieno, progetti, attività integrative, sperimentazioni, prevenzione dispersione, ecc.) rendendo concreta ed effettiva l'autonomia delle istituzioni scolastiche.

L'incremento di finanziamenti pubblici è urgente anche per l'Università, che rappresenta solo l'1,5% in termini di spesa pubblica contro il 2,3% della media UE e il 2,7 dei paesi OCSE. Lo Stato contribuisce alla spesa per la formazione universitaria per il 61% del totale, rispetto al 76% dell'UE e al 67% della media Ocse, con la conseguenza che, ancora oggi, per molte famiglie, l'iscrizione all'università dei figli non è sostenibile.

Va rafforzato il supporto agli studenti per affrontare le ingenti spese legate alla permanenza fuori sede. Necessario uno specifico piano per la costruzione di studentati a costi sostenibili per le famiglie in collaborazione con imprese e terzo settore.

La retribuzione e le prospettive di carriera degli insegnanti sono parte integrante delle politiche volte a garantire la loro permanenza nella professione. L'Italia è collocata tra i fanalini di coda tra le nazioni OCSE. È necessario investire su aumenti salariali e miglioramenti contrattuali, un grande piano di assunzioni e stabilizzazioni per docenti, personale ATA e chi opera nei convitti. La tematica della mobilità del personale va assegnata al confronto negoziale.

Scuola e sistema formativo devono coltivare la collaborazione con gli altri attori del territorio, parti sociali, imprese e pubbliche amministrazioni, per sviluppare progetti e protocolli operativi. Una scuola che renda la società meno iniqua necessita di mense e tempo pieno, specie al Sud. Il tempo pieno è offerto solo al 50% degli studenti delle scuole primarie e secondarie del Mezzogiorno. Il PNRR assegna qui oltre 17 miliardi di euro, che vanno spesi bene e celermente.

Per il settore della ricerca pubblica è necessario stabilizzare la spesa pubblica per ricerca e sviluppo (R&S), stabilendone il livello ad almeno lo 0,7% del PIL, vale a dire - come indicato dagli stessi esperti del MUR - un finanziamento aggiuntivo nel quinquennio 2023-2027, per un totale di 10,4 miliardi, di cui 3 nel triennio 2023-2025. Necessario inoltre riordinare la fase del pre-ruolo evitando il sovrapporsi di istituti contrattuali flessibili (contratto della ricerca, contratto post-doc, borse di studio, ecc) e preservando le norme che consento-

no la stabilizzazione dei precari previste dal d.lgs 218/2016 sulla semplificazione degli EPR. Se il finanziamento pubblico, necessario non solo alla valorizzazione professionale dei lavoratori ma anche al miglioramento delle condizioni di lavoro negli EPR, non raggiunge nel prossimo triennio i livelli degli omologhi enti europei, la "fuga dei cervelli" verso l'estero sarà inevitabile.

Sebbene i percorsi e gli iscritti alla leFP siano in crescita, questo segmento di competenza regionale, ma facente parte del sistema nazionale di istruzione e formazione, che si basa sull'apprendimento attraverso il lavoro, rimane diffuso a macchia di leopardo nel Paese, privando molti giovani di un diritto e di una opportunità per costruire il proprio futuro. C'è da consolidare la collaborazione tra i Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro, le Regioni, le associazioni degli Enti formativi e le OO.SS. firmatarie CCNL di settore, per introdurre e potenziare questa offerta, in particolare nelle aree deboli, anche in funzione di recupero di abbandoni e dispersione, nonché verso il target NEET.

Vi è la necessità di rafforzare le iniziative di placement in uscita dai percorsi formativi, implementando reti stabili di dialogo con le imprese e con i fondi interprofessionali, anche per ridurre i livelli di disallineamento che permangono tra l'offerta formativa e i fabbisogni delle imprese.

I Fondi paritetici interprofessionali devono essere promossi e rafforzati, con attività finanziate oggetto di confronto tra le parti sociali a livello aziendale, interaziendale o territoriale sulla base di un'analisi dei fabbisogni condivisa.

Serve un intervento normativo per escludere il finanziamento della formazione tramite Fondi interprofessionali dagli aiuti di Stato. Va eliminato strutturalmente il prelievo forzoso sulle risorse dei Fondi, sospeso solo per un biennio. Opportuna sarebbe una riflessione sulla numerosità dei Fondi attualmente autorizzati dal Ministero del Lavoro, in un'ottica di coerenza di questa forma di bilateralità con i CCNL stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e di aderenza di questi soggetti ai requisiti di efficienza e trasparenza imposti dalle norme.

2.15 Un patto per l'industria, la ricerca, l'energia

L'industria italiana è centrale per lo sviluppo del Paese; occupa circa quattro milioni di lavoratori e lavoratrici diretti, con un fatturato complessivo che sfiora i 961 miliardi di euro e 267 miliardi di euro di valore aggiunto, pari al 12% del totale europeo, seconda dietro alla sola Germania. Ogni euro investito nell'industria stimola 2,1 euro di valore economico per l'Italia (ISTAT, 2022), attivando le altre filiere, a cominciare da quella dei servizi.

La nostra manifattura esprime un'eccellenza riconosciuta a livello internazionale e ha saputo migliorarsi nel corso degli ultimi anni, con un'economia dei distretti organizzata attorno alle medie imprese del "quarto capitalismo", capofila delle filiere che esportano e innovano. Attorno a queste operano molte micro e piccole aziende, che hanno costituito storicamente una leva di flessibilità, ma che oggi devono affrontare la sfida di fare rete e aggregarsi.

Lo sviluppo socio-economico di un paese si basa su una molteplicità di fattori oltre a quello occupazionale, tra cui produttività, investimenti, innovazione, apertura internazionale e crescita del capitale umano. In tutte queste dimensioni, la manifattura ha dato un contributo fondamentale negli ultimi venti anni.

Sebbene la mancata crescita della produttività sia una delle grandi questioni che frenano il potenziale dell'industria italiana, la nostra manifattura ha aumentato la produttività del lavoro del 23,4% negli ultimi venti anni (rispetto a una crescita vicina allo zero per il totale delle attività economiche e a -0,9% nel settore dei servizi). Negli ultimi dieci anni, l'industria ha contribuito a far crescere anche gli investimenti (+12,3% rispetto al 2000).

Secondo il rapporto Draghi, per rimanere competitive a livello globale, le industrie italiane ed europee hanno bisogno di politiche pubbliche multilivello (nazionale e comunitario), per le quali sono necessari circa 750-800 miliardi di euro all'anno, fondamentali per tenere il passo con Cina e USA. Il rapporto non propone solo il rilancio degli eurobond per realizzare questi finanziamenti; suggerisce di aumentare la quota di investimenti pubblici e privati nell'UE dal 22% del PIL a circa il 27%, invertendo una decrescita che dura da decenni.

Gli investimenti non possono però basarsi solo sui sussidi nazionali, poiché ciò innescherebbe una concorrenza che avvantaggerebbe i paesi meno indebitati a scapito di quelli con una maggiore incidenza del debito pubblico sul PIL, minando così il principio comunitario di parità.

La prima sfida è ridurre la dipendenza europea dai pochi fornitori di materie prime critiche e tecnologie digitali. Nel caso dei microprocessori, ad esempio, il rapporto Draghi evidenzia che il 75-90% della capacità produttiva mondiale di wafer si trova in Asia.

La seconda sfida riguarda il modello di specializzazione europeo, che deve liberare tutto il proprio potenziale innovativo. Molte delle invenzioni dei ricercatori europei non vengono sfruttate economicamente: secondo l'Ufficio Europeo dei Brevetti, solo un terzo delle invenzioni brevettate dalle università e dagli istituti di ricerca europei viene effettivamente commercializzato. L'UE ha un programma di ricerca importante (Horizon Europe) con un budget di quasi 100 miliardi di euro, ma questo risulta disperso su troppi campi, eccessivamente complesso e non sufficientemente focalizzato sull'innovazione dirompente.

La terza sfida è quella ambientale. La spinta globale alla decarbonizzazione deve essere vista come un'opportunità di crescita per l'industria europea. L'UE è leader nelle tecnologie pulite, come le turbine eoliche e gli elettrolizzatori, ma il Green Deal non considera sempre a sufficienza la dimensione industriale della transizione, favorendo l'elettrico come unica opzione e trascurando settori difficili da decarbonizzare. La direttiva europea sul packaging, che ignora la leadership italiana nel riciclo, ha mostrato i limiti di questa politica.

La quarta sfida, particolarmente impegnativa per l'Italia, è quella energetica. L'industria richiede energia in grandi quantità, fornita con continuità e a costi sostenibili. La crisi geopolitica e la necessità di diventare indipendenti dal gas russo hanno fatto aumentare i costi energetici per le imprese italiane, che sono passati dall'incidere per il 4,0% al 8,0% sui costi di produzione, aumentando la bolletta energetica stimata per la manifattura italiana di circa 2,3 - 2,6 miliardi di euro (CDC, 2023).

L'UE mira a ricavare almeno il 42,5% dell'energia da fonti rinnovabili entro il 2030, il che richie-

de di triplicare la capacità installata di energia solare e raddoppiare quella eolica. Tuttavia, il differenziale di prezzo rispetto agli Stati Uniti è dovuto soprattutto alla scarsità di risorse naturali in Europa e alla mancanza di una piattaforma collettiva per l'acquisto del gas.

L'Europa ha bisogno di linee guida solide e pragmatiche per lo sviluppo industriale, puntando sulla neutralità tecnologica: la decarbonizzazione richiede tecniche diversificate, applicate in base al contesto specifico e alla loro efficacia nel ridurre le emissioni.

Nell'ambito della cornice europea, va sviluppata una politica industriale per l'intelligenza artificiale e il supercalcolo, prossima frontiera dell'innovazione. La politica industriale europea deve essere sostenuta creando un fondo sovrano europeo per convogliare risorse destinate agli obiettivi del Next Generation EU e di un European Green Deal riformato.

La produzione manifatturiera richiede una continuità di approvvigionamento, che impone una politica energetica basata su un mix di fonti. Vanno accelerati gli investimenti in energie rinnovabili, idrogeno e fonti tradizionali come gas naturale, efficientamento e riduzione dei consumi. È necessario valutare l'opportunità del nucleare avanzato, già sviluppato all'estero da imprese italiane di eccellenza.

Serve una politica industriale nazionale innovativa e partecipativa, che non ripeta schemi obsoleti ma includa il coinvolgimento di tutte le parti, dai livelli nazionali a quelli aziendali. È necessario sviluppare piani industriali per filiere strategiche, come la chimica e la siderurgia.

L'investimento in conoscenza è essenziale per il progresso, e richiede politiche che sostengano la ricerca scientifica, l'innovazione tecnologica e la crescita del capitale umano. L'ecosistema dell'innovazione europeo è carente di collaborazione e infrastrutture di ricerca. È quindi fondamentale istituire un'agenzia europea simile alla DARPA americana, come suggerito dal rapporto Draghi.

In Italia, il PNRR ha già finanziato cinque aree strategiche, unendo risorse pubbliche e private. È necessaria una solida programmazione nazionale per garantire continuità anche dopo il PNRR.

Previa concertazione con le parti sociali, va attuata la legge sugli incentivi alle imprese, legando i sussidi a condizioni sociali come l'applicazione dei contratti collettivi e l'uso dell'apprendistato per l'inserimento di nuovi lavoratori.

È cruciale evitare la vendita di grandi aziende pubbliche solo per fini finanziari. La privatizzazione di una quota maggioritaria di Poste è stata bloccata grazie all'azione della Cisl. Eventuali cessioni future devono essere precedute da un confronto con le parti sociali e condizionate alla partecipazione attiva dei lavoratori nella governance delle imprese.

2.16 Eccellenza e fattore umano nell'agroalimentare

L'agricoltura italiana si conferma un settore essenziale per la ripresa post-pandemica e l'inclusione socioeconomica. Tuttavia, questa leadership non trova un riscontro adeguato nel supporto dell'UE, che non è allineato alle aspettative degli operatori. Questo squilibrio è in parte dovuto a un orientamento consolidato di Bruxelles a favore delle produzioni continentali, cui si aggiungono le difficoltà italiane nel fare sistema. L'agricoltura nazionale è infatti la meno sussidiata tra quelle dei principali Paesi europei, sia in termini assoluti che relativi al valore aggiunto, come rilevato dall'ISTAT.

Considerando i valori assoluti, nella classifica dei paesi con i maggiori contributi all'agricoltura (sia nazionali che europei), la Francia è al primo posto con 8,2 miliardi, seguita dalla Germania con 6,7 miliardi e dalla Spagna con 5,7 miliardi. In confronto, i contributi per l'agricoltura italiana ammontano a 5,0 miliardi di euro.

Sotto il profilo dell'integrazione, l'immigrazione è fondamentale per il settore primario, anche a causa del mancato ricambio generazionale tra i lavoratori italiani: sempre più giovani italiani si avvicinano all'agricoltura con obiettivi imprenditoriali, mentre l'interesse per il lavoro dipendente rimane basso. La presenza di molti lavoratori stranieri si inserisce in un contesto segnato dall'alta incidenza del lavoro sommerso, reso più diffuso dalla stagionalità dell'attività agricola e dalla vulnerabilità legata alla condizione migratoria. Non è un caso che il tasso di sfruttamento nel settore agricolo sia tra i più alti, con il 18,6% dei lavoratori irregolari in condizioni di sfruttamento.

Nel settore è molto diffuso il caporalato, ossia l'intermediazione illegale tra lavoratore e datore di lavoro. La legge n. 199 del 2016 ha introdotto sanzioni e misure di contrasto per il caporalato, prevedendo anche interventi per garantire equità e dignità ai lavoratori stagionali.

È fondamentale che il programma della nuova Commissione UE includa l'impegno a riformare la PAC a favore di un sistema agricolo europeo più equo, con obiettivi mirati a garantire un reddito adeguato per chi lavora nel settore primario. L'auspicio è di una politica europea più attenta alle produzioni mediterranee, sostenendo investimenti nelle filiere produttive per riequilibrare e rendere più sostenibile il valore distribuito all'interno del processo produttivo (coltivazione, raccolta, trasformazione, trasporto e commercializzazione).

La nuova PAC dovrà mettere al centro una clausola sociale per l'erogazione dei sussidi alle imprese, coerente con gli obiettivi del Green Deal. Attualmente, le tutele per i lavoratori del settore sono deboli e limitate al regolamento UE 2021/2115 sui piani strategici nazionali, che non fa specifico riferimento alla contrattazione collettiva.

A livello nazionale, è stata definita una strategia tra i Ministeri del lavoro, dell'agricoltura e dell'interno, tramite il "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo". Questo piano prevede una regolamentazione della filiera agroalimentare, una gestione della domanda di lavoro agricolo e la realizzazione di strutture per l'accoglienza e l'inclusione dei lavoratori migranti. È essenziale che questo piano sia pienamente attuato, rafforzando

do la Rete del lavoro agricolo di qualità e introducendo misure premiali per le aziende che vi aderiscono.

È necessario promuovere politiche che incentivino la formazione professionale e il lavoro di qualità in agricoltura, oltre a migliorare inclusione sociale e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, andrà valorizzato il ruolo degli enti bilaterali territoriali, in collaborazione con le istituzioni locali.

Va sottolineato come spesso il consumatore non sia consapevole delle condizioni in cui viene prodotto il cibo acquistato nella Grande Distribuzione Organizzata (GDO). Sarebbe utile introdurre un'etichetta narrativa, che racconti la storia del prodotto, inclusa la provenienza del lavoro utilizzato.

2.17 Infrastrutture ed edilizia dopo i bonus

Il "Bonus facciate" e il "Superbonus 110%" sono stati introdotti dalla seconda metà del 2020 per stimolare il settore delle costruzioni, incentivando investimenti per migliorare l'efficienza energetica, le caratteristiche antisismiche e l'aspetto estetico degli edifici residenziali. Questi incentivi hanno comportato una spesa di oltre 170 miliardi di euro nel periodo 2021-23, pari a circa il 3% del PIL annuo.

I benefici in termini di valore aggiunto per l'economia sono stati inferiori ai costi sostenuti per le agevolazioni. Nonostante l'ingente spesa pubblica, si stima che il superbonus abbia migliorato l'efficienza energetica di solo il 5% del patrimonio residenziale privato (ANCE, 2022). Dei fondi investiti, solo il 21,8% è rimasto al settore delle costruzioni, generalmente considerato il principale beneficiario del maxincentivo. Ai servizi è andato il 26%, diviso equamente tra progettazione e servizi bancari/finanziari; un altro 18,2% è stato destinato all'industria manifatturiera, in particolare a quella dei materiali da costruzione. La quota più consistente, il 34%, è tornata allo Stato sotto forma di entrate aggiuntive da IVA, IRES e IRPEF dei lavoratori.

Il quadro è complicato dal richiamo di Eurostat all'Italia a contabilizzare gli effetti di questi bonus secondo il criterio della competenza economica, il che ha aumentato i deficit pubblici per gli anni 2020 (dal 9,5% al 9,7% del PIL), 2021 (dal 7,2% al 9,0%) e 2022 (dal 5,6% stimato dal governo nella NADEF all'8,0%), rendendo più difficile il percorso di riduzione del deficit previsto dal patto di stabilità.

In sintesi, il Superbonus 110% si è rivelato una misura mal concepita e regressiva, che ha avvantaggiato in modo sproporzionato i contribuenti più abbienti. Il patrimonio immobiliare italiano ha una caratteristica peculiare in Europa: è estremamente frammentato, prevalentemente in mano a singoli nuclei familiari e difficilmente efficientabile attraverso piani nazionali di riqualificazione energetica, di cui il Paese avrebbe urgente bisogno, anche in vista della direttiva europea sulle "Case Green".

L'Italia soffre inoltre di un grave deficit infrastrutturale. Dalla Crisi Finanziaria Globale alla pandemia, la spesa per infrastrutture si è contratta in media del 2,8% annuo, passando da 65,3 miliardi di euro nel 2008 a 45,3 miliardi nel 2021; una dinamica simile, sebbene meno accen-

tuata, si è verificata in tutta l'Eurozona, con contrazioni significative in Spagna e Grecia (SACE, 2021).

Il PNRR rappresenta un'occasione storica per rilanciare gli investimenti nelle infrastrutture, anche grazie alla revisione del piano approvata dalla Commissione UE nel dicembre 2023, che ha aumentato gli stanziamenti per le infrastrutture a 40 miliardi di euro. La sfida consiste nel dare continuità a questi investimenti oltre il 2026, come già indicato in merito alla necessità di una finanza che favorisca lo sviluppo. Occorrono inoltre interventi concreti per salvaguardare il territorio e le infrastrutture esistenti, garantendo la manutenzione e la messa in sicurezza di edifici scolastici e ospedali, oltre a interventi contro il dissesto idrogeologico. A tutto ciò va aggiunto un piano nazionale per l'edilizia popolare.

Oltre a porsi il problema della mitigazione delle possibili esternalità negative delle infrastrutture, è importante considerare e contabilizzare i cosiddetti "costi del non fare" (CNF), ossia l'impatto economico della mancata o ritardata realizzazione di opere nei settori dell'energia, dei trasporti, della viabilità, della logistica, dei rifiuti e del ciclo idrico. L'osservatorio "i costi del non fare" ha stimato in 810 miliardi i CNF per il periodo 2014-2030 e in 200 miliardi per il periodo 2005-2020, con un'incidenza di 3.300 euro per ogni cittadino, neonati compresi.

Le future misure di sostegno alle ristrutturazioni edilizie dovranno essere più mirate rispetto ai bonus approvati nel 2020, riservandole ai contribuenti con redditi medio-bassi, che non possono anticipare la liquidità necessaria per remunerare le imprese esecutrici dei lavori.

È essenziale aumentare l'efficienza e la rapidità realizzativa delle infrastrutture, per accrescere la competitività e la produttività del sistema paese. Serve una strategia nazionale per superare la sindrome NIMBY, un ostacolo significativo alla costruzione di opere infrastrutturali, industriali ed energetiche. Questa strategia dovrebbe bilanciare la necessità di realizzare reti strategiche con la tutela delle comunità locali e dell'ambiente, in linea con i principi di sviluppo sostenibile e responsabilità sociale. Un approccio inclusivo, che promuova un dialogo costruttivo tra istituzioni, imprese e comunità locali, è fondamentale per garantire il pieno coinvolgimento nelle decisioni sul grado di sicurezza e sugli impatti ambientali e sociali delle opere.

Le comunità locali devono essere coinvolte fin dalle fasi preliminari attraverso processi partecipativi che garantiscano una corretta informazione e una valutazione consapevole dei benefici e delle misure di mitigazione. Una comunicazione chiara e basata su dati scientifici è fondamentale per costruire fiducia. Il coinvolgimento delle autorità locali deve basarsi su un approccio pragmatico e responsabile, senza derive ideologiche.

La concertazione deve permettere di armonizzare le esigenze nazionali con quelle delle comunità, promuovendo soluzioni che rispondano ai bisogni collettivi. Un dialogo costante tra governo centrale, istituzioni territoriali e parti sociali assicura la legittimità del processo decisionale. È necessario sviluppare indici di sostenibilità per misurare l'impatto ambientale, sociale ed economico subito dalle comunità.

Si dovrebbero prevedere meccanismi di redistribuzione della ricchezza generata dalle

infrastrutture a beneficio delle comunità ospitanti. Strumenti come royalties, fiscalità di vantaggio e altri incentivi economici possono rappresentare una compensazione concreta per i territori, incentivando l'accettazione e la condivisione dei progetti e generando al contempo un impatto positivo sul tessuto economico locale.

Essenziale riconoscere che alcune opere di rilevanza strategica nazionale potrebbero richiedere una "clausola di supremazia", con adeguate compensazioni per i territori interessati.

In un contesto produttivo in costante evoluzione, in cui i tempi sono sempre più stretti e la domanda di infrastrutture cresce, il sindacato ha il compito di costruire percorsi che bilancino le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori. Attraverso la valorizzazione della contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, è possibile definire modelli di flessibilità che permettano di adattare l'organizzazione del lavoro alle specifiche esigenze dei cantieri. Questo significa poter modulare l'impiego di manodopera in base alle diverse fasi di avanzamento dei lavori, gestendo orari, turni e straordinari in modo che i cantieri possano operare in maniera continua e ottimizzata nei momenti critici.

La flessibilità, però, non deve tradursi in deregolamentazione. Attraverso un dialogo continuo tra sindacati, imprese e lavoratori, è possibile individuare soluzioni che aumentino la produttività senza compromettere le condizioni di lavoro.

2.18 Un'economia dei servizi di qualità

Il calo dei lavoratori autonomi nel commercio al dettaglio, parallelo all'aumento dei dipendenti, segnala un processo di efficientamento del sistema, che ha portato a una riduzione delle attività marginali e a una moderata crescita delle dimensioni aziendali, un processo influenzato anche dalla pandemia. Tuttavia, la produttività del lavoro resta bassa nelle piccole imprese che operano nel settore dei servizi.

Si assiste, quindi, a una moderata espansione della grande distribuzione organizzata, in particolare dei discount, accompagnata da una revisione profonda dei formati distributivi. Attualmente, il 76% degli italiani acquista online almeno una volta al mese; il 19% effettua acquisti settimanalmente, mentre il 5% è un consumatore occasionale, che compra online una volta a trimestre o meno (Università Bicocca, 2021).

Tale tendenza ha portato a una crescita notevole della logistica, un settore al centro di una trasformazione senza precedenti. Dietro questo aumento delle attività si cela un mondo complesso, che si avvale del lavoro di magazzinieri, facchini, mulettisti, corrieri e autotrasportatori, molti dei quali sono lavoratori stranieri, indispensabili per il settore.

L'avvento di nuove tecnologie, la richiesta di tempi di consegna sempre più rapidi e la gestione di grandi volumi di merci hanno posto sfide significative, spesso affrontate riducendo i costi del lavoro e comprimendo le tutele dei lavoratori. La richiesta di consegne quasi immediate riflette un modello di consumo compulsivo e una visione della persona che meriterebbe una riflessione. Inoltre, la comunicazione dei principali player del commercio online tende a

minimizzare l'importanza dell'ultima fase del processo, quella della preparazione e della consegna della merce, presentandola come "gratuita" e quasi priva di valore.

La competizione basata sul tempo è diventata un imperativo manageriale, ma contribuisce anche a intensificare il lavoro, con possibili effetti negativi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

Nel sistema italiano, l'ampia precarietà è alimentata da un sistema di appalti e subappalti a cooperative spurie. Molte di queste cooperative registrano i dipendenti con contratti a tempo indeterminato, ma spesso si dissolvono una volta terminato l'appalto.

Questo è il terreno ideale per la contrattazione collettiva "pirata", stipulata da sindacati e associazioni datoriali non rappresentativi, con l'obiettivo di ridurre tutele e retribuzioni. La forte domanda di lavoro nella logistica e nell'autotrasporto è in parte inevasa, rendendo urgente una riflessione su come rendere più attrattivo il settore.

Emerge con forza che il valore economico prodotto dal turismo è strettamente interconnesso con molti elementi immateriali che rendono l'Italia una delle destinazioni più ambite al mondo. Elementi che possono essere raggruppati sotto il concetto di sostenibilità, che si declina nel rispetto dell'ambiente e dell'enogastronomia, della legalità nei confronti del lavoro, dell'equità economica e retributiva, del rispetto delle identità locali, delle infrastrutture e così via.

Le prospettive per il settore sono positive: secondo l'Organizzazione Mondiale per il Turismo, la domanda turistica internazionale è in forte crescita, con il 2024 che segna un pieno recupero dei livelli pre-Covid e con previsioni di raddoppio dei viaggiatori internazionali entro il 2030, rispetto al 2013, per un totale di due miliardi di turisti. Il sistema nazionale si trova quindi di fronte alla sfida della riqualificazione dell'accoglienza, strategica per rispondere alle nuove esigenze emergenti.

Il Giubileo 2025 rappresenta una straordinaria occasione per rilanciare il commercio e il settore del terziario avanzato, settori già profondamente trasformati dalla pandemia. La grande affluenza prevista e l'aumento delle attività commerciali e turistiche, insieme alla necessità di servizi innovativi e tecnologici, offrono l'opportunità di creare valore aggiunto e ripensare l'organizzazione del lavoro in una chiave moderna e inclusiva, capace di promuovere la crescita economica e migliorare le condizioni lavorative.

Per cogliere questa opportunità, il settore deve puntare su modelli che integrino innovazione, digitalizzazione e aggregazione tra imprese, in modo da affrontare il mercato con maggiore solidità, condivisione di competenze e aumento delle economie di scala.

Le aggregazioni tra imprese, come i contratti di rete, possono aumentare l'efficienza, la capacità innovativa e la produttività. Queste dinamiche devono essere accompagnate da una contrattazione decentrata che favorisca la cooperazione tra imprese e lavoratori, una maggiore bilateralità e welfare negoziato, tutele condivise e una redistribuzione della produttività sui salari.

Fondamentale è rafforzare le competenze dei lavoratori attraverso la formazione continua, fornita anche tramite la bilateralità.

Per tutti i settori economici, ma in particolare per quello dei servizi, che ha una forte presenza di lavoratori stranieri, è necessario gestire in modo intelligente i flussi migratori, creando canali di accesso per il lavoro regolare, oggi del tutto insufficienti, e meccanismi di emersione per coloro che già lavorano in Italia ma sono in condizione di irregolarità.

È importante promuovere accordi aziendali e territoriali che includano una mappatura degli appalti nella logistica, condivisa con le istituzioni. Questo dovrebbe includere l'obbligo di comunicazione agli Ispettorati del Lavoro dei contratti di appalto e subappalto di valore inferiore a cinquantamila euro l'anno, oltre a sviluppare azioni sistematiche di informazione, formazione, aggiornamento e prevenzione su salute, sicurezza e legalità sul lavoro.

È necessario costruire specifici servizi sociali per i lavoratori della logistica, supportati dal welfare occupazionale: trasporti pubblici per facilitare l'accesso ai poli logistici dalle città, dove vive la maggioranza dei lavoratori; politiche per la casa; corsi di lingua per chi proviene da altri paesi

Serve un piano industriale per il turismo italiano. Questo dovrebbe includere piani di confronto e contrattazione con i grandi player esterni alle destinazioni turistiche, dalle compagnie di crociera alle ferrovie, per evitare un'eccessiva concentrazione di flussi in spazi e periodi limitati.

2.19 Coinvolgere e includere chi proviene da altri paesi

La società italiana è ormai multiculturale, con circa 5 milioni di cittadini stranieri residenti in Italia, immigrati o nati nel Paese, pari all'8,6% della popolazione e circa al 10% degli occupati. Questo dato ridimensiona drasticamente la retorica dell'invasione (IDIOS, 2023).

Il Paese fatica a definire una politica strutturata per l'immigrazione, benché l'inverno demografico faccia già sentire i suoi effetti con la mancanza di lavoratori in grado di sostituire coloro che si ritirano dal lavoro. La questione non può essere lasciata al caso e richiede risposte organiche e condivise. Quando questo non è accaduto, come nel caso di una mancata governance europea solidale dei salvataggi in mare, si sono verificati effetti tragici. Dal 2014 ad agosto 2023, si contano circa 28mila morti e dispersi nel Mediterraneo, di cui 2.411 solo nel 2022 e altri 2.324 nei primi otto mesi del 2023 (IDOS, 2023). È importante promuovere una governance europea delle migrazioni, che includa il rafforzamento dei corridoi umanitari per chi fugge da guerre e persecuzioni.

Per quanto riguarda l'accoglienza, ci sono criticità evidenti nei Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS), che si configurano spesso come vere e proprie "bombe sociali" a causa di una gestione da razionalizzare e migliorare. Altamente critica è anche la situazione nei Centri per il Rimpatrio (CPR), sovraffollati e poco sicuri per gli ospiti e per il personale che vi lavora.

Per dare maggiore equilibrio ed efficacia alle politiche di accoglienza, sarebbe opportuno rafforzare il modello di accoglienza "diffusa", potenziando il Sistema di Accoglienza e Integrazione dei migranti (SAI) gestito dai Comuni con l'ausilio del privato sociale. Questo sistema

rappresenta un esempio virtuoso di promozione dell'inserimento socio-lavorativo dei rifugiati, contribuendo all'autonomia dei migranti sul territorio.

Nell'attuale contesto di crisi demografica e carenza di competenze, le politiche per l'ingresso dei lavoratori stranieri in Italia dovrebbero indirizzare le competenze esistenti nei Paesi terzi verso settori in cui la nostra economia ne ha maggiore necessità. Questo richiede procedure di riconoscimento delle qualifiche più flessibili e meno onerose, oltre a percorsi formativi mirati per sviluppare competenze sia nel paese d'origine che in Italia, in collaborazione con i paesi terzi. In tale contesto, sarebbe utile aumentare i numeri di accesso legali e semplificare legislazione e procedure. È necessario che i Paesi UE cooperino per la gestione degli ingressi di migranti economici e per il riconoscimento della protezione internazionale.

Bisogna contrastare il razzismo in tutte le sue forme e investire nell'inclusione, riformando anche la legge sulla cittadinanza, che rappresenta un fattore di appartenenza fondamentale per i nuovi italiani e un riconoscimento dei valori della Costituzione. La Cisl sostiene lo ius scholae, che consente l'acquisizione della cittadinanza al termine di un ciclo di studi. Occorre inoltre estendere il diritto al ricongiungimento familiare, poiché la promozione dell'unità familiare per cittadini e migranti riflette una concezione di famiglia come bene superiore, che gli Stati sono tenuti a tutelare.

Sul fronte del lavoro, è necessario dare continuità alla lotta contro ogni forma di discriminazione e ampliare i canali regolari di ingresso, semplificandoli e promuovendo percorsi di emersione dal lavoro non regolare. È fondamentale qualificare i percorsi di inserimento lavorativo attraverso il coinvolgimento di istituzioni e parti sociali, sfruttando l'esperienza della bilateralità e la formazione, anche altamente qualificata, in base a una puntuale rilevazione dei fabbisogni del mondo produttivo.

Il caporalato deve essere combattuto senza sosta, poiché spesso sostenuto dalla criminalità organizzata e dalle mafie, che sfruttano i lavoratori, rendendoli ancor più vulnerabili e ricattabili, specialmente se immigrati e/o irregolari.

Il sindacato, con il supporto delle categorie, dei territori, degli enti bilaterali e del Terzo settore, può costruire un sistema concertato e sussidiario che offra un contributo rilevante ai processi di integrazione e orientamento nel mercato del lavoro.

È necessario lavorare capillarmente sul territorio introducendo una contrattazione sociale strutturata per promuovere integrazione e inclusione, rispettando i diritti e la dignità di ogni persona.

2.20 Spezzare le catene delle discriminazioni di genere

Nonostante i progressi verso la parità di genere nei mercati del lavoro e nella società, le disuguaglianze di genere continuano a persistere, non più come discriminazioni dirette ma come

forme più subdole e difficili da individuare. Le raccomandazioni delle istituzioni internazionali ed europee hanno creato un quadro di riferimento solido, ma i risultati sono ancora limitati. La Cisl ribadisce con forza la necessità di intensificare gli sforzi per abbattere ogni barriera.

La parità di genere non è solo un imperativo morale, ma rappresenta anche una straordinaria opportunità di crescita economica.

L'aumento dell'occupazione femminile e dei salari per le lavoratrici genera ricchezza non solo per il suo impatto immediato sui consumi, ma anche per l'attivazione di una domanda di servizi che possono sostituire parte del lavoro di cura a carico prevalentemente delle donne. Questo effetto positivo può, a sua volta, favorire un aumento del tasso di natalità, un tema cruciale per un Paese come l'Italia, che da decenni registra uno dei tassi di natalità più bassi al mondo.

È necessario combattere la segregazione di genere: uomini e donne non partecipano ancora equamente nei diversi settori e professioni. Le donne sono sovrarappresentate in settori a bassa retribuzione e in attività poco qualificate, mentre risultano sottorappresentate nei percorsi formativi più redditizi, come le discipline STEM, che offrono le competenze più richieste dal mercato. Azioni di orientamento mirate e politiche di promozione della parità nelle imprese contribuirebbero a ridurre il divario nelle opportunità di carriera e retribuzione.

Bisogna promuovere la condivisione del lavoro di cura: esistono ancora profonde differenze nelle condizioni di lavoro tra uomini e donne. Sebbene la parità retributiva per le stesse mansioni sia garantita da legge e contratti, il gender pay gap persiste, dovuto principalmente all'impossibilità per molte donne di competere alla pari a causa delle asimmetrie nel lavoro di cura. Queste disuguaglianze si manifestano in una minore partecipazione delle donne a straordinari, trasferte e premi di produttività e in una maggiore incidenza del part-time, riflettendosi poi in pensioni mediamente più basse. È fondamentale che la contrattazione collettiva continui a promuovere azioni positive a favore delle lavoratrici, garantendo strumenti di conciliazione e condivisione, con incentivi pubblici per le imprese che, tramite accordi sindacali, adottano modelli organizzativi più inclusivi e flessibili, a partire dal lavoro agile. È necessario anche un monitoraggio da parte della contrattazione per verificare l'uso paritario delle misure introdotte, affinché gli strumenti di conciliazione diventino anche strumenti di condivisione. Va inoltre esteso il congedo obbligatorio di paternità e potenziati i congedi parentali, con una maggiore durata e, soprattutto, una copertura retributiva più elevata, per incentivarne l'utilizzo anche da parte dei padri. L'attuale bassa copertura induce infatti molte famiglie a considerare più "sacrificabile" il reddito della donna, che tende a essere inferiore rispetto a quello del partner.

Va ampliato l'accesso ai servizi di cura: è cruciale estendere l'accesso a servizi di cura per l'infanzia, per gli anziani e per le persone con disabilità. La carenza di questi servizi influisce pesantemente sulla possibilità per le donne di partecipare al mercato del lavoro in modo stabile e continuativo. L'emersione del lavoro sommerso nel settore dell'assistenza domestica, tramite strumenti come il credito d'imposta per le famiglie che si av-

valgono di colf, badanti e baby-sitter, rappresenta una leva importante per contrastare il lavoro irregolare e garantire diritti a chi svolge queste attività, prevalentemente donne.

Occorre contrastare con ancora maggiore energia la violenza e la discriminazione: è essenziale consolidare l'impegno contro la violenza di genere in tutte le sue forme, sostenendo accordi contrattuali e istituzionali in materia. Bisogna anche promuovere una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità, contrastando tutte le forme di discriminazione nei confronti di persone omosessuali e di chi non si identifica nelle categorie di genere binarie.

2.21 Promuovere i diritti delle persone con disabilità

La recente riforma della legge 104 ha segnato un'importante discontinuità anche nel linguaggio. È fondamentale abbandonare termini come "handicappato" e "diversamente abile", ancora purtroppo diffusi e portatori di atteggiamenti discriminatori, in favore del termine "persona con disabilità". Questa definizione riconosce la persona le cui compromissioni durature, interagendo con barriere di vario tipo, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale su base di uguaglianza con gli altri.

La nuova definizione implica la necessità di concentrarsi sulla rimozione delle barriere che ostacolano la partecipazione delle persone con disabilità sia nella società sia nel lavoro. Centrale in questo contesto è il concetto di accomodamento ragionevole, ovvero le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non comportino un carico sproporzionato o eccessivo per la società e il datore di lavoro. Tali misure sono adottate per assicurare alle persone con disabilità il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, compresi quelli legati al lavoro.

La riforma delle norme in materia introduce nuovi percorsi di accertamento e valutazione, che saranno sperimentati nel 2025 in nove province e, successivamente, nell'intero Paese, adottando l'approccio bio-psico-sociale per una valutazione multidimensionale che supporti progetti di vita personalizzati e partecipati.

In questa cornice avanzata, è necessario affrontare con maggiore impegno le questioni legate all'adeguatezza dei servizi sociali e sanitari per la disabilità e la non autosufficienza, e alla valorizzazione del ruolo dei caregiver. Un altro aspetto cruciale riguarda l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, inclusi coloro che lo diventano a causa di infortuni sul lavoro o malattie professionali, come previsto dalla legge 68/99, solo in parte attuata.

L'ultimo rapporto di INAPP e del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali segnala che, dal 2015 al 2019 (anno della "manutenzione straordinaria" della legge sostenuta dalla Cisl), gli inserimenti lavorativi sono più che triplicati, anche se rimangono ancora numeri esigui: 43 mila nell'ultimo anno censito, concentrati soprattutto nelle regioni del Nord. A causa della pandemia, il numero è sceso a 30 mila unità nel 2020 e a 37 mila nel 2021, ultimo dato disponibile.

La tipologia contrattuale prevalente per le assunzioni è il contratto a tempo determinato (59% delle registrazioni negli ultimi due anni), mentre il tempo indeterminato rappresenta solo

il 25- 26%. Le donne con disabilità costituiscono appena il 40% delle assunzioni nel settore privato, segnalando un'ulteriore discriminazione di genere (Min. Lavoro, INAPP, 2024).

È necessario garantire che la transizione verso la riforma della disabilità non comporti una riduzione delle tutele e che il sistema di "collocamento mirato" sia adeguatamente rilanciato e integrato nei nuovi percorsi. È importante promuovere gli accomodamenti ragionevoli come strumento di inclusione effettiva nella vita e nel lavoro.

A tal fine, si ritiene indispensabile che le USR/USI e le UST costituiscano coordinamenti sulla disabilità, con l'obiettivo di sensibilizzare tutti i componenti dell'organizzazione e promuovere buone pratiche in materia.

CAPITOLO 3

LA CISL COME ORGANIZZAZIONE EFFICACE

3.1 Il sindacato nel tempo della turbolenza

Il sindacato, come molte organizzazioni complesse del nostro tempo, somiglia sempre meno a una macchina e sempre più a un organismo, un sistema vivente aperto e collocato in un ambiente turbolento, caratterizzato dall'esposizione a rischi inediti per magnitudo e probabilità, necessitante di adattamento o, per meglio dire, di resilienza, ovvero capacità di non farsi piegare dal contingente.

La resilienza è accresciuta dalla consapevolezza di sé, dei propri valori, e della direzione che si intende intraprendere. Contrattazione e partecipazione rappresentano elementi identitari dell'azione della Cisl, espressione della capacità propositiva del sindacato nell'individuare la migliore soluzione possibile nel contesto dato, esercitando competenza e responsabilità. È su queste basi che è possibile promuovere una narrazione delle culture del lavoro coerente con i tratti che va assumendo nel tempo, a cui far seguire azioni efficaci.

Il lavoro continua a essere una dimensione fondamentale nella costruzione dell'identità personale e collettiva, spesso soffocato da una visione ideologica ancorata a rappresentazioni e condizioni presenti nel fordismo novecentesco. Si difende strenuamente e a-criticamente tutto ciò che proviene da quell'epoca passata, considerato intoccabile e non aggiornabile, malgrado i mutamenti anche antropologici intervenuti negli ultimi decenni. Si diventa, così, incapaci di mettere a fuoco i fenomeni per come sono, preferendo agognare a ciò che non c'è più.

In questo modo si perde la capacità non solo di analisi, ma di rappresentanza concreta di lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate per come sono oggi.

La Cisl ha deciso di non incamminarsi sulla via della "retrotopia" (Z.Bauman), un'utopia rivolta all'indietro, che colloca nel tempo passato e non più nel futuro l'immaginazione di una società migliore. Così la speranza muore, poiché il futuro viene irrimediabilmente associato a un'idea di 'sempre peggio', o quanto meno di 'sempre uguale'. Se così fosse, che senso avrebbe l'azione collettiva, strumento di miglioramento sociale e di supporto alle traiettorie di vita di ciascuno?

Voltandoci all'indietro non troveremo mai soluzioni per migliorare la società. Bisogna avere il coraggio di guardare insieme al futuro senza avere paura di cambiare, di costruire tutele in linea con i tempi, rimettendo radicalmente in discussione le ricette e le routine del passato.

Come per ogni epoca, vanno affrontate alcune barriere che si frappongono al pieno sviluppo di ciascuno, a partire dalla relazione con gli altri, che è per sua natura sia apertura alla possibilità che vincolo di responsabilità.

La prima di queste è la disintermediazione, ovvero l'impressione di agire in prima persona

(R.Calasso), che è una forma sottile di re-intermediazione condotta attraverso la digitalizzazione secondo una logica puramente mercantile. Gli elementi tipici di questo processo consistono nella crisi non dell'autorità, ma dell'autorevolezza, con la conseguente messa in discussione del principio di competenza e della validità dell'expertise specialistica; e nella demolizione progressiva del principio del pluralismo, dell'articolazione degli interessi, a favore di un'idea di relativismo espressione di tante solitudini, ognuna della quali ritiene di essere portatrice di un'opinione non negoziabile. L'esito dell'"opinionismo" è la polarizzazione, spesso fraintesa come forma di espressione della democraticità.

La disintermediazione può essere generata anche da regole e istituti propri della democrazia e della rappresentanza sindacale, come un uso distorto di uno strumento di democrazia diretta quale il referendum, sintomo della curvatura plebiscitaria di una certa azione collettiva; ma anche come abdicazione del sindacato alla propria funzione di intermediazione, esercizio di responsabilità, rappresentanza. La partecipazione democratica mette al centro della decisione il cittadino/lavoratore informato, ma che affida alla pratica dei corpi intermedi la funzione complessa di mediazione e compromesso nella decisione finale (N.Urbinati).

Ri-pensare il ruolo del sindacato oggi significa ri-partire dall'idea di ricostruire una rinnovata mediazione, che non può però, assumere le forme del passato. Bisogna ricominciare da un altro valore profondamente radicato nella storia della Cisl, quello di centralità della persona, unica reale risposta all'evidente deriva individualista che ha colpito le nostre società.

Nessuno è un'isola e non esiste una felicità soltanto individuale. Bisogna dunque, operare perché valori espressione del dispiegamento della persona quali l'autonomia sul lavoro, la crescita personale, la gratificazione, la libertà di scegliere tra opzioni diverse, la conciliazione tra lavoro e vita extralavorativa siano promossi nella più ampia cornice collettiva. Ciò può essere perseguito unicamente attraverso la partecipazione, un sistema di reciprocità diffusa e strutturata tra lavoratori, loro rappresentanti e imprese/p.a. che va adeguatamente riconosciuta e valorizzata da chi guida le aziende e i processi.

La seconda spinta da cui ripartire, è il progressivo mutamento delle culture del lavoro, che si manifesta nel peso crescente attribuito alla soggettività e alle relazioni, nell'identificazione con l'impresa, nell'idea di un lavoro inteso come un percorso di crescita professionale, nell'istanza diffusa di valorizzazione del merito. Certo, alcune di queste concezioni possono assumere una coloritura individualista, ma nel complesso non si tratta che di istanze di riconoscimento, uno dei bisogni umani più importanti e pressanti.

Ciò può però favorire ulteriormente le dinamiche di disintermediazione già in atto, producendo l'individualizzazione estrema delle relazioni di lavoro, con la diffusione di schemi di trattamento retributivi e con moduli di orario ad personam. Anche il welfare occupazionale, se non contrattato collettivamente, può diventare una potente leva di promozione della disintermediazione e del messaggio rivolto al lavoratore e alla lavoratrice secondo il quale "il sindacato è superfluo, non ti serve".

In parziale controtendenza si colloca parte del "popolo delle partite Iva", molto differenziato al proprio interno, dal quale emergono esigenze di rappresentanza dei propri interessi nell'arena politica e nei confronti degli apparati amministrativi.

Un'altra spinta all'innovazione delle forme dell'agire sindacale sono le nuove tecnologie digitali che permettono di lavorare virtualmente ovunque e in ogni momento, marcando in questo una forte differenza rispetto al passato, quando precisi confini spazio-temporali costituivano dimensioni essenziali di ogni sistema di produzione. Viene quindi, superata la tradizionale definizione di «posto di lavoro», in cui la sede fisica tende a coincidere con quella giuridica.

Ciò ha delle conseguenze sull'autonomia dei lavoratori, naturalmente differenziate tra le diverse categorie: i magazzinieri della logistica online, dotati di dispositivi che tracciano ogni loro attività, soggetti a forme patologiche di microregolazione; gli smart worker che, grazie alle tecnologie digitali, possono svolgere in parte il lavoro fuori dall'azienda; i lavoratori della gig economy in una zona grigia tra lavoro autonomo e subordinato; gli impiegati che lavorano in sede interagendo attraverso un'infrastruttura di mediazione digitale: in questo senso, il loro è per così dire un lavoro da remoto interno. In questi come in altri casi, la distanza che si crea tra il lavoratore e la sua organizzazione può risolversi certo in maggiore autonomia, ma può anche essere riempita, con gradazioni variabili, da procedure di lavoro standardizzate, che predeterminano i comportamenti di lavoro e li rendono tracciabili, finendo talvolta per rendere intensi, più di quanto avvenisse prima, il controllo sul lavoro e la subordinazione del dipendente, andando verso una sorta di neo-taylorismo digitale ben più costrittivo del precedente.

3.2 Prossimità e territorio come scelte strategiche

La re-intermediazione deve necessariamente partire dal basso, dalle aziende e dal territorio. La prossimità, l'ascolto, il riconoscimento sono le leve necessarie per estendere la rappresentatività della Cisl.

La promozione del decentramento contrattuale, ancora relativamente poco sviluppato nel nostro Paese, è necessaria per proporsi con ancora maggiore forza come riferimento imprescindibile di tutti i lavoratori e le lavoratrici dando, nel contempo, risposte fattive e all'altezza dei tempi alla differenziazione tra contesti produttivi, alcuni dei quali in crescita, altri in progressivo ripiegamento. Ciò non può che passare da un significativo rafforzamento e investimento sulle rappresentanze negoziali delle imprese e nelle p.a. (RSA, RSU), che dovranno essere preparate a gestire l'upgrade della partecipazione nelle sue differenti forme.

La sfida è mettere la contrattazione collettiva sul binario di una maggiore sistematicità e coerenza con quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 1993. La fase negoziale deve sempre essere preceduta da un'informazione preventiva, attendibile e comprensibile di ciò che il management intende fare. Deve essere possibile per i delegati avvalersi di esperti, le cui spese dovranno essere coperte dalla stessa azienda o p.a., relativamente a temi complessi quali la lettura dei bilanci aziendali, l'organizzazione del lavoro e gli sviluppi tecnologici pianificati, a cominciare dall'introduzione dell'intelligenza artificiale. A tal fine, si deve promuovere un utilizzo diffuso e sistematico da parte dei delegati e delle delegate di strumenti a supporto della contrattazione collettiva che la Cisl ha messa a disposizione nel corso del tempo, tra cui AIDA per l'analisi dei bilanci di aziende e Comuni e l'osservatorio dei contratti collettivi, che va alimentato con maggiore impegno e continuità.

Attraverso i contratti collettivi aziendali è necessario sviluppare le forme della partecipazione strategica, che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di essere presenti laddove le decisioni prendono forma.

È indispensabile incidere maggiormente su contenuti quali il welfare occupazionale, non accontentandosi della sola negoziazione della welfarizzazione del premio di risultato, ma acquisendo la capacità di entrare nel merito delle misure prospettate dall'azienda; la formazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, che deve essere una priorità per prevenire l'obsolescenza professionale e riguardare tutti e tutte e non esclusivamente coloro che sono inquadrati ai livelli superiori, ed essere collegata a predefiniti e trasparenti percorsi di progressione professionale; la sperimentazione in materia di rimodulazione e riduzione di orario su base settimanale.

Occasioni per innovare e estendere la contrattazione collettiva sono rappresentate dall'applicazione della direttiva europea che obbliga le aziende a integrare i bilanci con le informazioni non economiche – finanziarie, anche inerenti il lavoro, gli appalti e i subappalti; e dalla diffusione degli obblighi della direttiva europea sulla *due diligence*, che consiste nell'obbligo di identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente delle policy aziendali, con riferimento anche alla filiera degli appaltatori e dei fornitori.

È necessario estendere significativamente la contrattazione collettiva territoriale, risposta concreta ai molti lavoratori e lavoratrici italiani dipendenti di micro e piccole aziende, per i quali spesso risulta difficile incontrare il sindacato.

Molto può e deve fare la contrattazione collettiva anche in materia di bilateralità. Per quanto riguarda in particolare la stagionalità e il part-time verticale, si devono congegnare sostegni bilaterali e, quando possibile, pubblici, perché i lavoratori non abbandonino determinati settori. Lo si può fare tutelando meglio, permettendo loro la possibilità di percepire indennizzi (es. un'indennità specifica nei part-time verticali, come da recente sperimentazione) in modo da coprire i mesi in cui si rimane senza reddito o studiando detassazioni mirate per i lavori più "scomodi".

Infine, è fondamentale un forte investimento sulla contrattazione sociale territoriale, incidente sul welfare locale e, quindi, sui lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati. Operare in una fabbrica che garantisce un welfare occupazionale esteso può non essere sufficiente a raggiungere livelli di benessere accettabili, se il territorio in cui si vive e si lavora è privo di autobus, asili nido, residenze per anziani, case della salute, guardie mediche, assistenti sociali. L'azione del sindacato deve essere ricalibrata in modo da potersi adattare ai vari contesti territoriali e ai differenti attori con cui si trova ad interagire, con l'obiettivo di divenire o accrescere il proprio ruolo di soggetti promotori di "welfare associativo", capaci cioè di fornire delle risposte ai vecchi e ai nuovi bisogni sociali attraverso la collaborazione con attori che per natura possono essere anche molto diversi. La Cisl nel 2010 ha fondato l'Osservatorio Sociale, un organismo che si occupa di raccogliere e analizzare i contratti stipulati e che va implementato e valorizzato.

Partire dal territorio non ci deve far dimenticare che ogni contesto specifico oggi è attraver-

so e influenzato dai flussi della globalizzazione. Ciò richiede un forte investimento nella contrattazione collettiva a livello internazionale ed europeo.

Ciò significa, prima di tutto, porre alla Confederazione Europea dei Sindacati, alle controparti datoriali e alla Commissione UE il tema del sostanziale blocco del dialogo sociale europeo, che va fatto ripartire, a fronte delle difficoltà riscontrate in materia di revisione delle direttive su orario di lavoro, telelavoro e comitati aziendali europei (CAE).

I CAE devono essere rilanciati non solo quale sede di informazione e consultazione, ma come agenti della contrattazione collettiva. Ovunque opportuno e possibile, va sperimentata l'evoluzione dei CAE in comitati aziendali globali, ponendo, quindi, le condizioni per un aumento degli accordi quadro transnazionali.

3.3 L'iscritto al centro

La centralità della persona e del socio è il fulcro imprescindibile attorno al quale ruota l'azione della Cisl. La prossimità resta la parola chiave: sono le radici che sostengono l'albero: il territorio, l'azienda, l'iscritto e l'iscritta. Realtà che vano messe in cima alle priorità dell'Organizzazione.

Questo approccio, che riconosce le peculiarità dei diversi livelli, non può funzionare senza una forte integrazione e coordinamento tra i vari settori dell'organizzazione. L'autonomia, fattore strategico e vincente del modello Cisl, se non coordinata, rischia potenzialmente di volgere in frammentazione. La confederalità è quindi essenziale per garantire un'azione comune, che eviti sovrapposizioni e incoerenze e renda l'Organizzazione accessibile e comprensibile ai propri membri.

Il sistema di Servizi della Cisl (Caf, Inas, Ufficio Vertenze, Sict) e la rete degli enti convenzionati alla Confederazione (Adiconsum, Anolf, Anteas, Iscos) assume un ruolo strategico, complementare alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva, fornendo beni specifici e divisibili che rispondono ai bisogni individuali e familiari.

Questi servizi sono il volto tangibile della Cisl sul territorio, un veicolo per rafforzare il legame con i soci e aumentare la partecipazione alla vita associativa. Pertanto, è cruciale che chi è iscritto alla Cisl possa accedervi con una corsia preferenziale, come segno di riconoscimento e valore associativo.

Bisogna perseguire gli obiettivi indicati all'Assemblea Organizzativa del 2023, adeguando e innovando la rete dei Servizi, dell'assistenza, dell'orientamento a una società e un sistema produttivo in rapida e profonda trasformazione.

Per rispondere ai cambiamenti in corso, la Cisl deve aggiornare il proprio sistema di offerta, valorizzando le sue risorse umane, materiali e immateriali.

La promozione di sinergie tra Confederazione, Federazioni e Servizi deve diventare prassi ordinaria, e questo passa anche dal potenziamento della rete territoriale, attraverso le Unioni zionali, comunali e le Leghe.

Nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento, la Cisl deve investire su percorsi dedicati alle giovani generazioni, rafforzando l'informazione ai soci, anche tramite canali digitali, per mantenere un contatto diretto e qualificato. Un altro aspetto da sviluppare è la capacità di raccogliere e utilizzare i dati per migliorare la presa in carico degli iscritti, in linea con le normative sulla privacy.

L'integrazione di tecnologie innovative, come l'intelligenza artificiale, potrebbe facilitare la costruzione di pacchetti personalizzati per i vari segmenti di iscritti e potenziali tali, migliorando la promozione associativa.

In particolare, l'azione di integrazione deve puntare su gruppi come giovani, donne e immigrati, superando le percentuali previste dagli Statuti e dai Regolamenti, assumendo tale impegno come un valore politico e di rappresentanza. La rete dei servizi rappresenta anche uno strumento per favorire l'aumento dell'adesione alla Cisl.

È necessario rafforzare la fiducia tra gli utenti dei Servizi (Caf e Inas in primis) e la Cisl, rendendo chiaro che i benefici ricevuti sono strettamente collegati all'appartenenza a una grande organizzazione confederale. Infine, l'integrazione con la Fnp e altre federazioni rappresenta un modello da replicare, accompagnando i lavoratori iscritti attraverso il percorso lavorativo fino alla pensione, garantendo continuità associativa e assistenza individuale costante, grazie alla collaborazione tra le diverse federazioni e le articolazioni territoriali della Cisl.

3.4 Rendere l'Organizzazione più attrattiva

Il comitato giovani della Confederazione Europea dei Sindacati ha lanciato un allarme: "i sindacati sono di fronte a una crisi esistenziale. O reclutiamo un numero significativo di nuovi giovani membri, o nel giro di pochi decenni non saremo più organizzazioni di massa".

Ciò passa attraverso una maggiore considerazione anche da parte della Cisl dei temi propri della cultura del lavoro dei millenials e della Gen Z. Benché le generazioni non possano essere considerate come un indistinto, da recenti ricerche emerge che i giovani sono tendenzialmente più interessati rispetto a chi li precede per età alla qualità della vita lavorativa in tutte le sue dimensioni.

Il lavoro viene visto da molti di loro come occasione di autorealizzazione, opportunità di sviluppo, non come un'attività totalizzante, a cui dedicare l'intera esistenza. La flessibilità, da disvalore assoluto quale era, tende sempre più a divenire una variabile decisiva in base alla quale scegliere se occuparsi in quell'azienda o meno.

Questo approccio al lavoro ha, oggi, un suo peso, dovuto anche alla crisi dell'offerta, per cui sono sempre meno i giovani disponibili per il reclutamento da parte delle aziende e delle pubbliche amministrazioni.

Atteggiamenti moralistici allontanano dalla possibilità di fare proselitismo nei confronti dei giovani e, per usare il loro linguaggio, ci condannano allo stato di "cringe", proprio di chi attua "scene e comportamenti che suscitano imbarazzo e disagio in chi le osserva" (A.Benini).

La sindacalizzazione dei giovani passa, dunque, attraverso una parziale revisione delle priorità che l'attività di rappresentanza si è data nel tempo: il salario, pur importante, non è il (solo) elemento considerato decisivo. È necessario un grande investimento sul ridisegno e l'arricchimento dei ruoli professionali, sulla formazione e la carriera, sulla conciliazione vita- lavoro, sulla riduzione degli orari di lavoro, sullo sviluppo dello scambio tra incrementi della produttività e riduzione del tempo lavorato, sul welfare occupazionale, sull'ergonomia, sullo smart working e il telelavoro.

Altre opzioni possono aiutarci ad essere più vicini ai giovani, tra cui l'effettuazione di incontri nelle scuole, negli istituti di istruzione e formazione professionale e nelle università per instaurare un dialogo prima ancora che si affaccino sul mondo del lavoro; offrire servizi dedicati ai giovani e un sostegno su misura per i vari gruppi, come giovani disoccupati e giovani lavoratori precari (gli sportelli di orientamento, con risorse professionalmente preparate; i servizi di assistenza alle piccole partite IVA); creare ovunque possibile una struttura giovanile, dedicata in modo permanente ai giovani attivisti e delegati sindacali; dare voce ai giovani lavoratori nei sindacati per farli partecipare maggiormente nei processi decisionali; coinvolgere giovani selezionati dalle strutture per formarli come esperti a supporto del lavoro dei sindacalisti a tempo pieno e dei delegati.

Rendere l'organizzazione più attrattiva passa anche da approcci organizzativi che consentano a tutti e tutte, in ottica di pari opportunità, maggior equilibrio vita/lavoro e riconoscimenti in termini di concreta partecipazione a percorsi professionalizzanti e ruoli, che esulino dal mero aspetto economico.

È, poi, fondamentale aprirsi sempre di più al mondo esterno, costruendo e realizzando apposite iniziative congiunte (ad es. campi scuola, corsi di formazione, iniziative di scambio e condivisione di idee) con associazioni di giovani o partecipate dai giovani (es. scout, associazioni ambientaliste, organizzazioni non governative ecc.). Ciò anche per seminare in terreni che possono essere accoglienti e consentire di far crescere possibili "vocazioni" all'attività sindacale.

3.5 "L'Ottimo Sindacalista"

Essere sindacalista Cisl significa essere competenti, capaci di entrare nel merito delle questioni, impegnati non solamente nell'operatività quotidiana, ma anche nella formazione e nello studio (che devono essere intese sia come opportunità, che come un dovere per svolgere al meglio la propria attività di rappresentanza).

Il traguardo della legge sulla partecipazione richiederà un'evoluzione fortissima, verso il "sindacalista partecipativo", capace di entrare nel merito della rendicontazione aziendale, dell'organizzazione del lavoro, dei piani industriali delle imprese, dei meccanismi di governance, del rafforzamento della bilateralità e di attivare appropriate soft skill, compresa la capacità di divergere.

In molti casi il cislino e la cislina dovranno camminare da soli, operatori di frontiera, a cui spetterà contribuire ad aprire la via partecipativa nel nostro Paese, sapendo gestire le probabili incomprensioni e opposizioni.

Ciò vale sia per i delegati di base, che per i sindacalisti a tempo pieno. Questi ultimi devono

porsi al servizio dei primi, svolgendo un ruolo che è prima di tutto di leadership supportiva, volta a valorizzare e far crescere la rete dei rappresentanti nei posti di lavoro.

Ai sindacalisti a tempo pieno è richiesto di coltivare la sobrietà e la trasparenza, in coerenza con quanto previsto dal codice etico della Cisl e sapere lavorare in gruppo con i colleghi.

3.6 Innovare la nostra comunicazione

Aggiornare e rafforzare gli strumenti di comunicazione interna ed esterna rimane un'esigenza per la Cisl più che mai strategica in un mercato dell'informazione caratterizzato dalla ridondanza, dalla presenza di una molteplicità di fonti, dalla perdurante crisi dell'editoria tradizionale e da una eccessiva parossistica "polarizzazione" politica anche del sistema mediatico. Per tali ragioni, occorre proseguire con coerenza e determinazione il processo di innovazione delle forme e dei modi di far comunicazione, non solo per consolidare una scelta di carattere politico ed organizzativo, ma anche per poter diffondere in maniera più efficace la visione del nostro sindacato.

È necessario correggere le distorsioni di una narrazione tutta negativa, comunicare i risultati raggiunti, sviluppando un diverso modo di raccontarsi, che sia capace di valorizzare le storie emergenti dall'attività di tutela, rappresentanza, partecipazione svolta nelle aziende e sul territorio. Attraverso il racconto di esperienze, emozioni e valori, dobbiamo ambire a creare connessioni sempre più forti con chi rappresentiamo e con il pubblico in generale, trasmettendo i messaggi in modo convincente, raggiungendo in particolare le nuove generazioni. Per fare ciò è necessario sviluppare nuove competenze e strumenti in grado di integrare varie forme di media come testi, immagini, piattaforme digitali, video e audio, per creare narrazioni interattive ed immersive, in grado di essere di ispirazione alla riflessione e all'azione.

Bisognerà, quindi, associare gli strumenti di comunicazione oramai consolidati (circolari, volantini, comunicati, interviste, newsletter, infografiche, video, spot, ma anche i social) a nuove modalità. Sarà indispensabile investire sulla formazione e valorizzazione del ruolo degli operatori dell'informazione della Cisl a tutti i livelli, nazionale, regionale, territoriale e di categoria, rafforzando le sinergie tra centro e periferia, strutture confederali, verticali, servizi ed enti. A tal fine va anche considerato il coinvolgimento di esperti esterni.

3.7 La formazione sindacale e la ricerca come fondamentali pilastri politico-organizzativi

Nell'esperienza Cisl la formazione sindacale e la ricerca hanno sempre avuto un ruolo rilevante e "fondativo".

La funzione formativa è al centro del cambiamento necessario verso il "sindacato della partecipazione". Ciò comporta un più sistematico investimento sulle competenze partecipative

sia per i delegati e le delegate, che per i sindacalisti a tempo pieno, dando altresì rilievo alle figure di staff e di supporto tecnico-specialistico. In tale prospettiva particolare importanza assumono, inoltre, le competenze comunicative e relazionali.

Dobbiamo garantire che tutte le persone della nostra organizzazione siano preparate per rispondere con prontezza e competenza alle grandi dinamiche di cambiamento, assicurando politiche formative devono essere strettamente connesse a quelle organizzative, promuovendo un approccio rigoroso e trasparente che non si limiti a obiettivi di corto respiro.

Fondamentale che questo processo coinvolga tutti: delegati, quadri e dirigenti, sia coloro che sono appena entrati nel sindacato sia chi ha già esperienza.

L'obiettivo è formare sindacalisti capaci di migliorare l'efficienza dell'organizzazione, la qualità della vita lavorativa e la capacità di rappresentanza e tutela. Il radicamento nei valori del sindacato, unito alla specializzazione in settori cruciali come la contrattazione, la rappresentanza, la bilateralità e la partecipazione, deve essere un obiettivo prioritario.

L'approccio partecipativo richiede peraltro non solo maggiori conoscenze e competenze ma anche un "metodo" che valorizzi l'individuazione e la diffusione delle migliori pratiche ed il confronto tra sedi di alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese (formazione congiunta).

Va valutata l'introduzione dell'obbligo formativo e di aggiornamento per chiunque assuma un ruolo, come avviene in molti altri contesti anche per via contrattuale.

Il Centro Studi di Firenze è la sede preposta, fin dalle origini, alla formazione dei quadri e dei dirigenti sindacali Cisl. La formazione nel corso degli anni ha peraltro assunto un carattere policentrico e diffuso, venendo ad interessare strutture territoriali, categorie, enti dell'organizzazione.

A tal fine è necessaria una rete di formatori e formatrici della Cisl più strutturata dell'attuale, diffusa sul territorio e nelle categorie, in grado di operare utilizzando strumenti omogenei, progettati appositamente per i diversi target di riferimento. La rete deve essere tenuta insieme e supportata nella sua progressiva diffusione dal Centro Studi Nazionale, che dovrà avere un ruolo strategico per la promozione della cultura partecipativa.

Il Centro di Firenze dovrà svolgere anche la funzione di contribuire a sviluppare il potenziale organizzativo, dando continuità ai corsi lunghi nazionali per i nuovi dirigenti e contrattualisti e di aggiornamento e formazione dei formatori della rete.

Particolare attenzione andrà posta nella definizione dei percorsi rivolti ai segretari organizzativi e amministrativi.

Quanto all'attività di cultura, ricerca, innovazione e approfondimento tecnico a servizio della segreteria generale, dei Dipartimenti confederali e di tutta la Cisl, è strategico il rafforzamento della Fondazione Ezio Tarantelli, quale interlocutore autorevole dell'Accademia e centro di elaborazione originale e sorgiva di proposte tecniche coerenti con il pensiero e la strategia della Cisl. I valori della Cisl e lo sviluppo del patrimonio storico, documentale e archivistico è affidato alla Fondazione Pastore, custode della nostra storia in sinergia con le nuove articolazioni Cisl finalizzate alla valorizzazione dei tratti propri del sindacato nuovo.

La collaborazione con strutture analoghe delle Federazioni e delle Unioni regionali, e in partnership con Università, Centri di ricerca e Edizioni Lavoro, potrà dare un ulteriore impulso alla capacità di analisi e di elaborazione permettendo di continuare a praticare il riformismo che ha caratterizzato la Cisl per oltre settant'anni. Inoltre, la Cisl si propone di lanciare un progetto sulla "cultura del lavoro", coinvolgendo Università, scuole superiori e centri di formazione professionale, per offrire ai giovani l'opportunità di conoscere i valori, le attività e gli obiettivi del sindacato.

Lavorare insieme per una Cisl più forte

La Cisl è come il viandante della poesia di Frost. "due strade divergevano in un bosco ed io/ io presi la meno battuta, e questo ha fatto tutta la differenza". Continueremo a transitare sulla strada meno battuta, come spesso abbiamo fatto nella nostra storia, avendo spesso anticipato ciò che altri rivendicavano di avere inventato dopo vent'anni.

La scelta della partecipazione è in forte discontinuità rispetto al modello di relazioni sindacali e di sindacato al quale siamo stati abituati. Richiede un grande cambiamento rispetto a ciò che facciamo e che siamo oggi. Richiede impegno e passione, al quale tutti siamo chiamati, ognuno per la posizione che ricopre. Ma solo esercitando le diverse forme della partecipazione saremo in grado di far crescere il Paese e, nel contempo, la Cisl, migliorando le condizioni di chi rappresentiamo, evitando che si allarghi la faglia tra chi sta in alto e chi sta in basso.

La natura di questi Temi di discussione è aperta, con l'intenzione di stimolare il più ampio dibattito ad ogni livello congressuale. L'auspicio è che possano essere arricchite e divenire la bussola che ci serve per muoverci verso l'orizzonte di impegno e concreta speranza.



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

00198 Roma
Via Po, 21
tel. 0684731