



“ESSERCI PER CAMBIARE”
Persona, lavoro, partecipazione
per il futuro del Paese

TEMI DI DISCUSSIONE

XIX Congresso Confederale Cisl

XIX Congresso Cisl - Temi di discussione

INDICE

Introduzione	4
Parte Prima - Il nuovo mondo dopo il Covid	4
Il quadro internazionale	4
Tre scenari a confronto	5
L'Europa protagonista	6
L'Italia del 2021	7
Nuova centralità degli Stati e delle politiche pubbliche	7
Pnrr, occasione storica per un cambio di passo	8
Il Piano e il ruolo delle Parti sociali	8
Le tecnologie al centro della transizione	9
Sostenibilità come nuovo orizzonte strategico	10
Questione salariale: far evolvere la contrattazione	10
La partecipazione: mobilitare capitale, mobilitare lavoro	11
Rappresentare i tanti “mondi del lavoro”	12
Parte seconda - Temi di discussione congressuale	13
<u>Un programma di lavoro riformista</u>	13
1. <i>Ruolo dello Stato e nuova stagione di concertazione</i>	13
2. <i>Riforme istituzionali: verso un federalismo solidale</i>	14
3. <i>Proteggere e promuovere la persona nel mercato del lavoro</i>	15
4. <i>Formazione: diritto-dovere soggettivo e universale</i>	15
5. <i>Rilanciare e rigenerare l'industria</i>	16
6. <i>I drivers del turismo e del terziario</i>	18
7. <i>Coltivare futuro: i comparti agroalimentari-ambientali</i>	18
8. <i>Un sistema bancario al servizio del Paese</i>	19

9. Investire sul lavoro pubblico	20
10. Centralità del sistema di istruzione	21
11. Una nuova attenzione all'università e alla ricerca	21
12. Il sistema sanitario dopo il Covid	22
13. Abitare e connettere il Paese: infrastrutture e trasporti	23
14. Il Sud come sfida nazionale	24
15. Consolidare le reti delle politiche sociali	25
16. Un fisco più equo	26
17. Dare sostenibilità sociale alla previdenza	27
18. Per un Next Migration EU nel segno dell'integrazione	28
<u>L'attualità del "mestiere" sindacale</u>	28
1. Il valore del lavoro, della rappresentanza e della sostenibilità	28
2. Un sindacato europeo dopo il ritorno della grande politica comunitaria	29
3. L'impatto del Covid e la risposta associativa ai diversi livelli	29
4. Contrattazione e partecipazione	30
5. La sfida dell'innovazione	31
6. Lotta ai contratti pirata	32
7. Estendere e innovare le tutele	33
8. Negoziare le nuove dimensioni del lavoro a distanza	33
9. La personalizzazione degli orari di lavoro	34
10. La bilateralità tra partecipazione e protagonismo	35
11. Investire sulle nuove generazioni	35
12. La parità di genere e le pari opportunità come occasioni di crescita	36
13. Sicurezza, diritto intangibile	37
<u>Essere Cisl</u>	37
1. Il socio e la confederazione	37
2. La scelta della prossimità	38
3. Formazione sindacale, politica dei quadri, elaborazione culturale	39
4. Comunicazione e informazione: un sistema integrato e innovativo	39
5. Valorizzare il Terzo settore	41
6. Alleanze sociali e promozione della legalità	42

7. L'autonomia e l'azione unitaria 42

Il cammino è appena iniziato 43

Introduzione

Dopo diciotto mesi difficilissimi come quelli trascorsi, interamente dominati dal Covid e dalle sue conseguenze, pur in presenza di condizioni ancora complicate, si è deciso di avviare il percorso congressuale della Cisl, che inizierà a settembre 2021 per concludersi a maggio 2022.

I Temi di questo documento, aperti a ulteriori contributi, si sviluppano a partire da una analisi della nuova fase storica e da un bilancio della stagione che è alle nostre spalle, indicando poi gli obiettivi politici ed organizzativi per il lavoro da svolgere nel corso del prossimo mandato congressuale, per una Cisl:

1. politicamente sempre più autorevole, tanto sul piano nazionale quanto a livello regionale e territoriale, motore attivo di una nuova stagione di politiche concertative (*ripresa della concertazione, della capacità di rappresentanza del mondo del lavoro*);
2. presente in tutti i luoghi di lavoro, attraverso una strategia che coniughi tutela dei diritti dei lavoratori, partecipazione, adeguata redistribuzione dei risultati economici (*rilancio della strategia contrattuale del sindacato nuovo*);
3. più attrattiva, accogliente e inclusiva, in particolare per le nuove generazioni, per le donne, per gli immigrati; sempre più capace di sostenere e guidare i giovani lungo i loro percorsi e progetti di vita (*programmi di nuova sindacalizzazione giovanile e di pari opportunità*);
4. più attiva nelle periferie sociali attraverso la costruzione di progetti di inclusione ed emancipazione, una profonda capillarità organizzativa, una intensa contrattazione aziendale, sociale e territoriale, ispirata anche da un profondo senso della posterità (*nuovo ruolo comunitario del sindacato territoriale*);
5. rinnovata nella sua capacità di fornire servizi ai lavoratori, ai pensionati e ai cittadini su tutto il territorio nazionale, integrando l'offerta a base territoriale con un'offerta specifica in tutti i luoghi di lavoro e con una solida e innovativa componente digitale (*sistema capillare, integrato, digitale*);
6. ad un tempo competitiva e unitaria, in grado di raggiungere nuovi traguardi in termini di radicamento sociale, di capacità contrattuale, di crescita organizzativa, rilanciando i valori della sua identità storica (libertà, autonomia, responsabilità, solidarietà), in un positivo confronto con le altre espressioni del sindacalismo confederale (*ulteriore rafforzamento della Cisl in una cornice confederale unitaria*);
7. impegnata a livello internazionale, a sostegno del sindacalismo libero e di progetti di cooperazione allo sviluppo e particolarmente a livello europeo, per partecipare alle scelte comunitarie sui temi del lavoro e della sostenibilità sociale, ambientale e digitale dello sviluppo, guardando alla prospettiva di un sindacato europeo negli Stati Uniti d'Europa (*rafforzamento della Cisl nella dimensione internazionale*).

Parte Prima - Il nuovo mondo dopo il Covid

Le grandi epidemie sono sempre state nella storia dei segnavia per importanti e rapidi passaggi d'epoca e il Covid 19, con ogni probabilità, subirà lo stesso destino. Questa accelerazione modifica significativamente la cornice economica e sociale all'interno della quale la Cisl dovrà delineare le sue strategie ed operare nei prossimi anni.

Il quadro internazionale

I dati previsionali sono in rapida evoluzione, soprattutto perché risentono dell'avanzare o del regredire della pandemia che, in molte aree economiche avanzate, la pandemia ha prodotto una convergenza espansiva fra politica monetaria e politica di bilancio. Le due incognite principali riguardano la gestione del debito pubblico e la possibile esplosione dell'inflazione.

Gli esiti dipendono sostanzialmente dall'interazione tra il ciclo economico e il ciclo legato al Covid; è quindi probabile che la ripresa economica non sarà distribuita in modo uniforme a livello globale.

La pandemia ha accentuato le disuguaglianze tra Paesi ricchi e poveri. I massicci interventi monetari e fiscali, accanto alla disponibilità in tempi record dei vaccini, hanno permesso a tutti i Paesi più progrediti di ottenere risultati economici migliori di quanto previsto nei primi mesi della pandemia. Ma la recessione mondiale 2020 una "depressione pandemica", come l'ha definita la Banca mondiale, che spingerà oltre 100 milioni di persone in più sull'orlo della povertà estrema entro la fine del 2021.

Oggi comunque, il panorama macroeconomico mondiale fa registrare una robusta ripresa. Secondo le stime di aprile del Fondo monetario internazionale la crescita mondiale sarà del 6% a fronte di una caduta del 3,3% del 2020. La Cina si distinguerà probabilmente con una crescita vicina al 9%, dopo essere stata l'unica ad ottenere un segno positivo anche nel 2020.

Anche gli Stati Uniti forniranno un risultato più eclatante (+6,7%), da attribuire ad un inedito sostegno pubblico dell'economia, con 6mila miliardi messi in campo dall'attuale Amministrazione, oltre ai 900 già deliberati dalla precedente. Gli obiettivi non sono solo

"congiunturali", ma mirano a ridurre il gap competitivo maturato dall'economia americana, in particolare nell'ultimo decennio, rispetto a quella cinese.

Più lenta, ma comunque significativa, la crescita europea. La Commissione prevede un +4,8% per il 2021, confermato da un +4,5% per il 2022. Il Pil dell'Unione dovrebbe tornare al suo livello pre-crisi nell'ultimo trimestre del 2021.

Al di là del Pil, però, non si può fare a meno di sottolineare come nel 2020, a causa della crisi pandemica, nel mondo siano andati perduti 114 milioni di posti di lavoro, con grandi disparità secondo i settori, i Paesi, le competenze. Nel rapporto "Prospettive dell'occupazione 2021", l'Ocse ha raccomandato di prolungare gli aiuti rivolti a settori e persone più vulnerabili, e di investire in formazione per l'acquisizione di nuove competenze, poiché la crisi ha anche rafforzato il trend di trasformazione del lavoro attraverso l'automazione e la digitalizzazione.

La recessione globale è stata profonda ma si è conclusa comunque prima del previsto, contrastata da una efficace politica economica ultra espansiva. La prossima fase della pandemia comporterà sfide diverse ma non meno decisive, a partire dall'inevitabile riallocazione di capitale e lavoro e dalla necessità di far evolvere verso programmi mirati, gli attuali sostegni a famiglie e imprese.

Tre scenari a confronto

La pandemia non è ancora finita e la campagna di vaccinazione globale è irregolare, mentre potrebbero arrivare nuove ondate di contagio. Tre gli scenari possibili.

Il primo, più probabile, vede una ripresa relativamente stabile: la pandemia è costantemente tenuta sotto controllo, il consumo sostiene la ripresa, l'inflazione rimane entro gli obiettivi prefissati e le condizioni finanziarie, determinate dalle politiche monetarie, non si restringono in modo significativo. Restano rilevanti differenze tra Paesi, con criticità legate soprattutto alla crescita di quelli emergenti.

Nel secondo scenario l'inflazione supera le aspettative e le politiche monetarie delle banche centrali devono necessariamente diventare restrittive.

Il terzo scenario, in cui la ripresa si blocca, è plausibile se la pandemia si rivela più difficile da controllare con il susseguirsi e l'avanzare delle varianti.

Punto critico sarà, in ogni caso, l'inevitabile processo che condurrà alla "normalizzazione" delle politiche economiche e in particolare il rischio di un conflitto tra politiche monetarie e

fiscali. Il pericolo maggiore riguarda la possibilità che una politica monetaria più restrittiva si faccia strada prematuramente rispetto al consolidamento della crescita, fatto che richiederebbe una risposta delle politiche di bilancio in una situazione molto delicata. Il rapporto debito pubblico/Pil infatti, non è mai stato così alto in tutto il mondo con tassi di interesse davvero contenuti. L'onere del debito, paradossalmente, sembra quindi notevolmente alleggerito, ma questo significa che gli spazi di manovra fiscale e monetaria si sono andati contraendo.

Se da un lato sembra opportuno arrivare ad un restringimento delle politiche economiche quando le condizioni macroeconomiche lo permetteranno, dall'altro bisogna essere consapevoli che il processo di "normalizzazione" non è rinviabile all'infinito. Il punto è, come ha insegnato Ezio Tarantelli, che in questi casi la tecnica economica non basta: serve l'ingegneria sociale. Solo una forte coesione e una profonda unità d'intenti tra istituzioni e corpi intermedi possono garantire un'uscita dalla crisi meno pesante per tutti, in particolare per i più deboli.

L'Europa protagonista

Il ruolo dell'Unione europea nei prossimi anni potrebbe essere assai rilevante. Di più: dovrebbe davvero esserlo, considerando le nuove sfide del contesto internazionale, che vede nello scontro USA-Cina, con l'incognita Russia, l'elemento determinante. Ad essere in gioco è la sopravvivenza di un modello di economia sociale di mercato e dei valori democratici che ne sono il fondamento.

La crisi pandemica ha offerto all'Europa l'occasione per una svolta epocale. Le scelte compiute a livello di politica economica le hanno permesso di esercitare un protagonismo molto diverso da quello avuto nelle crisi passate, affrontate sulla base dei criteri rigidi dell'austerità e del rigore a tutti i costi.

Fin dai primi mesi del 2020, l'Unione si è mossa con tempestività e ha dispiegato misure e interventi senza precedenti, avviando o consolidando strumenti di forte impatto come il Recovery Fund e il Piano *Sure* per il sostegno di programmi di riduzione di orario di lavoro legati a percorsi di formazione, esperienza che andrebbe confermata in via strutturale. Sul versante della politica monetaria la Bce ha dato continuità e ampliato l'approccio avviato nel 2012 dall'allora Presidente Mario Draghi, caratterizzato dall'azzeramento del costo del credito e dall'ampliamento della liquidità da immettere nel mercato.

È troppo presto, naturalmente, per parlare di una svolta in senso federalista. Le identità nazionali restano molto forti e presto potrebbero tornare a svolgere un ruolo di freno. Per scongiurare tale rischio, nel prossimo futuro andranno risolte questioni cruciali, a partire dal completamento dell'Unione bancaria e dalla costruzione di una capacità fiscale comune.

La sospensione del Patto di stabilità, che si protrarrà almeno fino al 2023, dovrà portare poi a un equilibrio nuovo che riveda profondamente le regole rigoriste e tecnocratiche adottate negli scorsi anni, scegliendo definitivamente criteri maggiormente solidali. Da questo punto di vista il passo fatto con il *Next Generation EU* è politicamente strategico. Il Piano, infatti, che introduce la mutualizzazione del debito pubblico dei paesi europei, è finanziato con bond emessi direttamente dall'Ue, e prefigura finalmente l'idea di un bilancio pubblico e di un welfare europeo con relativa cessione di sovranità degli Stati membri a Bruxelles.

Nell'era post-Covid l'Europa dovrà affrontare due sfide fondamentali: una interna, rilanciando un modello di crescita sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale; l'altra esterna, consolidando il suo protagonismo nello scacchiere globale, a partire da una strategia comune verso la Cina e da una rinnovata alleanza transatlantica con gli Stati Uniti. Sarà inoltre prioritario saper rispondere in modo coordinato alle ondate migratorie, in un mondo sempre più frammentato e dai fragili equilibri, che generano continue emergenze umanitarie, ultima in ordine di tempo quella afghana.

L'Italia del 2021

Secondo le previsioni Ocse, dopo il crollo del 2020 (-8,9%) avremo un rimbalzo del Pil al 5,9% nel 2021, con un recupero dei livelli pre-Covid nel 2022, solo dopo delle altre grandi economie.

Si tratta comunque di un dato migliore rispetto a quello della media europea, fondato prevalentemente sull'efficacia dell'intervento pubblico e in particolare sul successo del Piano di ripresa e resilienza (Pnrr), e non solo sulla capacità imprenditoriale privata, contraddetta dal calo degli investimenti tra il 2018 e il 2019. Si stima infatti che negli ultimi dieci anni la "rinuncia" agli investimenti, sia pubblici che privati, sia costata 8 punti di Pil.

C'è poi da considerare come nell'ultimo anno e mezzo i consumi privati siano crollati quasi dell'11%, percentuale mai registrata nel dopoguerra. Sta di fatto che la variabile "domanda" sarà cruciale per gli obiettivi di ripresa, e non solo a breve termine.

Sul fronte occupazionale, poi, i dati sono decisamente meno confortanti, confermando le teorie per cui dopo una grave crisi la ripresa dell'occupazione è più lenta di quella del Pil. Il tasso di disoccupazione è aumentato dal 9,5% della fine del 2019 al 10,5% del maggio 2021, con picchi allarmanti sul versante giovanile e femminile. Si rischia è una ripresa *jobless* (senza lavoro), dovuta anche all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche.

Il quadro è altrettanto preoccupante a livello salariale. Anche prima della crisi i salari medi in Germania erano cresciuti del 18,4% tra il 2000 e il 2019, in Francia del 21,4% e in Italia solamente del 3,1%. Con il Covid le famiglie italiane hanno perso 32 miliardi di euro di reddito: non stupisce dunque l'aumento del numero di quelle in povertà, anche fra coloro che non hanno perso il lavoro. Nel 2020 la marginalità assoluta ha coinvolto oltre 2 milioni di nuclei e più di 5,6 milioni di individui. L'auspicabile consolidamento della ripresa permetterà di affrontare al meglio le questioni distributive, ma in realtà crescita e distribuzione sono strettamente collegate.

Il nostro debito pubblico, poi, ha raggiunto i 2.651 miliardi, pari al 160% del Pil. Il fatto che i titoli pubblici con cui si finanzia tale debito siano detenuti per un quarto dalla Bce allontana per il momento il pericolo di una crisi finanziaria.

Tuttavia, nel 2023, quando si prevede di ripristinare il Patto di Stabilità in Europa, lo scenario potrebbe mutare radicalmente. Il rischio, per l'Italia, è che l'inflazione sopraggiunga prima ancora che la ripresa post Covid abbia fatto il suo corso, con il risultato di una sorta di stagflazione rispetto ai dati 2019. L'obiettivo, allora, è quello di una crescita non inflazionistica, in un quadro di coesione sociale dove un'equa distribuzione dei redditi non sia vincolo ma motore della ripresa.

Nuova centralità degli Stati e delle politiche pubbliche

Negli ultimi dieci anni il mondo è stato sconvolto da quattro eventi critici inattesi: la crisi finanziaria del 2008-2011 a partire dal *default* dei prestiti *subprime* americani; il ripiegamento di stampo protezionista rispetto alla globalizzazione dei mercati di beni e servizi, in particolare dopo l'elezione di Donald Trump nel 2016; la difficoltà di gestire gli impatti delle tecnologie digitali, tanto sul versante degli effetti sui posti di lavoro quanto su quello geopolitico; una pandemia di dimensioni e pericolosità del tutto imprevedute, diffusasi in ogni parte del mondo.

Questi eventi, dopo tanto tempo, hanno messo in discussione la primazia del mercato come unico regolatore delle società contemporanee. Non a caso ritorna prepotente sulla scena l'autorità statale, ovvero le istituzioni, gli attori pubblici, la politica, con il necessario corollario dell'intervento pubblico nell'economia e nella società. Appare evidente che il mercato è inadatto ad affrontare questi scenari, che necessitano di meccanismi molto più direttivi e "riequilibratori" rispetto a quelli espressi da attori indipendenti e non coordinati,

tipici dello scambio concorrenziale. Che si tratti di regolare i mercati finanziari, di riorganizzare gli scambi internazionali, di gestire/controllare alcune dimensioni delle tecnologie digitali, oppure di limitare la diffusione di una pandemia con misure straordinarie di sanità pubblica, abbiamo a che fare con eventi globali impossibili da risolvere attraverso le sole forze di mercato.

Pnrr, occasione storica per un cambio di passo

Come detto, ci troviamo di fronte a un delicato passaggio, nel corso del quale l'utilizzo della leva di bilancio pubblico dovrà passare dalla logica dei ristori e delle compensazioni – imprescindibili fintanto che si protrarranno le misure di contenimento sociale – a un'azione capace di dare forma alle traiettorie di sviluppo su cui si muoveranno le prossime generazioni.

Il primo banco di prova è il *Recovery Fund* e la sua declinazione italiana, il Pnrr: un'intreccio simbiotico fra un ambizioso pacchetto di riforme e gli effetti combinati di una forte spinta a digitalizzazione e di una nuova domanda "verde" che potrebbe avere effetti trainanti e di investimenti infrastrutturali pubblici. Al traguardo, del 2026 il documento prefigura un'Italia modernizzata, più inclusiva e rimodellata in base alle raccomandazioni della Commissione europea; un'Italia che si lasci alle spalle inefficienze normative e burocratiche.

Il Piano costituisce lo strumento fondamentale per ridisegnare un Paese più giusto ed equo, per ridurre le disuguaglianze, per la ripresa della crescita e dello sviluppo, per aumentare l'occupazione – in particolare giovanile e femminile – e per ridurre i divari territoriali ed infrastrutturali, affrontando le trasformazioni della digitalizzazione e della riconversione *green*.

L'ambizioso pacchetto di innovazioni vede innanzitutto una sfida inedita nella riforma della Pubblica Amministrazione e quindi del lavoro pubblico, e tocca poi da vicino anche le condizioni di lavoro private, includendo nella produttività dei fattori temi come il decentramento negli appalti, i limiti del ribasso, la concorrenza fra tipologie contrattuali, le liberalizzazioni nei servizi di pubblico interesse.

Sul difficile quadro congiunturale odierno si innestano poi ulteriori e complessi fattori di trasformazione come quelli dei canali commerciali (*e-commerce*) e logistici, la ridefinizione delle modalità di lavoro (*smart working*), l'evoluzione degli spazi urbani, il consolidamento delle reti di protezione e promozione sociale di fronte ai cambiamenti del mercato del lavoro, l'indebolimento del lavoro autonomo, le tendenze alla polarizzazione nelle competenze e nella distribuzione dei redditi con un radicale deterioramento degli stipendi medio-bassi.

Gli studi disponibili richiamano l'attenzione sulla necessità che ad una maggiore spesa corrisponda un incremento dell'efficienza generale del sistema economico. È su questo punto che si gioca la sfida del Pnrr. Non basta spendere, molto dipenderà anche dall'impatto che gli investimenti saranno in grado di esercitare sulle dimensioni interne dello sviluppo.

Il Piano e il ruolo delle Parti sociali

La svolta radicale della politica economica, specie nella veste del *Recovery Plan*, rappresenta un'occasione irripetibile. L'Italia è il primo Paese beneficiario del programma europeo, con 191,5 miliardi di euro di cui 68,9 a fondo perduto e 122,6 in prestiti (a cui vanno aggiunti 30,6 miliardi di fondi aggiuntivi nazionali e 13 miliardi dal fondo europeo *React*).

L'avvio di una fase di crescita stabile, sostenuta, non inflazionistica, capace di portare avanti i processi di rinnovamento dell'apparato produttivo e infrastrutturale, con l'obiettivo di

difendere e rafforzare l'occupazione, costituisce un obiettivo non rinviabile. Non è però possibile immaginare che la transizione digitale e quella ecologica non implicino, almeno nella fase iniziale, dei rischi sociali, soprattutto occupazionali, che dovranno essere affrontati da un nuovo modello di economia sociale di mercato. Questo comporta l'introduzione di strumenti e meccanismi che ne distribuiscano i costi, richiamando lo Stato ai suoi doveri di coesione ma anche le imprese alle proprie responsabilità sociali.

Si tratta, nel complesso, di un cambiamento enorme, che non si potrà realizzare senza una ripresa della concertazione sociale, volta a coordinare esplicitamente l'azione dei più rappresentativi agenti collettivi del sistema economico. L'avanzamento del sistema di relazioni industriali è una componente determinante di questa fase. Una nuova forma di contrattazione collettiva, aperta alla concertazione sociale nei settori, nelle imprese e nei territori lungo le linee tracciate dal Pnrr, può essere uno strumento fondamentale per rendere operativa, praticabile e condivisa la programmazione della nuova fase di sviluppo economico, tecnologico, sociale e ambientale. Il Paese ha bisogno di rapporti negoziali capaci di adattività e produttività, solidarietà e competitività. L'approdo finale dovrà essere una struttura di tipo partecipativo.

Le tecnologie al centro della transizione

Siamo di fronte a cambiamenti epocali e accelerati nella tecnologia, nell'organizzazione della produzione, nella stessa forma del lavoro. Tutte le sfide e le trasformazioni odierne si inquadrano in una fase di transizione che perdura dalla metà degli anni '70 e che ha le sue grandi forze motrici nella rivoluzione tecnologica legata alla digitalizzazione e negli scambi globali cresciuti a seguito dell'apertura dei mercati.

Da tempo è in atto un processo che sta smaterializzando le filiere produttive abilitando ancora di più le catene globali del valore, internazionalizzando la produzione ma anche i suoi fattori a partire dal lavoro, contribuendo da un lato alla decostruzione dei settori produttivi tradizionali e dall'altro alla nascita di nuovi ambiti di mercato.

Il paradigma di mercato liberista e le spinte disgreganti, in mancanza di nuovi strumenti regolatori, rischiano di esasperarsi con l'avanzata della digitalizzazione e di strutture sociali e lavorative sempre più legate a pochi grandi fornitori internazionali di nuove tecnologie.

Le innovazioni legate al digitale si estendono ad ogni attività di produzione e vendita e hanno già portato all'obsolescenza di numerosi servizi e figure professionali, creandone al contempo altri. Le tecnologie da un lato accrescono le possibilità di fare impresa in modo flessibile e dall'altro rendono la flessibilità sempre meno una scelta e sempre più una necessità, un prezzo da pagare per assicurarsi la competitività.

La trasformazione di Industria 4.0 si inserisce in uno scenario socioeconomico in cui le tendenze alla polarizzazione si stanno ulteriormente accentuando. Ne sono conseguenza le disuguaglianze nella distribuzione della ricchezza, la diffusa paralisi della mobilità sociale e l'aumento della stessa povertà assoluta. Nel mercato del lavoro, inoltre, permangono dualismi su abilità, competenze, qualità e tasso di occupazione.

La percentuale di lavoratori occupata nell'industria manifatturiera resta tra le più alte in Europa, nonostante la costante diminuzione dal 1980. Nello stesso arco di tempo si è assistito alla crescita sia di personale non qualificato sia di lavoratori in professioni esecutive nel commercio e nei servizi.

La crescita degli occupati si concentra soprattutto in lavori a basso valore aggiunto; fatto che, unitamente a una produttività ferma ormai da anni, rende necessaria una transizione verso modelli produttivi in cui l'innovazione contribuisca a rendere più competitive le nostre imprese e più competenti i lavoratori.

Una conseguenza di queste trasformazioni sul sistema economico-produttivo è la riduzione delle distinzioni tra sistema primario, secondario e terziario, che si è espanso in modo incredibile nei decenni: in tutti i paesi avanzati quasi il 75% degli addetti viene oggi classificato come occupato nel settore. L'intensificarsi delle interconnessioni fra terziario e manifatturiero è da intendersi sia come innesto di "intelligenza terziaria", a più livelli, dentro il modo tradizionale di fare impresa, sia come scorporo di alcune attività, che da interne alla catena del valore aziendale diventano funzioni esterne. Accanto ai servizi più tradizionali legati ai trasporti, alle attività finanziarie e immobiliari, si affiancano rapidamente altre attività di supporto all'industria che prima erano in gran parte internalizzate (attività gestionali e di consulenza aziendale, R&S, marketing, contabilità, selezione personale, pulizia e di supporto alle funzioni d'ufficio). Infine, l'avvento dei nuovi lavori ha visto emergere figure professionali inedite, che oggi possono trovare nella Cisl un importante riferimento.

Sostenibilità come nuovo orizzonte strategico

Il corso del ventesimo secolo, iniziato sotto l'egida neolibera, ha improvvisamente subito un brusco cambiamento di direzione reso evidente dai piani di spesa pubblica promossi dall'amministrazione Biden e dal *Recovery Plan* europeo. Quel che non erano riusciti a fare la crisi finanziaria del 2007-2008 e gli allarmi sempre più pressanti per il *global warming*, è stato reso possibile dalla necessità di fare fronte alle conseguenze della pandemia.

E così il tema chiave è diventato la *sostenibilità*. Termine che per la Cisl fa riferimento ad un concetto preciso, relativo al futuro dell'economia e della società.

Lo sviluppo è sostenibile se garantisce le future generazioni: non solo ambiente, ma anche diritti, organizzazione della società, diversa relazione tra produzione, lavoro, territorio e risorse, siano esse naturali o umane. Si tratta di costruire una nuova dimensione sociale, culturale, politica ed economica delle comunità, partendo dall'enciclica "Laudato Si'" di Papa Francesco, dall'Agenda Onu 2030, dal *Just Transition Oil*, fino all'*European Green Deal* e al "Manifesto di Assisi".

La crescita dei prossimi anni sarà sostenibile, o non sarà: dovrà essere rispettosa dell'ambiente e della qualità della vita, mettere al centro la persona, garantire una equa transizione ecologica e tecnologica, valorizzare la sussidiarietà, contrastare sfruttamento e caporalato.

Il concetto di sostenibilità porta a misurarsi con le grandi opportunità di questa stagione difficile e decisiva. Due su tutte: la prima riguarda le azioni necessarie per rilanciare modelli di crescita attenti al rispetto del creato e anzi capaci di fare dell'ambiente, attraverso i comparti idraulico-forestali e agroalimentari, un fattore strategico di sviluppo. La seconda richiama invece il bisogno di collegare questi ecosistemi al lavoro dignitoso, ben formato e aggiornato, retribuito e contrattualizzato.

Il ruolo del lavoro, dei lavoratori e, quindi, della loro rappresentanza è fondamentale per la rivoluzione sostenibile. Anche per questo, si può pensare alla creazione di un organo indipendente di vigilanza, sul modello dei cosiddetti *self-regulated body*, che classifichi le aziende e orienti gli investimenti sulla base del grado di sostenibilità dell'attività e dei modelli gestionali con cui viene organizzato il lavoro.

Questione salariale: far evolvere la contrattazione

La scarsa diffusione della negoziazione di secondo livello ha causato in questi decenni il mancato rispetto della regola d'oro dei salari, secondo cui le retribuzioni devono crescere nella stessa misura della produttività. Tra il 1995 e il 2019, pur in presenza di bassi

incrementi della produttività del lavoro (+8%), i salari hanno avuto un incremento ancora minore (+3,3%) con pesanti effetti su coesione, consumi, crescita.

È ormai improrogabile l'incentivazione della negoziazione decentrata per la risoluzione del problema dell'insufficiente crescita e della inadeguata distribuzione di salari e produttività. La questione è di tale portata sistemica che non implica soltanto misure di politica economica di natura tecnica. È necessario un ampio sforzo di mobilitazione comune, paragonabile a quelli che da sempre hanno caratterizzato gli episodi cruciali della storia dello sviluppo economico italiano (Ricostruzione, lotta all'inflazione, ingresso nella zona Euro). Bisogna pensare ad un'azione sindacale che agisca *ex ante*, evitando il formarsi di enormi disuguaglianze da gestire *ex post*. Per questo un nuovo Accordo sociale deve far coesistere contrattazione e partecipazione.

Senza dimenticare le carenze strutturali dell'economia italiana, si può affermare che le cause della bassa produttività non debbano essere prioritariamente o esclusivamente ricercate dal lato dell'offerta. Gli indici deludenti sono più il risultato di politiche economiche miopi adottate negli ultimi decenni: la compressione della domanda, le distorsioni della distribuzione, l'arretramento nella fornitura dei servizi collettivi e la mancanza di strumenti di politica industriale hanno fatalmente prodotto bassa crescita prima e bassa produttività poi. La stagnazione del potere di acquisto dei salari ha provocato al Paese danni enormi, bloccando la crescita, disincentivando gli investimenti e favorendo la creazione di ampie sacche di povertà. Eppure nell'attuale situazione italiana sono tuttora in voga quelle interpretazioni (mai disinteressate) fondate sull'inefficienza di sistema, e tese a riprodurre le stesse politiche del passato, eludendo i nodi della distribuzione del reddito tra capitale e lavoro.

In parallelo al crollo degli investimenti pubblici, determinato dalle politiche di austerità, e di quelli privati, la stagnazione salariale è stata una delle variabili determinanti della stagnazione italiana. Tra il 2007 e il 2019, a fronte di un avanzo commerciale aumentato di 43,6 miliardi, abbiamo avuto 13,1 miliardi in meno di consumi pubblici, 18,2 miliardi in meno di consumi privati e 73,5 miliardi in meno di investimenti pubblici e privati. In definitiva, ogni miliardo aggiuntivo di avanzo commerciale è "costato" più del doppio in termini di calo di consumi, servizi pubblici e investimenti.

La partecipazione: mobilitare capitale, mobilitare lavoro

Rispetto all'azione sindacale si individuano due ambiti della partecipazione: quello macro, o della partecipazione strategica, che riguarda la capacità del movimento sindacale di incidere sulle grandi scelte economico-sociali, e quello micro, o della partecipazione diretta, che riguarda l'impresa, soprattutto ma non solo, in ambito organizzativo.

Nel primo ambito si tratta di mobilitare capitale, ossia risorse finanziarie per sostenere il rilancio dell'economia reale e la conseguente difesa dell'occupazione. A riguardo, tali risorse sono già teoricamente disponibili nei fondi pensione contrattuali, i cui investimenti andrebbero indirizzati verso lo sviluppo e gli investimenti. Attualmente i 140 miliardi di euro gestiti per integrare le pensioni pubbliche dei lavoratori hanno un ridottissimo impatto sull'economia reale. A fronte della crisi in corso, sono state avanzate diverse proposte per attivare in modo volontario il risparmio privato a sostegno della ripresa. Tuttavia in questi progetti i lavoratori non hanno avuto voce in capitolo rispetto alla tipologia di investimenti prescelti, e dunque al modello di sviluppo ad essi sotteso.

Si tratta di trasformare i fondi pensione contrattuali in agenti potenziali di un azionariato dei lavoratori che potrebbe dar luogo a uno scambio non più solo politico ma anche economico: da un lato un risparmio collettivo che si impegni a garantire la stabilità della proprietà aziendale e quindi della *governance*; dall'altro un'impresa che indirizzi i suoi investimenti al fine di garantire uno sviluppo di lungo termine ecologicamente e socialmente sostenibile.

Come si vedrà in seguito, esiste anche la possibilità di dare voce unitaria ai piccoli risparmiatori, lavoratori in primis, anche attraverso lo strumento del *voting trust*, ossia la costituzione di un *trust* di scopo, finalizzato a promuovere la sostenibilità sociale delle azioni aziendali, i diritti di voto, delle azioni acquistate.

Quanto alla partecipazione diretta, si tratta di mobilitare la risorsa “lavoro” verso un adeguamento dell'organizzazione aziendale ai vari livelli, attraverso un percorso che potrebbe seguire e spingere la ripresa secondo sei direttrici:

1. co-determinazione delle condizioni di sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro necessarie al rilancio dell'attività delle imprese;
2. implementazione di nuovi modelli organizzativi;
3. adozione di organi paritetici per la *compliance* aziendale e per le commissioni politiche retributive;
4. introduzione di modelli di partecipazione agli utili basati su produttività e redditività, retribuibili sia per via salariale sia tramite partecipazioni azionarie o comunque quote di partecipazione proprietaria;
5. condivisione degli obiettivi di sostenibilità a lungo termine da sviluppare nell'ambito e in concordia con gli obiettivi imprenditoriali.
6. I tempi sono maturi anche per una legge di sostegno ad un accordo quadro che promuova forme di vera cogestione nelle grandi e medie aziende pubbliche e private, come peraltro previsto dall'art.46 della Costituzione.

La sfida è quella di responsabilizzare livelli sempre più ampi e profondi di società nei processi economici, di controllo e decisione, legando occupazione e produzione al territorio, rilanciando la resilienza dei nostri *asset* industriali insieme alla stabilità del lavoro, incrementando salari, produttività e innovazione.

Rappresentare i tanti mondi del lavoro

Rimane aperto il problema di alcuni segmenti produttivi che rispondono ai cambiamenti quasi solo attraverso la compressione del costo del lavoro. Il caso della logistica è quello più noto, ma fenomeni di questo genere si osservano anche in edilizia, nelle catene del valore agroalimentare, nei servizi di pulizia, nell'assistenza alle persone anziane, ecc.

Si tratta spesso di aziende scarsamente o per nulla sindacalizzate, quasi sempre collocate nella fascia bassa del mercato, che faticano ad adeguarsi agli standard del contratto nazionale privilegiando “relazioni sindacali anomale” che, in molti casi, alimentano il lavoro nero e grigio.

Il sindacato deve avere la capacità di rappresentare tutte queste articolazioni del lavoro, presidiando gli ambiti più direttamente coinvolti dall'innovazione organizzativa e tecnologica, fornendo assistenza, tutela e rappresentanza alle nuove fasce marginali nel mercato del lavoro, che riguardano soprattutto – ma non solo – giovani ed immigrati.

Esemplari sono alcuni comparti dell'economia digitale e del lavoro su piattaforma: non solo *riders* e ciclofattorini, ma un grande arcipelago in espansione che già conta un milione di persone impegnate nella produzione di beni e servizi attraverso l'esecuzione di compiti a distanza assegnati da algoritmi. In gergo si chiama *crowdworking*, “lavoro nella folla”. Una modalità che associa i lavoratori a una massa indistinta, governata da un programma scaricato sullo *smartphone* o da un sito internet.

L'obiettivo è entrare con competenza e senza pregiudizi in queste realtà, conoscerle, anche tecnicamente, aggiornando gli strumenti dell'azione organizzativa, sindacale, negoziale, per trasformare tale “folla” in una comunità di lavoratori consapevole, coesa, proattiva, ben organizzata.

È dovere della Cisl conoscere e sindacalizzare ognuno di questi “mondi”, con un occhio di riguardo verso le realtà più fragili, contrastando i pericoli connessi al rischio più grave: quello dell’isolamento delle persone. Dinanzi al pericolo di devastanti “solitudini di massa” occorre costruire nuove reti negoziali, puntare su relazioni industriali di qualità, coniugare tecnologia e umanesimo, flessibilità e partecipazione, produttività e solidarietà. L’antidoto, insieme a un più stringente controllo da parte delle istituzioni preposte, si chiama buona contrattazione, rappresentanza, sindacalismo confederale: l’unico in grado di mettere in campo un *network* interconnesso di tutela, ascolto, proposta, servizi.

Parte seconda - Temi di discussione congressuale

In questo quadro di riferimento, il congresso è chiamato ad elaborare una linea strategica coerente per i prossimi quattro anni.

Dopo una lunga stagione dominata dall’impostazione miope della disintermediazione e da politiche pubbliche vincolate a parametri di bilancio soffocanti, l’esperienza del Covid ha cambiato completamente lo scenario, aprendo una nuova fase di protagonismo della rappresentanza sociale e in particolare del sindacalismo confederale. Si tratta di raccogliere questa opportunità attraverso adeguate politiche contrattuali e organizzative, di cui si intende dar conto all’interno dei temi che seguono.

Un programma di lavoro riformista

Ruolo dello Stato e nuova stagione di concertazione

L'emergenza Covid ha contribuito a rilanciare l'azione dello Stato, delle istituzioni decentrate e l'intervento pubblico nell'economia. Si sono aperti spazi di manovra del capitale pubblico in alcune strutture produttive (Autostrade, Ex Alitalia, Ilva, fondo di sostegno delle imprese in crisi) con un rinnovato protagonismo di strumenti quali Cdp, Invitalia, Mise. Questo margine operativo va valutato senza lenti ideologiche e con pragmatismo, alla luce di politiche industriali di medio periodo, anche tenendo conto delle esperienze, molto più incisive delle nostre, di Francia e Germania. Non si tratta del ritorno alle dottrine stataliste del secolo scorso, ma del realistico riconoscimento che ci sono situazioni critiche non risolvibili attraverso la sola azione di mercato.

Rispetto al rischio di un dirigismo centralizzato, in questi ultimi lunghi mesi si sono visti all’opera due anticorpi: il rapporto tra istituzioni centrali e istituzioni locali, con un modello cooperativo mai sperimentato prima in Italia, e un rinnovato rapporto con gli interessi organizzati, che ha consentito il dispiegamento di efficaci misure emergenziali in campo economico e per tutto ciò che ha riguardato la sicurezza.

Ora, nel momento in cui si tratta di ripartire, la Cisl continua a porsi come primario interlocutore del Governo nazionale, di quelli regionali e delle istituzioni locali in progetti cooperativi pubblico-privato in grado di massimizzare l’efficienza degli interventi di sostegno all’economia previsti dal Pnrr. Solo una grande stagione di concertazione, simile nel metodo a quella vissuta dopo la crisi del 1992, può assicurare il necessario consenso sociale a riforme e investimenti che facciano ripartire in modo stabile sviluppo e coesione.

L’intero movimento sindacale ha oggi l’opportunità, e la responsabilità, di contribuire a definire un “Progetto Paese” per giungere ad una Intesa che abbia come orizzonte i sei anni di attuazione del Pnrr, con al centro il coinvolgimento dei lavoratori, il riscatto dell’occupazione specialmente giovanile e femminile, le pari opportunità dentro e fuori i luoghi di lavoro, la riforma della Pubblica Amministrazione, lo sblocco delle infrastrutture, il

rilancio del Sud, la transizione ecologica, digitale ed energetica, le politiche sociali, fiscali e pensionistiche.

Il percorso potrà essere agevolato anche dalla recente codifica del modello partecipativo previsto dal decreto "Governance e Semplificazioni", che prevede tavoli di settore e territoriali per l'attuazione delle riforme e degli investimenti del Piano.

Riforme istituzionali: verso un federalismo responsabile, cooperativo, solidale

A circa vent'anni dalla riforma del Titolo V della Costituzione è necessaria una riflessione su un possibile assetto istituzionale in cui i differenti livelli di governo operino in sinergia e non in contrapposizione, nella definizione di un di equilibrio che può e deve essere raggiunto anche con un'adeguata individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep) da garantire su tutto il territorio nazionale.

In un'architettura coerente, le Regioni devono valorizzare la natura del loro ruolo di organi di programmazione e legislazione, mentre le funzioni amministrative devono essere delegate e svolte dagli enti locali territoriali (Province, Comuni, Città metropolitane).

Va affrontato il tema del riparto delle competenze Stato-Regioni, superando il nodo della legislazione concorrente, che ha prodotto il proliferare di conflitti di attribuzione. In particolare, la fase pandemica ha riportato l'attenzione sulla necessità che nei casi di grave emergenza lo Stato intervenga su materie rispetto alle quali non ha la competenza esclusiva.

Il ruolo e la competenza dello Stato vanno rafforzati in ciò che riguarda i diritti civili e sociali dei cittadini garantiti dalla Carta: la salute, il lavoro, l'istruzione, la sicurezza, la mobilità, le pari opportunità.

La Cisl guarda al tema dell'Autonomia Regionale senza pregiudizi, ma con vigile e intransigente attenzione ai gravi rischi impliciti in un provvedimento non adeguatamente concertato.

Un conferimento ben perimetrato di competenze può essere una via utile per responsabilizzare le amministrazioni regionali e per aumentare efficacia ed efficienza dei servizi alle persone, alle famiglie e alle imprese, evitando sovrapposizioni e conflitti di attribuzione con il livello nazionale.

Tale rimodulazione va tuttavia progettata a partire da un confronto ampio e partecipato da Governo, Autonomie, enti territoriali e parti sociali, che ponga saldi vincoli sulle materie oggetto della riforma.

Va difeso in particolare il principio costituzionale che assegna allo Stato un ruolo perequativo, sia orizzontale che verticale. L'autonomia regionale non dovrà mai intaccare il principio di unità e di solidarietà nazionale, puntando alla piena integrazione dei Livelli essenziali di prestazioni e di assistenza e garantendo a tutte le persone il pieno esercizio dei diritti essenziali di cittadinanza, tra cui diritto alla salute, all'istruzione, alla mobilità, al lavoro, alla previdenza, alla giustizia e alla sicurezza.

Occorre dunque partire dalla definizione dei fabbisogni standard su tutto il territorio nazionale, nel quadro di un'autonomia che rafforzi i legami della solidarietà e di coesione tra le comunità. I bisogni di ogni territorio vanno rilevati prima e non dopo la definizione e l'esercizio delle nuove competenze regionali. Partire dai bisogni e dalle necessità delle famiglie e delle aziende significa invertire la logica anticoesiva di chi individua nel trattenimento dell'avanzo fiscale l'obiettivo principale di questo percorso.

L'obiettivo è un federalismo responsabile, cooperativo e solidale, con cui dare piena attuazione ai principi redistributivi indicati dalla Costituzione, per consentire ai territori in

maggior difficoltà di migliorare le proprie condizioni economiche, tenendo assieme in un quadro unitario le istituzioni territoriali del Paese.

Proteggere e promuovere la persona nel mercato del lavoro

L'attuale contesto sta accelerando trasformazioni già avviate nel mondo del lavoro, con crescenti polarizzazioni e divaricazioni tra territori, settori, persone. Va perciò potenziato il sistema degli ammortizzatori sociali: quelli in costanza di rapporto di lavoro da estendere alle micro imprese, anche valorizzando le esperienze della bilateralità; le indennità di disoccupazione (Naspi e DisColl) da rafforzare negli importi e nelle durate, per tutelare il lavoro discontinuo e stagionale e i lavoratori più anziani.

È necessario investire sui centri per l'impiego in termini di organici, di ridisegno della missione degli operatori, con adeguata formazione, e di ridefinizione del sistema informativo; al contempo bisogna valorizzare il contributo di soggetti privati accreditati, anche espressione dell'economia civile come la rete delle nostre imprese sociali Ial, che a loro volta concorrono a sostenere le esperienze territoriali degli Sportelli Lavoro promossi dalla Cisl.

Un rinnovato *network* pubblico-privato dovrà supportare tutte le transizioni, dal primo inserimento lavorativo a quelle da lavoro a lavoro. Anche il sostegno al reddito andrà strettamente collegato a percorsi di politiche attive, a partire da programmi di riqualificazione e reinserimento lavorativo per lavoratori e collaboratori delle imprese in situazioni di difficoltà occupazionale, così da rendere finalmente effettivo il passaggio dalla sola tutela del posto di lavoro a quella nel mercato del lavoro. Si deve affermare il principio del diritto-dovere per chi fruisce di ammortizzatori sociali: non lasciare solo nessuno nella ricerca di nuova occupazione, contrastando anche eventuali utilizzi impropri degli ammortizzatori stessi.

Va poi affrontato il tema del coordinamento tra Stato e Regioni, criticità che da decenni impedisce il decollo delle politiche attive, al fine di assicurare efficacia e vigilanza operativa/assistenza alle Regioni, passando finalmente da una logica di progetto a una di sistema, presidiata dai livelli essenziali delle prestazioni, sulla cui garanzia si basa la legittimazione di un modello istituzionale di sussidiarietà.

Occorre anche un forte investimento nel diritto al lavoro delle persone disabili, qualificando il collocamento mirato, migliorando le politiche attive rivolte alle fasce svantaggiate in sinergia con i servizi del territorio, riservando particolare attenzione alle persone con disabilità psichiche e pluriminorazioni.

Formazione: diritto-dovere soggettivo e universale

L'importanza del capitale umano e della formazione delle competenze è spesso evocata in contesti di studio o seminari, ma guardando ai dati, l'Italia è sempre agli ultimi posti tra i paesi industrializzati, e non sempre è riuscita a spendere al meglio le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Serve una grande alleanza per le competenze, basata sulla centralità dell'apprendimento lungo tutta l'arco della vita, come antidoto a ogni forma di esclusione e polarizzazione nel mercato del lavoro.

L'apprendimento deve esprimersi come sistema, dalla formazione dei giovanissimi fino all'aggiornamento continuo sul lavoro, inclusi gli importanti e necessari interventi per la riqualificazione degli adulti e quelli a sostegno dell'apprendistato di primo e terzo livello.

In tale contesto, anche sollecitato dalle sfide della transizione green e digitale, va rafforzata la componente tecnico-professionale del sistema educativo, storicamente debole in Italia, e reso più efficace il rapporto con il mondo dell'impresa, la cui domanda di competenze specialistiche potrà trovare riscontro nella revisione degli Istituti, che proprio sull'aumento dell'occupabilità di giovani qualificati sono chiamati a compiere uno scarto di efficienza.

In questa logica di filiera lunga, occorre sviluppare l'infrastrutturazione dell'offerta di istruzione e formazione professionale, oggi presente in modo significativo solo in poche Regioni, che esprime però buoni tassi di successo formativo e occupazionale, a partire dalle qualificate agenzie educative della rete Ial.

L'evoluzione del lavoro ha già imposto di considerare la formazione continua come strumento di mantenimento della competitività aziendale e della occupabilità dei lavoratori, nel lavoro e nel mercato del lavoro. Un diritto-dovere soggettivo, della cui implementazione si sono già fatte carico con responsabilità le parti sociali, in alcuni significativi rinnovi di Ccnl che costituiscono un *benchmark* per un ulteriore sviluppo e rafforzamento.

La quota di contribuzione per la formazione continua dei lavoratori dovrebbe essere aumentata, almeno al livello di altri importanti Paesi europei. Lo Stato dovrebbe per primo dimostrare di crederci, interrompendo l'incomprensibile prelievo forzoso che dirotta su scopi diversi circa un terzo delle risorse di imprese e lavoratori, attualmente gestite dai Fondi interprofessionali, espressione della bilateralità sociale.

L'attuazione del Pnrr dovrà includere progetti per l'innovazione digitale dedicati specificamente alle imprese più piccole e ai loro lavoratori, coinvolgendo le parti sociali. Per sette posizioni lavorative su dieci vengono richieste competenze digitali e, come noto, il tessuto economico italiano è in gran parte costituito da imprese di ridotte dimensioni che hanno necessità di un'adeguata infrastruttura tecnico informatica per creare un sistema integrato e multisettoriale che permetta loro di rivolgersi in maniera competitiva ad ulteriori mercati di riferimento.

Rilanciare e rigenerare l'industria

Le risorse rese disponibili dal Pnrr per la digitalizzazione della struttura industriale dovranno essere spese sulla base di una solida politica industriale, fino ad oggi assente.

Si tratta di porre attenzione a settori portanti in grado di creare sviluppo (manifattura e costruzioni, chimica e tessile, elettronica e informatica, artigianato e agroalimentare, trasporti), ai distretti territoriali, alla diffusione di circuiti e reti di trasferimento tecnologico, a sistemi d'impresa e alla fornitura di servizi d'impresa avanzati. Allo stesso tempo la gestione delle crisi aziendali dovrà evitare la perdita di imprese potenzialmente strategiche, con un più efficace intervento pubblico di sostegno legato anche alla evoluzione di modelli partecipativi.

L'industria manifatturiera italiana ha attraversato le recenti crisi economiche che si sono susseguite soffrendo endemici problemi di competitività ma dimostrando anche vitalità, capacità di creare valore e risultati interessanti. Buona parte di essa riesce ad essere competitiva sui mercati internazionali pur non essendo prevalentemente *leader* in prodotti finali e più forte nella componentistica. La manifattura italiana occupa posizioni rilevanti nelle catene internazionali del valore, soprattutto in diverse filiere produttive di qualità.

I punti di forza sono collocati in grandi e medie aziende specializzate o Pmi fortemente innovative. Tuttavia, non tutto il tessuto industriale viaggia su questi stessi parametri e le piccole imprese faticano a innovare e a collocarsi su livelli positivi. Per questi motivi, i risultati anche eccellenti di alcuni comparti non devono nascondere i fattori di debolezza, che vanno rapidamente affrontati con azioni e programmi di politica industriale.

Servono progetti che sappiano elevare i fattori di innovazione e di produttività per adeguarne il valore complessivo: programmi di sostegno all'innovazione e al trasferimento tecnologico che riprendano le misure di Industria 4.0 già positivamente sperimentate e riescano a permeare meglio il tessuto delle Pmi. E poi un forte investimento in innovazione organizzativa e l'innalzamento della professionalità del lavoro, a partire da un più stretto rapporto con l'orientamento scolastico – necessario anche per favorire una maggiore partecipazione femminile nel settore – e dalla formazione, accanto ad un diverso sistema di capitalizzazione e di crescita finanziaria che superi l'eccessiva dipendenza dal sistema bancario per lo sviluppo delle imprese.

Una politica industriale di rilancio passa anche dalla capacità di attrarre risorse private internazionali: l'Italia deve essere al centro delle rotte sulle quali si collocano i grandi investimenti tecnologici e strategici, pazienti e non speculativi.

Bisogna guardare all'interesse nazionale non attraverso barriere o dazi, ma stimolando, attraverso leve pubbliche, l'immissione di capitali privati in grado di valorizzare le filiere e le capacità produttive. Significa costruire un ambiente favorevole alla imprenditorialità fattiva realizzando, tra l'altro, le riforme in tema di sburocratizzazione, snellimento e certezza della giustizia, semplificazione amministrativa, revisione dei carichi fiscali. Innovazioni decisive per il rilancio della imprenditorialità manifatturiera ed economica nel nostro Paese, che devono rovesciare la narrazione secondo cui l'industria in Italia vive di difficoltà e pesantezze ataviche e insuperabili.

Tutto ciò deve portare anche l'imprenditoria italiana a saper re-investire nel nostro Paese, invertendo con *reshoring* mirati i processi di delocalizzazione e tornando a puntare sulle potenzialità produttive delle nostre filiere tecnologiche avanzate.

Il PNRR contiene, tra le altre, due missioni specifiche dedicate alla "Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica" e alle "Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile" che insieme mobilitano più di 100 miliardi euro in investimenti e impatteranno direttamente o indirettamente su produzione industriale e consumi energetici. Una vera e propria rivoluzione per l'intero mondo dell'industria, ma soprattutto per il modo di vivere delle prossime generazioni.

L'Italia ha una dipendenza energetica dall'estero che supera il 78%, con prezzi alti per gli Utenti e margini significativi delle Imprese concessionarie, finanziati dalle tariffe e quindi dall'utente finale. La futura fase di transizione energetica deve essere l'occasione per correggere queste incongruenze, ricostruendo la *governance* di sistema con il coinvolgimento dei lavoratori attraverso la Partecipazione. Il Paese ha finanziato e realizzato un assetto delle reti unitario che è un patrimonio ineguagliabile e che non va disperso; lo strumento per difendere questo patrimonio è la ipotizzata Società delle Reti, controllata dallo Stato, partecipata dai lavoratori, svincolata da logiche di massimo profitto, orientata allo sviluppo del Paese.

Nel settore energia e petrolio gli effetti della pandemia sono stati devastanti sia nell'ambito della raffinazione che nella petrolchimica. Gli importanti cali energetici stanno determinando scelte societarie che da un lato tentano di ammortizzare le notevoli perdite e dall'altro aprono riflessioni su quali investimenti puntare per agganciare una nuova fase di sviluppo che sia coerente con i processi di transizione ambientale e digitale.

Petrochimica e raffinazione insieme a tutto l'ambito dell'*upstream* sono stati negli anni colonne portanti del nostro sistema industriale. Oggi più che mai necessita aprire un grande dibattito sul futuro dell'industria italiana ed in particolare modo di questi settori. L'Italia non può permettersi di essere il fanalino di coda dell'industria europea e mondiale.

Bisogna affrancarsi da scelte populiste e demagogiche che rischiano, in nome di un sentimento ideologico e strumentale di far precipitare il nostro paese e la nostra industria in una condizione di scarsa indipendenza e poca autonomia energetica sempre più assoggettati alle scelte delle maggiori potenze mondiali.

Abbiamo necessità di importanti infrastrutture nel paese per rendere più agevole tutto il percorso di transizione energetica. Occorre adeguare il paese alle nuove sfide e nel settore energetico significa attualizzare le reti per renderle pronte alle nuove risorse energetiche come ad esempio l'idrogeno.

Vanno avviati quei processi di confronto con le società che vogliono investire in trasformazione per poter comprendere i piani e i programmi definendo modelli che tutelino

il nostro tessuto industriale e permettano di svilupparlo insieme alle garanzie di una stabilità sociale e occupazionale. Serve che il sindacato sia partecipe e protagonista delle nuove sfide, serve animare il dibattito attorno ai processi di transizione facilitando la comprensione di un modello che deve portare ad una nuova fase di crescita del nostro paese.

Gli ambiti di intervento del PNRR, relativi a economia circolare, energia e mobilità, dovranno essere opportunamente collegati alle strategie di più lungo termine già in fase di implementazione come il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e Clima (PNIEC), e la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Il recente documento "Fit for 55", presentato dalla Commissione Europea, dovrà essere attentamente approfondito. Senza negare gli ambiziosi obiettivi ambientali, si dovrà tenere conto degli effetti, potenzialmente devastanti per industria e lavoro, di una accelerazione violenta della transizione ecologica.

Qui ritorna, prepotentemente, il concetto di "Transizione Giusta". Giusta non solo per gli aspetti economici (o geopolitici), ma anche, e per la CISL soprattutto, dal punto di vista sociale e per il mondo del lavoro che noi rappresentiamo.

La transizione può essere fonte di sviluppo e di nuova crescita se saprà coniugare il bene delle persone (e per noi dei lavoratori e delle lavoratrici) con gli obiettivi ambientali ed ecologici, le esigenze economiche degli Stati con gli interessi delle imprese.

I drivers del turismo e del terziario

Il settore del turismo, insieme al terziario e al commercio, è stato il più colpito dagli effetti della pandemia e ha bisogno oggi come mai di un forte sostegno fiscale, normativo e di protezione per i lavoratori. Essenziale è mettere in campo un nuovo sistema di ammortizzatori specifici e ripensare alla *governance* del settore. Serve un centro di governo solido e individuabile, che sviluppi e aggregi attività troppo spesso frastagliate delle Regioni, e un coordinamento tra i Ministeri, le associazioni di categoria, le strutture diplomatiche, le stesse Autonomie locali, l'Enit, gli operatori dei diversi comparti.

Va strutturato un piano industriale per il turismo, che abbia un respiro triennale e si ponga obiettivi ambiziosi rispetto alle quote di mercato, che possono crescere esponenzialmente. Si deve ambire ad un *target* medio-alto, intervenendo su una proposta che oggi appare obsoleta anche con un sistema omogeneo di valutazione che vada oltre il metodo disomogeneo delle Stelle. Turismo di qualità deve portare lavoro di qualità, ben retribuito, attraverso una forte spinta alla contrattazione di secondo livello. La parola chiave deve essere destagionalizzazione, con la valorizzazione della territorialità e delle multifunzionalità delle strutture.

Per quanto riguarda il settore del commercio, le attenzioni dei decisori politici non possono limitarsi unicamente all'apparato produttivo, ma devono guardare alla filiera nel suo complesso. È necessario un confronto costante tra le parti sociali, sulla base di uno schema maggiormente partecipativo che porti a soluzioni condivise. È dalla contrattazione che si deve ripartire: rinnovando i contratti ed evitando che alcune aziende li sostituiscano con altri ben più "leggeri", creando un enorme fenomeno di *dumping*. Le innovazioni tecnologiche e la crescita professionale degli addetti, attraverso una formazione costante e mirata, sono imprescindibili.

I settori legati alle attività culturali ed artistiche sono stati pesantemente penalizzati nell'emergenza pandemica e si è palesata la necessità di una riforma strutturale che attraversi ed elevi protezioni sociali, tutele contrattuali, garanzie previdenziali.

Coltivare futuro: i comparti agroalimentari-ambientali

Nei mesi più neri della pandemia il settore agroalimentare è stato inserito tra i comparti Ateco essenziali, chiamati dunque a continuare l'attività produttiva. Le realtà che sono state pronte a riorganizzare produzione e vendita (canali distributivi alternativi, *e-commerce*, ecc.) hanno potuto compensare le perdite nei mercati delle forniture, mentre le filiere meno innovative hanno sofferto, aggiungendo nuove criticità a situazioni pregresse di difficoltà. L'aumento di attività che comunque ha riguardato nel complesso quasi tutto l'ambito della trasformazione alimentare conferma che si tratta di un settore in evoluzione, che può ulteriormente svilupparsi, a patto che vengano sempre più implementate e valorizzate le professionalità dei lavoratori.

Fondamentale è la realizzazione di tutti gli aspetti preventivi e territoriali della Legge 199/2016 sul contrasto ai fenomeni del lavoro nero, lo sfruttamento del lavoro in agricoltura e il riallineamento retributivo nel settore agricolo. Occorre aumentare la redditività delle aziende agricole e della trasformazione alimentare, che specialmente nelle aree depresse hanno difficoltà a connettersi tra loro e ai mercati nazionali e internazionali. La via è quella di leve pubbliche che stimolino le aggregazioni e la multifunzionalità, l'innovazione e la qualificazione del lavoro.

Contrattazione e bilateralità devono puntare ad elevare le protezioni fuori e dentro i luoghi di lavoro consolidando il presidio, l'assistenza, le attività di tutela in stretto contatto con la rete dei servizi. Vanno implementate la contrattazione territoriale, laddove quella aziendale non attecchisce e il tessuto produttivo appare troppo parcellizzato; la formazione rivolta alla contrattazione, in particolare quella di secondo livello; la valorizzazione della produttività.

Nell'ottica europea, con il fondo *Next Generation EU*, il *Green Deal*, la riforma della Pac – che ha introdotto finalmente la clausola della condizionalità sociale – si apre una nuova fase di protagonismo dei comparti ambientali. L'esigenza è traghettarli verso un modello delle *3P*: produzione, prevenzione e protezione, promuovendo anche sinergie con turismo, artigianato, manifattura, energia verde.

Vanno creati ecosistemi produttivi che valorizzino le tipicità e le identità locali, ma che siano anche ben collegati con i mercati nazionali e internazionali, valorizzando il potenziale

“difensivo” di settori essenziali per una più efficace strategia di contrasto del dissesto idrogeologico. Snodo fondamentale di questa evoluzione è la capacità di realizzare progetti che mettano al centro il lavoro contrattualizzato e qualificato.

Un sistema bancario al servizio del Paese

L'autonomia del sistema bancario e finanziario dall'economia reale e dal pubblico interesse contiene molti più rischi, tragicamente sperimentati, che opportunità. Difendere il sistema bancario da queste spinte è necessario.

L'azione del sistema creditizio, negli ultimi decenni, è porsa sempre più indifferente ai destini dei territori e delle economie locali. Il *core business* dettato dalla proprietà dei fondi internazionali si è concentrato sulla ricerca spasmodica di redditività e di equilibri patrimoniali, resi complicati dall'assorbimento dei patrimoni dovuto al credito deteriorato, esploso dopo la crisi e ancora non completamente rientrato.

L'attività creditizia, peraltro, è diventata sempre meno attrattiva per la diminuzione dei margini da interessi connessa alla diminuzione dei tassi. Pur in presenza di una grande liquidità, i ricavi sono scesi e la redditività delle banche appare in calo strutturale.

Il modello di banca che si è affermato dalla stagione delle privatizzazioni in poi è in definitiva deficitario sia sul piano del sostegno all'economia, sia su quello dei risultati, con andamenti non più occultabili attraverso operazioni di fusioni, aggregazioni, ecc. Espedienti che risolvono solo temporaneamente i problemi, avendo come effetto collaterale il progressivo allontanamento degli istituti dal territorio e la perdita di identità delle banche stesse. Identità che va invece ritrovata anche per onorare fino in fondo lo spirito dell'art.47 della

Costituzione, che indica il ruolo fondamentale, per la società e l'economia, del risparmio e del credito, vincolando la Repubblica a incoraggiare e tutelare il primo e a disciplinare, coordinare e controllare il secondo.

Far ritornare il credito nell'economia reale e nel solco di un'economia sociale di mercato richiede, tra l'altro, di pretendere la presenza delle banche ai tavoli di crisi aziendali. Vanno poi sostenute e premiate strategie negoziali e contrattuali che incrementino responsabilità dei comportamenti.

La sostenibilità delle attività commerciali va presidiata fornendo alle commissioni paritetiche un interlocutore non solo nella commissione nazionale, ma anche in una auspicabile e nuova autorità indipendente sulla sostenibilità.

Vanno promossi meccanismi di democrazia economica che diano ruolo attivo ai lavoratori sia attraverso la diffusione della partecipazione finanziaria, sia con la presenza nelle *compliance* aziendali, nelle commissioni politiche di remunerazione e negli organi controllo (collegi sindacali o consigli di sorveglianza).

Occorre poi puntare alla regolamentazione delle politiche di remunerazione manageriale, che devono tenere conto del beneficio sociale apportato dall'attività della banca.

Il sistema-credito deve diventare un attore primario nel processo attuativo del Pnrr e, più in generale, nella ricostruzione di un modello di sviluppo coesivo e di un clima di fiducia all'interno del Paese.

Serve un diverso sistema fiscale, che incoraggi gli investimenti industriali di lungo termine e disincentivi quelli speculativi, promuovendo lo sviluppo delle realtà cooperative e delle banche di territorio, a partire dal Mezzogiorno.

Va cambiata, infine, la modalità di gestione del credito deteriorato, con una vera e propria *"recovery bank"* che, in coordinamento con il livello europeo, si occupi della gestione paziente dei crediti difficilmente esigibili.

Investire sul lavoro pubblico

Il cambiamento della Pubblica Amministrazione è essenziale per accompagnare il rilancio del sistema economico e sociale, come delineato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico" sottoscritto fra sindacati e Governo. Dopo decenni di riduzione degli organici a causa dei tagli lineari e del mancato *turnover*, oggi le strutture pubbliche versano, pressoché ovunque, in condizioni di emergenza organizzativa e lavorativa.

Il reclutamento del personale segnato dalla logica dei concorsi unici, la sua distribuzione geografica e i percorsi di carriera, hanno finito per essere governati da meccanismi che mescolano rigidità, precarietà del lavoro, scarsa attenzione alle professionalità.

Si impongono, pertanto, una ridefinizione dei fabbisogni degli operatori riconsiderando le competenze individuali, le esperienze maturate e i saperi disponibili, valorizzando il personale in servizio e riconvertendo capacità e abilità per realizzare innovazione organizzativa e delle prestazioni. Occorre poi rendere più visibile la responsabilità dei dirigenti, legandola ai risultati di volta in volta raggiunti, evitando che l'attribuzione degli incarichi apicali e i processi di valutazione siano governati esclusivamente dai rapporti di fiducia fra dirigenza ed autorità politica.

È fondamentale poter contare su una Pubblica Amministrazione che ruoti attorno alla domanda di innovazione sociale ed economica e diventi fattore generativo di valore nell'accompagnare la transizione digitale ed ecologica. Questo obiettivo sarà facilitato dall'apertura di nuovi spazi per la contrattazione collettiva, attraverso il pieno coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nelle scelte organizzative e l'introduzione di forme innovative di partecipazione dei lavoratori.

Occorrerà però rimuovere alcuni ostacoli di natura legislativa che la contrattazione collettiva ancora incontra nel regolamentare lo sviluppo della crescita professionale e della

progressione gerarchica del personale, oltre che nel riscrivere nuove condizioni incentivanti in grado di valorizzare responsabilità, merito, competenze ed esperienze, per collegarle al miglioramento dei servizi.

Un contributo decisivo potrà venire dalla disponibilità di adeguate risorse per cambiare i sistemi di inquadramento e classificazione, collegandoli alle nuove esigenze organizzative, così come dalla rimozione dei tetti ai trattamenti economici accessori e dall'estensione al lavoro pubblico delle stesse misure di detassazione della retribuzione di produttività disponibili per il privato.

Ormai è indifferibile il passaggio da una “cultura dell’adempimento normativo”, che identifica la misurazione della performance nel mero controllo di legittimità degli atti, ad una “cultura del servizio e del valore pubblico”, incline invece a misurare le scelte gestionali in relazione ai benefici sui bisogni espressi da cittadini e imprese.

L'emergenza epidemiologica ha favorito la diffusione dello *smart working*, prima utilizzato in poche realtà, come strumento di tutela della salute pubblica in ambito professionale e al contempo ne ha messo in luce potenzialità e limiti. Il passaggio da misura sperimentale a modalità ordinaria nella Pubblica Amministrazione si è innestato in un contesto di grave ritardo e ha implicato l'adozione di una disciplina semplificata e derogatoria rispetto ad alcuni strumenti di tutela fondamentali per il lavoratore, a partire dall'accordo individuale. L'esperienza vissuta deve costituire la base di partenza per rilanciare un lavoro agile pienamente contrattuale e rispondente agli obiettivi di “incremento della competitività e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” scolpiti nella legge 81/2017.

Centralità del sistema di istruzione

Nel momento in cui si definiscono obiettivi e progetti per superare l'emergenza, è indispensabile ribadire l'importanza e la centralità del sistema scolastico e formativo e sottrarlo alla condizione di isolamento determinato non solo dal consistente taglio di risorse, ma anche dal progressivo venir meno delle azioni di supporto attraverso cui altri enti e istituzioni avrebbero dovuto sostenere l'autonomia delle istituzioni scolastiche. Si pensi alla grave situazione edilizia delle scuole, oppure alla vera e propria demolizione dei sistemi di medicina scolastica o alla carenza di programmazione nell'assunzione del personale rispetto al fabbisogno, o ancora al ricorso troppo esteso al lavoro precario.

La pandemia ha obbligato a ricorrere in modo generalizzato alla didattica digitale, con un enorme impegno organizzativo e professionale, che peraltro poco ha potuto fare rispetto alle difficoltà di accedere alla Did nelle realtà con un più marcato disagio infrastrutturale e sociale.

L'emergenza, in realtà, ha dato maggiore evidenza a criticità che da tempo, trascinandosi irrisolte, condizionano pesantemente l'efficacia e la qualità del nostro sistema di istruzione. Il *Recovery Plan* rappresenta, da questo punto di vista, un'opportunità straordinaria. Agire per un pieno accesso al diritto allo studio significa garantire in ogni territorio la necessaria dotazione di strutture e infrastrutture, dall'edilizia alle reti di connessione, indispensabili per il buon funzionamento della scuola. Significa, inoltre, soddisfare le condizioni che consentano un diffuso potenziamento del tempo scuola, dalle dotazioni organiche, alle mense e ai trasporti.

Il conseguimento dell'effettività generalizzata del già previsto obbligo formativo deve essere un obiettivo. L'aumento dell'offerta educativa e della scuola dell'infanzia, anche attraverso l'attuazione compiuta del sistema integrativo dei servizi 0-6, costituirebbe inoltre uno strumento dirimente per facilitare l'ingresso delle donne nel circuito produttivo e per favorire la conciliazione vita-lavoro.

Va inoltre potenziata la filiera tecnico professionale sia secondaria (l'istruzione e formazione professionale) sia terziaria, innanzitutto tramite gli ITS, potenziandone la capacità di promuovere occupabilità, innovazione come i più performanti modelli europei.

Una nuova attenzione all'Università e alla ricerca

Tra i Paesi UE l'Italia è all'ultimo posto per finanziamento statale all'Università, al penultimo per numero di giovani laureati e tra gli ultimi per numero di ricercatori e nel finanziamento alla ricerca scientifica svolta negli Atenei negli Enti Pubblici di Ricerca.

Si aggiungono criticità determinate da riforme che hanno reso la formazione superiore un dedalo di burocrazia e generato una competizione interna per rincorrere i ridotti finanziamenti pubblici.

Si è così prodotto un pericoloso "cannibalismo" che ha ampliato il gap già esistente tra le diverse istituzioni, acuendo le differenze territoriali e inasprendo anche il fenomeno di mobilità studentesca. Allo stesso tempo la normativa attuale non permette la mobilità di ricercatori tra Università e Enti e settori di ricerca privata

Si conferma la necessità di un investimento nel sistema della formazione superiore e nella ricerca, con politiche per i settori dell'Università dell'Afam e degli Enti di Pubblici di Ricerca che incidano almeno sui seguenti punti:

1. un incremento congruo del Fondo di Funzionamento Ordinario e per le università la revisione delle regole di distribuzione delle risorse in un'ottica perequativa tra i territori;
2. la valorizzazione del personale, attraverso lo stanziamento di apposite risorse per la revisione degli ordinamenti professionali e di una nuova organizzazione del lavoro che, su base contrattuale, garantisca la valorizzazione del personale con un ampliamento della produttività e dei servizi;
3. un intervento normativo che riaffermi la peculiarità della formazione universitaria in campo medico e sanitario;
4. un aumento dei fondi per il diritto allo studio;
5. un migliore orientamento per giovani e donne sulle opportunità dei percorsi di laurea Stem;
6. Un piano di reclutamento straordinario per la ricerca pubblica che consenta di superare definitivamente il precariato e dia una programmazione annuale certa delle assunzioni.
7. percorsi di studio che affianchino ad esami teorici anche materie professionalizzanti in grado di ridurre lo skill mismatch. La parità di accesso agli studi universitari è resa spesso difficile anche dai costi residenziali connessi alla frequenza. Occorre, per questo, un piano di edilizia sociale che offra un numero adeguato di alloggi per studenti a prezzi calmierati. Interventi di rigenerazione urbana, specie sull'immenso patrimonio abitativo inutilizzato del demanio pubblico, potrebbero rappresentare una ulteriore opportunità.

La ricerca è forza motrice dell'innovazione: per questo vanno superati i limiti derivanti dall'assenza di una *governance* e dalla frammentazione del sistema; oggi i ventiquattro enti e settori di ricerca pubblici sono vigilati da sette ministeri diversi. Sono inoltre necessari finanziamenti pubblici adeguati e certi, che permettano di ridurre il gap con i principali competitor internazionali e favoriscano gli investimenti privati anche agendo la leva fiscale.

Il sistema sanitario dopo il Covid

La pandemia ha evidenziato le notevoli debolezze del nostro sistema sanitario e sociosanitario, depotenziato da anni di razionalizzazione e contenimento, sul versante del finanziamento e dei servizi, da continue riorganizzazioni, riduzioni del personale, piani di rientro, accorpamenti e tagli di presidi che ne hanno ridotto la capacità di risposta ai bisogni di salute.

La società italiana è oggi più consapevole dell'importanza di un Servizio sanitario nazionale, pubblico, efficace ed efficiente sia sul versante ospedaliero che su quello territoriale, capace di garantire i fondamentali principi di universalità, uguaglianza ed equità.

Un percorso di ricostruzione e rilancio del “Sistema Salute”, deve ripartire da interventi sulle dotazioni organiche, con un robusto piano assunzionale e una decisa stabilizzazione del precariato.

Innovare il sistema sanitario con le risorse europee significa non solo dare una prospettiva nuova alle misure di salute pubblica, ma anche contribuire a generare una dinamica positiva per l'intera economia nazionale (visto il notevole contributo sul Pil), utilizzando come acceleratori strategici gli investimenti sulle competenze, sulla ricerca, sull'innovazione, sulla trasformazione digitale.

È un impegno, questo, che deve passare da una “rivoluzione” dell'attuale modello focalizzato sulla patologia, a favore di un sistema centrato sulla salute e il benessere, in un contesto di promozione della prevenzione da sviluppare nell'ambito della rete dei servizi territoriali e ospedalieri.

Per raggiungere questo obiettivo, bisognerà investire ulteriori risorse ordinarie per rendere strutturali, in prospettiva, gli interventi previsti nel Pnrr.

In questa prospettiva, il Piano orienta gli investimenti su due ampie e condivisibili linee: da un lato si punta sulle reti di prossimità, la telemedicina, il rafforzamento dell'assistenza territoriale, per potenziare la connessione fra ospedale e territorio; dall'altro si indicano interventi su innovazione, ricerca e digitalizzazione, con l'obiettivo di ammodernare gli ospedali, con l'aggiornamento tecnologico, la reingegnerizzazione delle infrastrutture e l'investimento nella ricerca biomedica. Attenzione specifica andrà posta, poi, sulla riforma della definizione di standard strutturali, tecnologici e organizzativi omogenei per l'assistenza territoriale.

L'emergenza Covid ha confermato che l'eccellenza ospedaliera è tale solo se affiancata da una analoga assistenza territoriale, che deve intervenire prima dell'eventuale ricovero in ospedale. In questo senso è fondamentale rafforzare strutturalmente i servizi sanitari e sociali di prossimità, per favorire lo sviluppo effettivo del modello dell'assistenza di “comunità”, fondato su strutture ad alta integrazione socio-sanitaria e socio-assistenziale che sostengano adeguatamente i delicati processi di presa in carico.

Va poi affrontato il tema della riduzione delle liste d'attesa che, con tempi troppo spesso inaccettabili, mettono in discussione l'accessibilità e la fruibilità delle prestazioni.

Oggi la medicina preventiva mette a disposizione dei professionisti e dei cittadini una serie di strumenti che, se utilizzati correttamente e per tempo, sono in grado di salvare migliaia di vite. Pertanto questa dimensione va rafforzata a partire dalle cure odontoiatriche.

È per questo fondamentale riorganizzare i servizi sanitari intorno alle esigenze delle persone e investire di più in interventi precoci come gli *screening*, anche attraverso campagne educative e informative nelle scuole, nei luoghi di lavoro e di socialità.

Va riformato il sistema di assistenza di lungo periodo, per sgravare le famiglie, e in particolare le donne, da un carico di cura troppo spesso insostenibile. Sono oltre 3,5 milioni i disabili e gli anziani non autosufficienti privi di una adeguata rete che garantisca loro salute e vita indipendente.

L'innovazione della sanità pubblica passa anche dalla realizzazione del progetto del fascicolo sanitario elettronico, che dovrà essere uno strumento individuale e portatile. Pertanto, nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy*, va previsto l'obbligo per tutti i soggetti, pubblici e privati, di alimentarlo in quanto “debito informativo” verso il paziente.

Abitare e connettere il Paese: infrastrutture e trasporti

L'Italia sconta da anni una complessiva inadeguatezza del proprio sistema infrastrutturale, particolarmente grave in alcune aree del Paese. *Gap* che genera iniquità sociale e stagnazione economica.

Le risorse del *Next Generation EU*, della programmazione Europea 2021-2027, del Fondo di Sviluppo e Coesione e della finanza pubblica ordinaria dovranno aprire una fase di sviluppo sostenibile, che veda nelle reti materiali, nelle Tlc, nei *network* digitali e immateriali gli strumenti di una crescita equa e duratura, con l'obiettivo di superare le distanze e di rilanciare l'occupazione, assicurando maggiori opportunità specialmente ai giovani e alle donne.

Deve essere lanciato un piano straordinario di investimenti infrastrutturali per incentivare crescita e assunzioni, promuovendo l'adozione e il coordinamento di tutti gli strumenti di intervento che vedano il protagonismo del sindacato attraverso i Contratti Istituzionali di Sviluppo, le Zone Economiche Speciali, i Contratti di Rete, con l'obiettivo fondamentale di accelerare la realizzazione di progetti e di rafforzare il capitale fisico, umano, sociale e naturale, con un rinnovato coinvolgimento delle Regioni e degli Enti locali.

Massima priorità va data alle manutenzioni ordinarie e straordinarie dei manufatti esistenti e al rafforzamento del sistema della vigilanza per garantire la sicurezza e la resilienza dell'attuale sistema infrastrutturale.

Le ingenti risorse nazionali ed europee necessitano di un quadro stabile di regole di riferimento, che dia certezze e manuali chiari agli addetti della Pubblica Amministrazione: passo essenziale per assicurare occupazione stabile e di qualità, garantire la certezza delle regole, velocità degli affidamenti e di esecuzione, rispetto delle singole *timeline*. Bisogna utilizzare le leve della contrattazione per negoziare quelle buone flessibilità sull'organizzazione del lavoro necessarie a rendere più veloci i cantieri e promuovere una *governance* partecipata che garantisca trasparenza, legalità, buona qualità della spesa.

I lavoratori devono essere protagonisti del processo di cambiamento, consentendo, nel rispetto delle norme di sicurezza, una tempestiva ed efficace realizzazione degli interventi, in un sistema moderno e dinamico di relazioni industriali, sia nei settori produttivi più direttamente coinvolti, sia nella Pubblica Amministrazione e nelle strutture appaltanti. Appare necessario una grande sforzo di sviluppo quantitativo e qualitativo delle nuove competenze tecnologiche e digitali.

La politica infrastrutturale è indispensabile, ma non sufficiente: occorre anche una visione industriale che affronti le criticità del settore dei trasporti.

Le piccole dimensioni e la frammentazione delle imprese rappresentano un ostacolo enorme: frenano la capacità di investimento e la gestione dell'offerta integrata sia nel comparto merci sia nel trasporto persone, a tutto vantaggio delle grandi compagnie estere che tendono a lasciare poco valore sul territorio. Nel trasporto pubblico locale in particolare non è possibile rispondere alla necessità di integrazione modale senza aziende in grado di sostenerla sul piano dell'organizzazione del lavoro e su quello degli investimenti.

Mancano *player* nazionali che siano in grado di fare da architrave ad un riassetto del settore: nel caso del Trasporto Aereo, ad esempio, la quantità di compagnie straniere è cresciuta in maniera esponenziale, fino al punto di coprire quasi il 90% del mercato. È necessario attivare leve che portino gli *stakeholders* a mutare gli assetti industriali, con l'obiettivo di rafforzare la presenza di *player* nazionali anche con un intervento diretto del pubblico.

C'è infine un'emergenza abitativa che coinvolge milioni di famiglie e che impone un piano straordinario per l'edilizia pubblica e sociale. Serve un nuovo paradigma dell'abitare che rivaluti le province spopolate, i borghi, le aree depresse, favorendo le economie di quei luoghi. Le nuove generazioni necessitano di maggiore flessibilità, nello spazio e nel tempo.

La mobilità occupazionale mal si concilia con un mercato delle locazioni inefficiente e con la proprietà dell'abitazione che è quasi sempre collegata alla stipula di un debito a lunghissimo termine.

Il Sud come sfida nazionale

La questione meridionale si può riassumere in pochi numeri, prendendo a riferimento il modello tedesco. Nel 1991 la differenza percentuale tra Germania est e ovest del Pil per abitante, era di 79 punti, quello tra Nord e Sud Italia di 50. Nel 2019 per i tedeschi la distanza si è ridotta di più della metà, mentre in Italia è aumentata di quasi il 20%, a testimonianza del nostro fallimento come comunità nazionale nel promuovere lo sviluppo delle aree deboli, e con esse dell'intero Paese.

L'economia del Mezzogiorno è frenata nel suo potenziale di crescita da diversi fattori: un tessuto produttivo caratterizzato da un numero elevato di imprese di piccola e piccolissima dimensione; una difficoltà palese delle realtà produttive, in parte connessa alla struttura dimensionale, ad accedere agli strumenti nazionali di sviluppo, con la conseguente perdita di preziosi cicli di innovazione; una bassa competitività dei territori per le caratteristiche infrastrutturali e la carenza dei servizi alle persone e alle imprese; un sistema creditizio pressoché acéfalo; alto tasso di dispersione scolastica, elevato numero di inattivi e scarse opportunità lavorative, che comportano una maggiore tendenza all'emigrazione da parte dei giovani; un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa; una spesa ordinaria della Pubblica Amministrazione, ad acuire il tutto, più bassa rispetto al resto del Paese; una invadenza diffusa della criminalità organizzata.

Oggi è l'occasione di iniziare davvero a ricomporre la frattura territoriale tra Nord e Sud, a cominciare da una presa in carico da parte della classe dirigente nazionale del problema dello sviluppo del Mezzogiorno come condizione della crescita dell'economia e della produttività per l'intera nazione. Nel solco delle elaborazioni di Pastore dei lontani anni Cinquanta, la questione dello sviluppo economico e sociale del Meridione resta uno dei pilastri di una strategia unitaria di concertazione, che abbia al centro la destinazione del 40% dei fondi del Pnrr al Mezzogiorno e l'utilizzo sinergico e coordinato delle risorse del Piano, di quelle nazionali del Fondo Sviluppo Coesione e degli altri strumenti messi a disposizione dall'Europa.

Sono improcrastinabili interventi che combinino innovazione digitale e *green economy*, con politiche sulle filiere produttive, governando i processi di transizione dei settori di rilievo presenti nel Mezzogiorno come agro alimentare, *automotive*, elettronica, chimica, biomedicale e farmaceutico, fino ai comparti più avanzati come l'aero-spazio. Interventi analoghi dovrebbero riguardare le filiere turistiche e dei beni culturali, che proprio nel Mezzogiorno hanno enormi potenzialità sottoutilizzate.

È urgente intervenire sulle difficoltà di sopravvivenza delle realtà produttive e ridurre la potenziale caduta in condizioni di povertà dei lavoratori precari – sia dipendenti che autonomi – e ancor più dei troppi lavoratori in nero con interventi che incrementino le opportunità di occupazione e inclusione, rafforzando i servizi e migliorando le infrastrutture sociali e materiali, rendendole omogenee al resto del Paese.

Per l'attuazione del Pnrr e il coordinamento degli investimenti comunitari, è fondamentale incrementare le dotazioni organiche degli enti territoriali, in particolare nelle aree tecniche.

Nella consapevolezza che il processo di innovazione dovrà essere realizzato partendo dalle persone e riattraendo sui luoghi d'origine i troppi giovani che hanno lasciato le regioni meridionali sarà un obiettivo prioritario irrobustire il fragile mercato del lavoro, offrendo nuove opportunità a donne e giovani, sgravando maggiormente le assunzioni, investendo su un piano di riallineamento delle competenze e su un rafforzato utilizzo dell'apprendistato. In particolare, si pone l'urgenza di rafforzare la fruizione dei servizi digitali da parte di imprese e famiglie, riducendo drasticamente il *digital gap* presente.

Allo stesso modo, dovrà essere contrastato e annullato l'attuale divario sulla povertà educativa, garantendo un reale ed effettivo diritto all'istruzione.

Dovranno essere promosse, inoltre, azioni sulle prestazioni sanitarie e sociosanitarie sul versante ospedaliero e territoriale, implementando gli strumenti di raccordo fra sanità e welfare, con investimenti mirati alla realizzazione di nuovi nosocomi dotati delle tecnologie e del personale adeguati a contrastare il fenomeno della mobilità sanitaria passiva. Andrà elevato il livello dei Lea funzionale a un innalzamento della qualità delle prestazioni per superare le attuali differenze regionali sulla salute.

Mai come oggi si pone la necessità di ridisegnare una mappa di tutte le infrastrutture, di verificare i progetti in via di attuazione, accelerare la realizzazione di quelli già finanziati, supportare le progettazioni in corso e avviare quelle necessarie.

Accanto all'esigenza di far ripartire le grandi opere a sostegno della mobilità di imprese e cittadini attraverso gli investimenti sulle reti stradali, nella rete ferroviaria e nei collegamenti ferroviari ad alta velocità verso il Sud per passeggeri e merci, andranno realizzati anche tutti quegli investimenti di taglio medio e piccolo importanti per lo sviluppo locale, inclusi la messa in sicurezza dell'edilizia scolastica e sanitaria, il potenziamento della prevenzione degli incendi boschivi, i progetti di bioedilizia, il risparmio energetico, gli interventi sul ciclo dei rifiuti e sul sistema idrico, le bonifiche.

Dovrà anche essere implementato l'intervento sui porti per rafforzare – anche attraverso il potenziamento delle Zes – il ruolo del Mezzogiorno nel Mediterraneo per attrarre nuovi investimenti.

Per tutto questo andranno introdotte, nell'intera area, importanti flessibilità in materia tributaria, così come per la realizzazione delle misure del Pnrr sarà necessaria anche una rinnovata *governance* territoriale che favorisca il rafforzamento della legalità, la partecipazione, la garanzia dei diritti e degli interessi dei cittadini, la tutela occupazionale e la valorizzazione professionale dei lavoratori.

Consolidare le reti delle politiche sociali

Situazioni improvvisate di crisi, come quella attuale, hanno pesanti risvolti sociali, dei quali ancora non è possibile stabilire compiutamente le reali dimensioni e l'effettiva gravità. Certo è che siamo in presenza di una marginalizzazione sociale sempre più estesa: anche coloro i quali fino a ieri si trovavano in una condizione economicamente e psicologicamente buona o relativamente stabile, guardano al futuro con incertezza.

Nonostante nel nostro Paese la povertà sia cresciuta e si sia estesa, è stato particolarmente impegnativo fare intraprendere alla politica un percorso che conducesse alla introduzione di una misura universale che ne contrastasse gli effetti, prima col Rei, poi con il Reddito di cittadinanza e con il Reddito di Emergenza.

Durante la pandemia è emersa ancor più chiaramente la divaricazione tra la resilienza delle famiglie e l'inadeguatezza delle risposte del sistema di protezione sociale, in particolare per quei nuclei gravati da pesanti carichi di cura ed assistenza.

Tanti sono i disabili e i non autosufficienti che ancora oggi non possono disporre di adeguato sostegno. Inoltre nella metà dei casi è ancora la famiglia ad occuparsi della cura e dell'assistenza della persona anziana o disabile; oltre a non garantire efficacemente la salute e ad aumentare le diseguaglianze, questa situazione incide sui progetti di vita e di lavoro dei congiunti (sono 7 milioni i *caregivers* familiari) gravando specialmente sulle donne e traducendosi in motivo ulteriore di impoverimento.

I servizi domiciliari si riferiscono soltanto al 6% delle persone anziane per non più di 17 ore pro-capite all'anno, mentre le strutture residenziali coprono appena l'1,9% della platea potenziale di anziani. Per fronteggiare questa situazione notevole è il ricorso alle assistenti familiari: se ne stimano 1 milione, di cui la metà nel mercato del lavoro nero o grigio.

Serve quindi una riforma organica del sistema di assistenza di lungo periodo, una legge quadro nazionale sulla non autosufficienza, da approvare entro fine legislatura, che fissi i livelli essenziali delle prestazioni, garantisca appropriatezza, accessibilità, qualità e integrazione dei servizi sociali e socio sanitari.

Il *Family Act* costituisce un'importante innovazione rispetto al passato e recepisce molte istanze su cui la Cisl si è storicamente battuta. Finalmente i provvedimenti a favore dei nuclei familiari non vengono più proposti in forma parcellizzata e temporanea, ma rientrano in un più grande progetto di potenziamento organico. All'interno di questo ampio progetto, l'introduzione dell'Assegno Unico e Universale è centrale sia dal punto di vista delle risorse impiegate, sia per la tempistica accelerata prevista per la sua attuazione. C'è da augurarsi, ora, che venga attivato un processo concertato per realizzare i principi, contenuti nella Delega, di progressività, equità e universalità.

La contrattazione sociale di prossimità potrà avere un deciso impulso grazie al processo di riforme, risorse e progetti finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'interazione tra le diverse missioni del Piano richiede di assumere una visione integrata dello sviluppo territoriale, coniugando aspetti economici e sociali; fattore che può favorire una terza età attiva e con essa una negoziazione sociale qualificata da nuove sinergie tra Fnp e Federazioni dei lavoratori.

Un fisco più equo

Le politiche fiscali sono un elemento strategico per sostenere e accompagnare la nostra economia sulla strada della ripresa. Va tenuto presente che in tempi relativamente brevi il debito accumulato in questo biennio non potrà più essere considerato come una "variabile indipendente", ma andrà ricompreso in una ordinata gestione del bilancio, che dovrà contemplare anche la restituzione del debito accumulato.

In questa prospettiva inedita e insidiosa, la riforma del sistema fiscale diventa ancora più cruciale.

È importante quindi definire le linee guida di una riforma che dovrà essere costruita in modo da sostenere e rilanciare l'economia, rispettando il principio costituzionale di progressività e garantendo risorse per la salute, il lavoro, l'istruzione, le infrastrutture, la sicurezza sul lavoro.

Nei limiti degli equilibri di finanza pubblica, si dovrà ridurre la pressione fiscale su lavoratori e pensionati e redistribuire più equamente le risorse disponibili. Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla tassazione del lavoro e dunque alla riforma dell'Irpef, che dovrà conciliare una maggiore equità dell'imposizione e uno sgravio della pressione fiscale, in particolare sulle fasce medie e popolari, con una semplificazione dell'imposta. Contestualmente occorrerà mantenere un adeguato livello impositivo sulla rendita, in particolare quella di natura finanziaria.

Un intervento riformatore così ampio dovrà comunque necessariamente riguardare tutte le imposte e tutti i soggetti economici. Il tema delle risorse è di grande rilevanza: la riforma non potrà essere finanziata con tagli ai servizi o con l'incremento di altre imposte.

In questo quadro, è strategico il recupero dell'evasione fiscale, sia per una ragione di equità e soprattutto per acquisire al bilancio statale almeno una parte dei 110 miliardi di euro annui che vengono evasi.

Sarà necessario riconsiderare la tassazione della previdenza complementare, operando nella direzione della semplificazione e della riduzione della imposizione fiscale, così da incentivarne ed estenderne l'adesione da parte dei lavoratori.

Il sistema fiscale che verrà dovrà anche essere capace di riconoscere l'apporto in sostenibilità sociale e ambientale delle imprese, incoraggiando i comportamenti virtuosi

secondo un principio “*lower cost, lower payment*”, che tenga conto dei costi prodotti a carico della collettività dai comportamenti meno responsabili.

Infine, per i profitti derivanti da investimenti in attività produttive, occorre una tassazione differenziale che premi la stabilità dell’investimento e penalizzi le speculazioni, con garanzie per gli investimenti in economia reale da parte dei piccoli risparmiatori che aiutino a smobilizzare e rendere produttiva la grande liquidità prodottasi negli ultimi anni.

Dare sostenibilità sociale alla previdenza

L’impatto universale della previdenza sulla collettività dà la misura dell’importanza che assumono le regole per l’accesso al pensionamento, rispetto alle quali è necessario un confronto che vada oltre il ragionamento canonico sulla sostenibilità economica e declini il tema in termini di sostenibilità sociale.

Lo sforzo del Pnrr di promuovere l’occupazione avrà un effetto positivo anche sulla previdenza, considerando che la radice del sistema pensionistico rimane il lavoro.

Nella prospettiva della scadenza di “quota 100”, la Piattaforma confederale si pone l’obiettivo di individuare criteri di flessibilità in uscita, rispetto a quelli rigidi previsti dalla Legge Fornero. Accanto ai 62 anni, sostiene l’esigenza di una pensione anticipata con 41 anni di contributi a prescindere dall’età, puntualizzando che non si può scambiare la flessibilità con il calcolo interamente contributivo, che penalizzerebbe gli stessi lavoratori già interessati dalle ultime riforme.

I protocolli del 2016 e del 2017 siglati tra Governo e Sindacati hanno previsto misure importanti per le categorie disagiate e per chi svolge lavori usuranti e gravosi, misure che oggi vanno estese ad ulteriori profili professionali anche attraverso il lavoro della Commissione di studio dedicata.

L’intervento sul sistema previdenziale dovrebbe caratterizzarsi per una visione complessiva capace di intervenire anche sui difetti dell’attuale impianto: dalla modifica del meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, alla eliminazione delle soglie economiche del sistema contributivo, al sostegno delle donne particolarmente penalizzate dalle riforme pensionistiche e alle quali andrebbe riconosciuto l’anticipo di 12 mesi per figlio sia sulla pensione di vecchiaia che sull’anticipata, ovvero, a scelta della lavoratrice, l’incremento corrispondente del coefficiente di calcolo per non subire riduzioni pensionistiche.

Sarebbe inoltre importante riconoscere a fini previdenziali, per uomini e donne, il lavoro di cura non retribuito e aprire un percorso che consenta di arrivare ad una “pensione contributiva di garanzia” che sia graduata rispetto al numero di anni di lavoro e di contributi versati e che consideri anche i periodi di discontinuità lavorativa, di formazione e quelli caratterizzati da basse retribuzioni per i giovani o comunque per chi ricade interamente nel sistema contributivo.

Rispetto al contratto di espansione e isopensione, entrambi dovrebbero essere maggiormente incentivati, rendendoli più accessibili alle imprese.

Forte è la necessità di sostenere i pensionati, soprattutto quelli con redditi più bassi, attraverso l’ampliamento della platea dei beneficiari della “quattordicesima” e la rivalutazione delle pensioni.

Bisogna, inoltre, incentivare e rilanciare le adesioni alla previdenza complementare negoziale, tramite un nuovo periodo di silenzio-assenso per la destinazione del Tfr, una specifica campagna informativa e istituzionale e una tassazione degli investimenti dei fondi pensione ricondotta alle precedenti aliquote (11% a fronte dall’attuale 20%).

Per un *Next Migration EU* nel segno dell'integrazione

Nel 2020 sono state oltre 82 milioni le persone in fuga nel mondo a causa di disastri ambientali, guerre e persecuzioni: donne e uomini alla ricerca di un futuro di pace e speranza. È un dovere dell'Unione europea e degli Stati nazionali mettere in campo tutte le azioni possibili per dare risposte umanitarie a queste emergenze, anche ripristinando un sistema europeo di ricerca e soccorso in mare e concertandone uno solidale di redistribuzione dei migranti, con vincoli più stringenti per quei paesi refrattari alla condivisione delle responsabilità.

È necessaria una politica che promuova ingressi legali per lavoro in Europa, una riforma del Trattato di Dublino e l'incentivazione delle positive esperienze dei corridoi umanitari come strumento di protezione e integrazione.

Al "Piano di ripresa e resilienza", l'Europa deve affiancare un *Next Migration EU* che si fondi su responsabilità comuni e condivise, su ingressi legali, sicuri, e affronti le questioni migratorie gestendole nel solco della solidarietà e della responsabilità condivisa tra Stati.

L'Italia deve fare la sua parte e uscire da un inconcludente dibattito di contrapposizione sull'immigrazione per adottare una politica migratoria che abbia una visione lungimirante, ripristinando flussi regolari d'ingresso in base alle esigenze di un mercato del lavoro in continua trasformazione.

È giunto il tempo di porre al centro del dibattito politico del nostro Paese anche il tema della riforma della cittadinanza, per riconoscere a tutti i minori stranieri nati o cresciuti sul nostro territorio il diritto di poter diventare cittadini italiani. Sarebbe una grande scelta di civiltà e uno strumento fondamentale attorno al quale costruire una politica di integrazione per una società più aperta, solidale e coesa.

L'attualità del "mestiere" sindacale

Il valore del lavoro, della rappresentanza e della sostenibilità

Il valore del lavoro costituisce la legittimazione prima dell'azione sindacale. Per queste ragioni siamo impegnati per aumentare il suo riconoscimento in termini di inclusione, remunerazione, formazione permanente, avanzamento di carriera, partecipazione e pari opportunità.

La strada maestra è quella della contrattazione, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale o territoriale. Ne consegue il messaggio del valore della rappresentanza, che va proposto nel prossimo quadriennio come comun denominatore dell'identità associativa della nostra organizzazione.

La qualità dei prodotti e dei servizi dovrà, nel futuro, definirsi sempre di più nel nesso con il rispetto del lavoro e con la sostenibilità, declinata in primo luogo in termini ambientali, economici e sociali, anche su impulso delle linee di azione dell'Unione Europea. La sostenibilità ambientale, il riconoscimento dei lavoratori e la creazione di valore aziendale costituiscono infatti tre obiettivi da perseguire insieme.

Un sindacato europeo dopo il ritorno della grande politica comunitaria

La grande politica europea è tornata a dominare la scena continentale. Al contrario dei ritardi e degli egoismi nazionali che si erano manifestati durante la crisi finanziaria iniziata nel 2008, la gestione dell'emergenza Covid è stata tempestiva nei tempi, sorprendente nelle dimensioni delle risorse messe a disposizione, lungimirante per quanto riguarda le indicazioni di spesa.

La rapida accelerazione nella capacità di intervento economico delle istituzioni europee mette ancora più allo scoperto la difficoltà della rappresentanza sindacale nei confronti del Parlamento e della Commissione europea.

La strada degli organismi associativi interstatali, paralleli alle istituzioni europee, ha mostrato difficoltà a superare un tetto invalicabile, costituito dalla loro inevitabile funzione di composizione diplomatica delle diverse sensibilità nazionali in tema di relazioni sindacali.

D'altra parte quella formula resta obbligata fintanto che il modello di costruzione europea non muterà, evolvendo verso una dimensione di stato federale e abbandonando l'attuale modello di aggregazione di tipo societario di Stati che conservano intatta la propria sovranità esclusiva.

Finché le legislazioni e le prassi dei singoli paesi non consentiranno una omogeneizzazione dei comportamenti all'interno della comunità, la Ces non potrà non tenere conto del fatto che le istanze provenienti dai sindacati aderenti muovono da esigenze che si calano in modo diverso nel tessuto sociale e normativo del paese di provenienza.

Ciò che può essere fatto è spingere affinché si superi il principio dell'unanimità e si attribuiscono maggiori poteri ai comitati, al fine di rendere più agile il processo decisionale.

Occorre inoltre rafforzare la formazione comune dei sindacalisti europei, immaginando una vera e propria "scuola" del sindacato europeo.

È necessario, perciò, ampliare la partecipazione Cisl alla vita della Ces e all'attività unitaria del movimento sindacale nazionale in sede europea, non solo con l'obiettivo di esercitare maggior influenza sulle scelte che la stessa Ces potrà compiere ma, soprattutto, per favorire l'evoluzione del sindacato europeo, di pari passo con la promozione di una nuova Costituzione comunitaria.

L'impatto del Covid e la risposta associativa ai diversi livelli

Nella fase acuta della pandemia sono stati sottoscritti fondamentali accordi concertativi (blocco dei licenziamenti, stop e ripartenza dell'attività produttiva, protocolli sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ammortizzatori sociali, ristori). La rappresentanza ha mostrato di essere preziosa nella sua azione di mediazione sociale.

Il livello locale/aziendale. Va sottolineata, specie nelle aree in cui la pandemia ha infierito di più, l'articolazione inedita di interventi aziendali volti a lenire il disagio dei lavoratori e delle loro famiglie. Le leve della contrattazione hanno permesso alle realtà colpite di esprimere la resilienza necessaria a superare i momenti più bui, garantendo ai lavoratori sostegno al reddito e misure essenziali di protezione. Ulteriori accordi pattizi sono stati firmati nell'area della salute e della sicurezza, anche quando non ancora espressamente previsti dalla legge.

A partire dal livello locale, è poi emersa la capacità di risposta in forma organizzata alle singole domande: la centralità dell'associato e della persona è emersa in tutta la sua importanza. L'integrazione tra livelli orizzontali e verticali è stata indispensabile; si è visto in opera il circuito virtuoso tra servizi, Federazioni e strutture confederali: un unico e integrato sistema di rappresentanza.

Il livello territoriale/provinciale. Di fronte alla debolezza conclamata delle istituzioni provinciali, il ruolo territoriale delle organizzazioni di rappresentanza è stato invece rilevantissimo, proprio per la capacità di interlocuzione con aziende, enti locali, istituzioni provinciali (Inps, Inail, Prefetture, Dtl, Aziende sanitarie...). Senza il loro operato, appare difficile immaginare come il sistema produttivo avrebbe potuto continuare a operare con (relativa) normalità, superando attraverso le procedure di tipo concertativo i mille ostacoli delle sanificazioni, dei vincoli posti dal distanziamento, delle norme sull'igiene, la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il livello regionale. Le organizzazioni datoriali e sindacali sono state interfaccia importante e qualificata delle istituzioni regionali e indispensabile soggetto di coordinamento delle iniziative associative sui territori. Si pensi al lavoro negli ospedali e nelle Rsa, oppure agli

interventi in materia di cassa integrazione, o ancora alla definizione delle ordinanze sui codici Ateco: casi in cui il presidio regionale ha consentito di realizzare una miriade di accordi attuativi, seguiti da un'informazione immediata e da indicazioni operative a chi interveniva nei territori. Di conseguenza, è emersa una significativa rilevanza del livello regionale associativo, tanto che è possibile osservare una relazione diretta tra le performance delle politiche regionali di tipo emergenziale e la maggiore strutturazione delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi in quelle Regioni.

Il livello nazionale. Anche i livelli nazionali delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi hanno funzionato. In almeno tre direzioni: in primo luogo il circuito Governointeressi ha migliorato i provvedimenti di urgenza, specie quelli riguardanti il rallentamento e il riavvio dell'attività produttiva, la protezione del lavoro e dell'occupazione, il rilancio dell'economia, la salute e la sicurezza nelle comunità produttive; in secondo luogo, il rapporto centro-periferia ha garantito un costante flusso informativo sul confronto e sulla elaborazione dei provvedimenti e al contempo sul loro impatto; infine, il coordinamento nazionale dei servizi in ogni organizzazione di rappresentanza degli interessi ha assicurato l'applicazione omogenea delle normative in materia di lavoro e prevenzione.

Contrattazione e partecipazione

Le profonde trasformazioni in atto rendono più che urgente, ad ogni livello, un'evoluzione dei rapporti industriali su base partecipativa. I nuovi sistemi organizzativi delle catene globali impongono vincoli e necessità competitive che richiedono rapidità, flessibilità, orientamento all'innovazione e implicano quindi un elevato coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni d'impresa. I tempi sono maturi per interventi legislativi che, sulla base di un accordo quadro, introducano anche in Italia la partecipazione strategica nei processi decisionali di medio e lungo periodo delle grandi imprese pubbliche e private. Peraltro la contrattazione può già definire forme di cogestione sperimentali, attraverso commissioni paritetiche.

Un'altra frontiera è quella che riguarda il bisogno di incentivare la distribuzione di parti di salario aggiuntivo sotto forma di quote di capitale delle imprese. Tali erogazioni dovrebbero prevedere una permanenza dell'investimento in capitale del lavoratore fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Le agevolazioni potrebbero essere di natura fiscale e contributiva ed essere affiancate da ulteriori benefici per le aziende che aderissero ad accordi di questa specie.

La partecipazione ai processi decisionali va promossa anche attraverso la cessione dei diritti amministrativi delle quote di capitale a *voting trust*. In quest'ambito sarebbe anche opportuna una normativa che consentisse il coordinamento tra l'azione di voto dei *trustee* e quella dei fondi pensione.

A richiedere una svolta nella democrazia economica è anche la transizione digitale in diversi settori e mansioni, a partire dalla logistica e dal commercio. L'utilizzo di algoritmi, alla base dell'intelligenza artificiale, è sempre più centrale nel facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi, nel coordinare e supportare l'organizzazione del lavoro, nella valutazione e selezione del personale, nell'espletamento delle funzioni direttive e di controllo in generale. Ciò impatta non solo sull'adeguatezza delle competenze dei lavoratori, sulla garanzia di continuità lavorativa e sulla qualificazione del rapporto, ma anche, sulla programmazione, sull'autonomia, e su diversi altri aspetti della prestazione lavorativa.

Si pongono, in questo ambito, numerose sfide quali la costruzione e ricostruzione delle competenze dei lavoratori, i ritmi di lavoro e la sempre minore corrispondenza tra tempo e orario. Si fa concreto il rischio di forme di controllo e sorveglianza invasive. Affrontare tali tematiche significa porre la grande questione di una *governance* algoritmica responsabile e di un utilizzo etico dei dati, per minimizzare le criticità e massimizzare i vantaggi dell'intelligenza artificiale utilizzata in azienda.

Due le strade per fronteggiare problematiche di tale portata: l'estensione delle tutele contrattuali e l'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nei processi di

verifica, controllo e gestione degli algoritmi. Questa è la via indicata anche dall'accordo europeo sulla digitalizzazione del giugno 2020, a cui va data attuazione.

Vi è poi il problema di sostenere molte imprese familiari in difficoltà per il passaggio generazionale. Le ipotesi in discussione sono molte: *workers buyout* di ampio respiro come quello concordato nell'accordo tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cisl, Cgil e Uil in un contesto di relazioni industriali cooperative; forme di partenariato pubblico/privato originariamente pensate per la fornitura di beni e servizi da parte del settore pubblico; l'idea di ispirarsi all'esperienza tedesca delle Fondazioni di proprietà pubblica, privata o mista, che aiutino lo sviluppo con un approccio da "capitale paziente" in grado di assicurare un sostegno di lungo periodo.

Da ultimo, il Pnrr del governo italiano dovrà attivare vasti programmi di Politica industriale innovativi, *green* e digitali, capaci di mobilitare pubbliche amministrazioni, imprese private e forze sociali. Anche in questo caso, lo sforzo collettivo deve essere promosso attraverso strumenti di condivisione e di partecipazione alle scelte delle aziende private e delle amministrazioni pubbliche.

La sfida dell'innovazione

La contrattazione collettiva ha dimostrato, in questi lunghi e complessi anni, una forte capacità di adattamento e di risposta, a fronte di diverse fasi di difficoltà economica e nel lavoro, ma nel contempo ha anche evidenziato contraddizioni e criticità che vanno risolte.

Il Patto per la Fabbrica siglato nel 2018 ha permesso di continuare a dispiegare, all'interno di cicli economici non facili, una negoziazione collettiva sempre orientata all'efficacia e alla capacità di creare risultati condivisi. In questo senso il rapporto tra assetti confederali della contrattazione e attività contrattuale dentro i settori e le categorie, ha continuato a produrre sinergie utili e una positiva tenuta del sistema negoziale. Si tratta di un dato non scontato, non realizzato in altri paesi europei, dove l'azione contrattuale ha visto una riduzione e vissuto diverse difficoltà rispetto ai processi di modernizzazione.

Contrattare nell'era dell'inflazione e della crescita zero, è stato un esercizio non semplice, affrontato positivamente, senza creare vuoti e diversificando soluzioni di tutela che hanno messo sempre più al centro tematiche innovative sulle quali la Cisl e le sue categorie da tempo si sono impegnate (welfare contrattuale, formazione continua, conciliazione vita lavoro, ecc.).

Questi risultati si sono realizzati in modo maggiormente diretto e costruttivo in settori a più alto valore aggiunto e con maggiori difficoltà, in settori *labour intensive* (artigianato, servizi di base, ecc.). Va però apprezzata una tendenza generale delle relazioni industriali a saper raggiungere equilibri concreti e costruttivi.

La contrattazione collettiva è ora chiamata a rispondere alla grande trasformazione che il lavoro sta vivendo, pur con diverse velocità e gradazioni, in tutti i comparti. Va sostenuto lo sviluppo di una negoziazione rappresentativa e innovativa in tutte le sue forme: in questo senso è oramai superato ogni tipo di dualismo tra contratto nazionale e contratto aziendale. Non esiste la crescita di uno a scapito dell'altro. Lo sviluppo del decentramento della contrattazione richiede forti cornici e contenuti unificanti che devono continuamente essere garantiti dai Ccnl, sempre più chiamati a promuovere le tutele generali, soprattutto in un Paese con quote alte di lavoratori occupati in Pmi senza presenza sindacale diretta e contrattazione esigibile, aprendo a spazi che nel secondo livello possono essere meglio declinati.

In questo senso, il futuro dell'innovazione e dell'evoluzione della contrattazione passa sempre meno da interventi su regole e architettura, ormai stabilmente costituita da due livelli integrati tra loro, e sempre più da nuovi contenuti che essa saprà affrontare.

Esiste una questione salariale che la contrattazione deve sempre più saper affrontare. Tutta la contrattazione collettiva, sia nazionale che decentrata, deve porsi l'obiettivo di meglio remunerare il lavoro, evitando di continuare a misurarsi con le sole dinamiche inflattive.

Accanto alla distribuzione delle quote di produttività, sempre da contrattare prioritariamente a livello decentrato, va fatto spazio ad un maggior riconoscimento salariale delle competenze e delle prestazioni dei lavoratori. La riforma degli inquadramenti professionali è il terreno su cui portare questa iniziativa, che deve andare di pari passo con nuovi obiettivi salariali.

La contrattazione collettiva è chiamata a porsi obiettivi innovativi che la Cisl e le sue Federazioni hanno saputo sviluppare con attenzione e concretezza. Tra le piste prioritarie, la regolazione del lavoro agile, la garanzia di accesso per ogni lavoratore alla formazione, una pluralità di agibilità nuove in tema di conciliazione vita-lavoro.

Si tratta di obiettivi non più relegabili a poche realtà attente, ma da estendere e diffondere su larga scala, per elevare la qualità del lavoro e garantire un sostegno indispensabile all'occupazione femminile e giovanile.

Resta determinante realizzare un'ulteriore spinta al decentramento della contrattazione, sviluppando e innovando quella aziendale ed estendendo le esperienze negoziali territoriali, di distretti e di filiere, introducendo nei contratti nazionali schemi di accordi aziendali e di premi per obiettivi che possano essere applicati anche nelle imprese senza rappresentanza sindacale diretta: sperimentazioni che vanno perseguite con l'obiettivo prioritario di completare i due livelli contrattuali.

Lotta ai contratti pirata

La contrattazione collettiva nazionale è chiamata a risolvere anche il tema della diffusione dei cosiddetti "contratti pirata" siglati da associazioni poco o per nulla rappresentative. I dati del Cnel continuano a testimoniare una proliferazione, in particolare in settori come artigianato, edilizia, logistica, servizi generali e commercio, di testi contrattuali (oltre 1.000), che va a scapito della reale applicazione dei Contratti di qualità.

Si tratta di una "patologia" della contrattazione da curare con urgenza, non attraverso la sbagliata e dannosa introduzione di un salario minimo per legge, ma con norme che estendano i minimi contrattuali siglati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative, secondo i criteri stabiliti dal Testo Unico Interconfederale del 2014.

Per poter raggiungere tale risultato, mentre si sta procedendo alla certificazione della rappresentanza sindacale, va urgentemente realizzata la misurazione della consistenza datoriale, sempre più polverizzata e uscita dai ranghi di tipologia di impresa tradizionali. Altrettanto importante appare la regolazione dei perimetri contrattuali nelle attività in appalto. La discussione sui salari minimi in corso al Parlamento europeo sta evolvendo nella direzione auspicata. Si prevede infatti che nei paesi dove vi sia una solida tradizione di contrattazione collettiva, con una copertura contrattuale di almeno il 70%, il salario minimo non sia stabilito per legge, bensì per via contrattuale. Pertanto l'Italia non fa parte del gruppo di Stati in cui dovrebbero essere previsti salari minimi legali.

La direttiva potrebbe tuttavia contenere un elemento di ambiguità rispetto a come sia misurabile tale copertura contrattuale. Si ripresenterebbe, anche in questa ottica, il tema dei criteri di misurazione della rappresentanza e della legittimazione delle parti a sottoscrivere contratti applicabili.

Per paradosso, all'enorme percentuale di lavoratori ai quali si applica la contrattazione in Italia (circa il 90%), contribuisce anche una quota, per ora residuale, di lavoratori ai quali i contratti applicati non sono quelli sottoscritti dalle federazioni di Cisl, Cgil e Uil, insieme alle organizzazioni aziendali più significative, ma altri, spesso pirateschi, stipulati da associazioni sconosciute, con sindacati a bassissima rappresentatività.

Occorre quindi che i criteri di misurazione della rappresentanza e di individuazione delle organizzazioni rappresentative siano presidiati, confermati e rafforzati.

Estendere e innovare le tutele

Il tema della rappresentanza è propedeutico per lo sviluppo di una contrattazione con cui costruire, rafforzare e innovare il sistema dei diritti e delle tutele salariali dei lavoratori, con particolare attenzione al secondo livello, aziendale e territoriale. Nonostante gli sforzi effettuati negli anni, restano ancora troppo vaste le aree in cui il livello decentrato non viene praticato.

Altra questione rilevante è quella relativa alla natura dei rapporti di lavoro che si instaurano prevalentemente all'interno del mondo digitale. La smaterializzazione del luogo e dell'orario rischia di far venire meno i pilastri su cui, nella nostra tradizione giuslavoristica, si regge la definizione di lavoro subordinato. Rispetto alle attività che non si configurano in modo chiaro e omogeneo tra quelle riconducibili al rapporto dipendente ma che, allo stesso tempo, non hanno tutti i contenuti di autonomia che le riporterebbero alla libera professione, si dovrà prediligere una prospettiva che parta dai bisogni dei lavoratori a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro (cosiddetto *approccio rimediale*).

Andranno garantite tutele su salute e sicurezza, privacy, formazione, welfare e assicurate le protezioni necessarie a far sì che all'avanzare dell'innovazione, non si accompagni un peggioramento delle condizioni dei lavoratori, ma anzi derivi una crescita delle opportunità, in un quadro regolatorio che intrecci chiarezza e flessibilità. Sotto questo profilo, le tutele da predisporre per il lavoro autonomo non sono meno rilevanti di quelle proprie del subordinato. La grande sfida novecentesca del sindacato è stata garantire equo salario e trattamento in cambio del lavoro. La sfida del futuro sarà ancora più ampia: come remunerare non solo il lavoro, in base al ruolo e alle mansioni, ma anche le competenze trasversali e *soft* non ancora classificate. Si tratta di riconoscere quei valori intangibili che un uomo o una donna portano all'interno di un'impresa in termini relazionali, creativi, di competenze, di diversità, di coesione. Accettare questa sfida significa difendere le giovani generazioni di lavoratori e lavoratrici, e ingaggiare nuovi imprenditori ed imprenditrici per trovare delle sintesi che possano coniugare sviluppo sostenibile, protezione del lavoro, libertà d'impresa.

Negoziare le nuove dimensioni del lavoro a distanza

Il lavoro agile emergenziale ha consentito di mantenere in attività una quota significativa di aziende preservando il lavoro di milioni di lavoratori. Al tempo stesso, ha portato a sperimentare forme alternative di organizzazione. È una nuova frontiera, ricca di opportunità. E, potenzialmente, una soluzione *win-win*, che offre benefici alla collettività, riducendo la mobilità e aumentando la sostenibilità ambientale; all'impresa, con l'incremento della produttività e la contrazione dei costi; al lavoratore, in termini di fiducia, responsabilizzazione, abbattimento di tempi e stress dovuti agli spostamenti, conciliazione vita/lavoro.

Quest'ultimo aspetto è molto rilevante, considerando che il lavoro agile si presenta come strumento di conciliazione utilizzato per la prima volta alla pari da uomini e donne, e quindi come snodo per favorire la condivisione del lavoro di cura, accrescendo indirettamente l'occupazione femminile. Considerazioni simili possono farsi per l'inserimento dei lavoratori disabili.

Quello che abbiamo sperimentato in quest'anno e mezzo non è però *smart working*: mancano il ragionamento per obiettivi, la ridefinizione di criteri di valutazione e misurazione delle performance, la valorizzazione dell'autonomia del lavoratore. Caratteristiche che devono adattarsi alle esigenze di ogni comunità lavorativa e non possono realizzarsi con una legge indifferenziata.

Affinché il lavoro agile sia realmente una opportunità per tutti, è necessario superare alcune criticità.

In primo luogo, l'esperienza del lavoro a distanza presenta una netta spaccatura tra gli ambienti innovativi, più attrezzati tecnologicamente e con più esperienza, e quelli tradizionali, meno dotati tecnicamente e sul piano gestionale. In secondo luogo, il lavoro

agile non si realizza semplicemente spostando la postazione lavorativa, ma implica una riorganizzazione del lavoro per target. In terzo luogo, vi è il problema dell'equilibrio tra la socializzazione e l'apprendimento professionale, che è probabilmente più garantito dal lavoro in presenza.

Va poi contrastato il fenomeno dell'*overworking*, con gli orari di lavoro che rischiano di trascinare nei tempi di vita personale.

Un ulteriore problema è la questione degli spazi e degli strumenti tecnici e di connessione. Le nostre case, infatti, generalmente non sono pensate per essere uffici: bisogna attrezzarle ed organizzarle, oppure vanno individuati altri spazi. Infine, per il lavoro a distanza va resa possibile la differenziazione degli spazi e dei luoghi di lavoro in funzione delle scelte e degli orientamenti individuali, che variano in relazione alle fasi di vita e alle condizioni socio familiari, ma anche alla distanza casa/lavoro.

Sia nei comparti privati che nelle pubbliche amministrazioni, la nuova organizzazione del lavoro deve essere definita dalle relazioni industriali. Serve un accordo quadro tra governo, sindacato e imprese per stabilire affidamenti da attuare nei luoghi di lavoro con accordi individuali e collettivi. In particolare bisogna stabilire linee su tutela del salario e dell'orario massimo di lavoro, riconoscimento del diritto alla privacy e alla disconnessione, sostegno al diritto soggettivo alla formazione, impegno da parte delle aziende a fornire i dispositivi, estensione e piena applicazione della disciplina su salute e sicurezza. È inoltre indispensabile tenere fermo il principio dell'adesione volontaria.

La contrattazione di secondo livello potrebbe inoltre offrire una solida cornice, eventualmente con menù predefiniti, da declinare poi negli accordi individuali. Per questo va sostenuta con incentivi pubblici, prevedendo ad esempio aiuti monetari da destinare all'adattamento delle abitazioni e alla realizzazione di *coworking* di prossimità.

La personalizzazione degli orari di lavoro

Rispetto alla diffusione di nuove tecnologie di automazione e flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro, è possibile una riflessione sull'ipotesi di ridurre su base contrattuale, l'orario di lavoro in modo mirato e progressivo: questione saldamente connessa alle variazioni positive della produttività e all'aumento delle retribuzioni per ora lavorata.

Si tratta di congegnare riduzioni adatte alle filiere, ai distretti o alle singole realtà e modulate sulle esigenze delle persone. La prospettiva è combinare tre interventi collegati: la lotta allo straordinario, la riduzione generalizzata dell'orario e una maggiore diffusione del part-time volontario, soprattutto nella forma delle 6 ore medie giornaliere.

L'intervento per ridurre lo straordinario, va coniugato con l'adozione di strumenti alternativi di flessibilità produttiva, più evoluti, meno costosi e che accrescano la produttività delle aziende.

La riduzione generalizzata dell'orario può essere utile per fronteggiare le oscillazioni dei mercati, per limitare l'impatto della disoccupazione tecnologica e rendere disponibile del tempo per una nuova, inclusiva stagione di formazione continua. L'obiettivo è superare l'attuale paradigma di orario standard (centrato sulla giornata lavorativa di 8 ore) con l'adozione di sistemi che combinino flessibilità produttiva e conciliazione vita-lavoro.

La proposta di redistribuire un aumento di produttività sugli orari di lavoro, secondo regole esplicite e negoziate, con l'obiettivo di offrire margini di libertà al lavoratore e incentivare una maggiore diffusione degli orari a part-time volontario, non ha infine nulla a che vedere con la distorsione del mercato del lavoro che in questi anni ha visto crescere, specie tra le donne, il part-time involontario, fenomeno che va ostacolato decisamente perché rappresenta una delle maggiori cause di povertà lavorativa.

La bilateralità tra partecipazione e protagonismo

A questi assetti va ulteriormente collegato lo sviluppo della bilateralità negoziale, che negli ultimi anni ha dato risultati eccellenti di tutela e promozione delle persone. La possibilità di poter erogare tutele concrete e positivamente percepite dai lavoratori, infatti, passa sempre più da strumenti bilaterali che la contrattazione produce, e che oltre alla previdenza complementare e al welfare sanitario integrativo, potranno sempre più innovare su nuovi terreni (pacchetti di formazione continua, politiche attive settoriali, staffette generazionali, welfare di genere, welfare per non autosufficienza, ecc.).

La bilateralità si è affermata in modo trasversale e capillare anche nei settori in cui è tradizionalmente più limitata la diffusione della presenza sindacale. Nata per garantire tutele nei settori produttivi caratterizzati dalla frammentazione, raccoglie oggi un mandato forte e trasversale a tutti i livelli contrattuali, influenzando positivamente le condizioni di vita e le tutele del mondo del lavoro.

Sia che derivi da un affidamento esplicito del legislatore, sia che promani dalla contrattazione, appare sempre più importante sotto l'aspetto quantitativo e qualitativo nella tutela previdenziale, nell'assistenza sanitaria, nel sostegno al reddito, nella formazione permanente per l'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese.

Come dimostrano esperienze di eccellenza, che vanno dall'artigianato al lavoro somministrato, dall'agricoltura al commercio, dall'edilizia al terziario, la bilateralità dovrà qualificarsi sempre più come una delle modalità per la partecipazione e il protagonismo sindacale. Proprio la vicinanza ai problemi dei lavoratori le consente un'interazione positiva nell'elaborazione di nuove tutele che rispondono alle diversità settoriali, territoriali e dimensionali dei luoghi di lavoro. Dalle poche decine di enti bilaterali degli anni Ottanta del secolo scorso alle centinaia di soggetti oggi attivi: diffusione che segnala il declino dell'antagonismo sindacale in moltissimi segmenti, come pure la necessità di dare risposte nuove alle domande dei lavoratori.

Per tutto questo vanno meglio definiti i pilastri portanti della bilateralità, così da evitare un'eccessiva frantumazione degli interventi e delle risorse, a partire dalla dimensione minima che devono avere gli enti e fondi bilaterali, al fine di evitare le inefficienze dovute alla scala ridotta e dai metodi per assicurare una loro gestione dinamica ed efficiente, specie in campo sanitario-assicurativo, con l'obiettivo di massimizzare il beneficio per i lavoratori.

Investire sulle nuove generazioni

I giovani sono tornati ad essere al centro del dibattito politico. Si è iniziato a comprendere pienamente la grave condizione in cui versano, soprattutto in termini di esclusione dai circuiti produttivi, e sembra finalmente esserci una maggiore consapevolezza di come questo abbia pesanti ripercussioni sulla sostenibilità economica e sociale.

L'Italia è il Paese in Europa con il maggiore numero di *Neet*, di ragazze e ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione: secondo i dati Istat nel 2019 erano 2 milioni, e nel terzo trimestre del 2020 sono aumentati di oltre 100 mila unità. L'occupazione under 30 è inoltre scesa sotto il 40%. Numeri che ben rappresentano l'impatto asimmetrico di una crisi che ha infierito soprattutto su comparti e profili contrattuali a forte concentrazione giovanile.

Davvero non è esagerato affermare che l'esclusione dei giovani dal lavoro è uno dei maggiori pericoli sociali del nostro tempo. Dare voce e rappresentanza alle loro istanze, specie nel pieno di una così profonda e complessa trasformazione, è cruciale per il nostro Paese e al contempo per il futuro del sindacato.

Si tratta dunque da parte della Cisl, da un lato di sviluppare un'azione per ottenere misure che rafforzino l'offerta di istruzione e formazione, il diritto allo studio, l'orientamento, le politiche attive, il contrasto a forme di sfruttamento lavorativo, e dall'altro di portare avanti un impegno diretto, accompagnando le transizioni dal sistema formativo al lavoro e

all'interno del mondo del lavoro, di dialogare con mondi associativi, di favorire la possibilità di appartenenze flessibili e innovative al sindacato e di aprire nuovi spazi di protagonismo nei ruoli di rappresentanza del lavoro.

La parità di genere e le pari opportunità come occasioni di crescita

Avanzamenti si registrano sui temi della parità di genere, ma l'Italia è ancora lontana dal comprendere che, oltre ad essere obiettivo di giustizia sociale, la questione delle pari opportunità è anche una straordinaria occasione di crescita. La Banca d'Italia spiega come un maggiore accesso femminile al mercato del lavoro porterebbe a un Pil più elevato di 7 punti percentuali.

L'aumento dell'occupazione femminile genera ricchezza non solo per l'immediata ricaduta sui consumi, ma soprattutto perché mette in moto una serie di richieste di servizi per sostituire il lavoro di cura. Inoltre più lavoro femminile significa anche un più alto livello di fecondità nei paesi avanzati, e ciò è particolarmente importante per un Paese come l'Italia, che da decenni presenta una natalità tra le più basse al mondo, con impatto drammatico sulla sostenibilità del nostro sistema di welfare.

In Europa da anni siamo al penultimo posto con un tasso di occupazione femminile del 48,5%, contro una media del 62,5%. Il dato più illuminante riguarda il fatto che una donna su quattro lasci il lavoro alla prima gravidanza.

La stessa disparità retributiva va letta alla luce dell'occupazione. Stante che in Italia la parità di retribuzione con le medesime mansioni è tutelata da Costituzione e legge, nonché da una copertura altissima della contrattazione collettiva, le cause del *gender pay gap* vanno ricercate nella minore propensione delle donne ad accettare straordinari, trasferte, incarichi extra, con conseguente minore partecipazione ai premi di produttività, nonché nella loro maggiore presenza nel part-time. La disparità retributiva, con i relativi riflessi pensionistici, è dunque una ulteriore conseguenza del problema delle difficoltà di conciliazione e della ineguale distribuzione del lavoro di cura.

Le misure di conciliazione devono muoversi su due gambe, rafforzando i servizi all'infanzia, agli anziani, ai disabili e favorendo nelle aziende una organizzazione del lavoro, nei tempi e nelle modalità, più attenta alle esigenze di vita. Vanno incentivate le aziende che introducono, tramite contrattazione, strumenti di conciliazione, condizionando l'incentivo all'utilizzo paritario tra uomini e donne. Tra le misure per l'armonizzazione vita-lavoro riveste grande importanza anche un miglioramento della normativa relativa ai congedi parentali, che devono essere potenziati in durata e copertura retributiva per entrambi i genitori.

I servizi restano uno snodo strategico e devono essere allargati a platee crescenti di persone in condizioni di fragilità. È inoltre importante fare emergere le ampie fasce di sommerso nel settore dell'assistenza alla persona, con l'introduzione di un credito d'imposta che copra una parte consistente della spesa delle famiglie per le prestazioni effettuate da colf, badanti, baby-sitter, ed un coordinamento a carico del pubblico e della bilateralità.

È inoltre necessaria una campagna di assunzioni nel pubblico impiego, in particolare nei settori scolastico, dell'assistenza, sanitario, che oltre a potenziare l'offerta di servizi, rappresenterebbe una possibilità occupazionale per donne e giovani.

A latere di tutto questo, ma niente affatto secondario, c'è il tema della segregazione formativa nei percorsi di studio Stem, che esprimono le competenze più richieste e meglio retribuite. Sono fondamentali politiche di orientamento per favorire scelte informate e consapevoli sui percorsi di studio superiori.

Sicurezza, diritto intangibile

Il contrasto alla inaccettabile piaga sociale delle morti sul lavoro continuerà ad essere nostro obiettivo prioritario anche per il prossimo quadriennio. L'atroce scia di vittime, incidenti, malattie che lascia i suoi segni quotidianamente, va fermata ad ogni costo e con ogni mezzo,

☞ attraverso un impegno costante per smuovere le coscienze, perché siano assunte scelte chiare e decise da parte delle istituzioni, per far crescere un più forte senso di responsabilità tra imprenditori e dirigenti di azienda.

C'è un'azione concreta e urgente da portare avanti, per aumentare i controlli, per incrementare gli organici delle agenzie ispettive e inasprire le sanzioni, procedendo al tempo stesso con il rafforzamento della contrattazione nelle imprese e con azioni diffuse e qualificate di formazione per tutte le maestranze, a partire dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aziendali e territoriali.

La prevenzione in ambito lavorativo deve essere il frutto di un processo costante, continuo e partecipato. La pandemia lo ha evidenziato maggiormente, ma l'esperienza quotidiana nei molti virtuosi luoghi di lavoro, oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pongono da sempre al centro del sistema delle tutele la collaborazione e il protagonismo dei diversi attori della prevenzione, nel rispetto dei ruoli.

Il superamento della separazione tra organizzazione del lavoro e prevenzione, diviene necessario per garantire posti di lavoro aperti all'innovazione, al cambiamento, all'introduzione di tecnologie e modalità di lavoro avanzate, non sacrificando le tutele della salute e della sicurezza dei lavoratori, ma favorendo la centralità della persona nel lavoro, a partire dalla garanzia per tutti del rispetto della dignità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Il modello tripartito gestionale introdotto con il Protocollo condiviso, siglato dalle Parti sociali, d'intesa con il Governo, ha dimostrato che è fondamentale per poter coniugare l'attività lavorativa con l'attenzione e il rispetto delle tutele, ma ha anche reso concreta la necessità della coesione tra le diverse rappresentanze nei contesti lavorativi; valorizzando le specificità di ciascuna (sia quelle contrattuali, proprie dell'Rsa/Rsu, che quelle tecniche degli RIs/Rlst) essa rappresenta un valore aggiunto indispensabile.

Essere Cisl

Il socio e la confederazione

La centralità della persona e del socio è per noi un riferimento valoriale imprescindibile, che accompagna quotidianamente la nostra azione di rappresentanza e tutela e che si raggiunge solo attraverso un rapporto empatico, costante, di fiducia, fatto di relazioni dirette e di partecipazione alla vita associativa. Aver vissuto i luoghi del lavoro, azienda per azienda, territorio per territorio, mantenendo anche con le inevitabili restrizioni della fase pandemica relazioni umane preziose e insostituibili, ha confermato quanto importante sia il lavoro delle nostre prime linee, delle Federazioni, delle Unioni, della rete dei servizi (Caf, Inas, Sicet e delle associazioni che hanno sottoscritto protocolli d'intesa con la Cisl quali Adiconsum, Anolf, Iscos).

In questo tempo così difficile, dobbiamo proseguire con pazienza, passione e competenza ad abitare quei luoghi, continuando a promuovere la nostra organizzazione e l'importanza di associarsi in una grande comunità fatta di uomini, donne, giovani, anziani, immigrati. Sono tutti loro, a diverso titolo e con diversi ruoli al servizio dell'altro, che rappresentano il nostro cuore pulsante.

Si tratta, ora, di aggiornare e adeguare il sistema di offerta – la rappresentanza, le tutele, i servizi – alle trasformazioni dentro le quali siamo immersi, valorizzando le risorse, materiali e immateriali Cisl, per:

- proseguire nell'azione di integrazione e coinvolgimento di giovani, donne, immigrati andando ove possibile oltre le percentuali previste negli Statuti e nei Regolamenti a tutti i livelli e assumendo questa azione come un valore in termini politici e di rappresentanza;
- potenziare la rete delle nostre sedi territoriali – Unioni Zonali, Unioni Comunali, Leghe, Recapiti – come luoghi nei quali si deve sviluppare sempre di più la confederalità,

valorizzando esperienze già realizzate di integrazione tra confederazione, federazioni e servizi;

- rilanciare una scuola di formazione specificatamente rivolta alle giovani generazioni, proseguendo inoltre nell'attività di aggiornamento dei gruppi dirigenti ai diversi livelli;
- offrire a tutti i soci una informazione diretta e qualificata anche attraverso i canali digitali;
- fare in modo che aumenti il numero dei nostri soci che si rivolgono alla rete (Caf e Inas);
- incrementare attraverso il sistema servizi l'adesione alla Cisl (proselitismo);
- utilizzare, nei limiti e nel rispetto delle norme sulla privacy, le informazioni utili ad agevolare e migliorare la presa in carico di iscritti, utenti e cittadini;
- strutturare percorsi formativi e utilizzare buone pratiche per creare o consolidare figure polivalenti, cioè collaboratori delle diverse federazioni presenti nei territori (Leghe, Usc, Usz).

È sul territorio che si misurano bisogni e problematiche dei lavoratori, dei pensionati, dei cittadini. Ed è qui che sono attivabili i fattori da cui dipende il benessere della persona. Sviluppare sinergie è alla base dell'accordo quadro confederale sulla continuità associativa, sottoscritto dalla Cisl con la Fnp nazionale il 6 maggio 2021, che realizza una scelta organizzativa nel solco della confederalità praticata e costituisce un modello da replicare anche tra federazioni dei lavoratori attivi, considerando la crescente instabilità e variabilità del mercato del lavoro. L'utilizzo appropriato delle banche dati degli iscritti alle categorie può favorire la fidelizzazione del socio, accompagnandolo da una federazione all'altra e per coloro che sono vicini alla quiescenza, verso la Federazione dei Pensionati.

La scelta della prossimità

La strategia di prossimità che abbiamo realizzato e la capillarità delle nostre articolazioni, hanno permesso di allargare il nostro impegno oltre i luoghi di lavoro più strutturati.

Le periferie non sono solo spazi fisico-geografici, ma anche tutti quei luoghi sociali caratterizzati da minorità, marginalità, estraneità, spesso concentrati nelle zone degradate e secondarie che circondano buona parte dei grandi centri urbani, oppure nelle aree interne di spopolamento, difficili da raggiungere e con ridotti livelli di socialità.

Sono periferie tutti quei luoghi di lavoro, molte volte di dimensioni ridotte, dove il sindacato non è presente e nei quali i diritti dei lavoratori vengono variamente interpretati da modelli paternalistici di gestione delle relazioni. Sono periferie i lavori marginali, che in varie forme e modalità intrecciano quelli più strutturati, senza però godere delle stesse tutele e degli stessi diritti. Sono periferie le situazioni di esclusione sociale, che per ragioni anagrafiche, di genere, etnia, religione, isolano le persone e le famiglie dal contesto in cui abitano e operano.

La scelta di "abitare" di più e meglio le periferie si è concretizzata nell'ultima Conferenza Organizzativa del 2019: il Fondo Nazionale di Cofinanziamento istituito in quella occasione ha finanziato diciannove progetti territoriali che hanno portato alla sperimentazione di forme nuove e originali di presenza sindacale e alla costruzione di alleanze sociali dove mettere a disposizione esperienze e competenze.

Un'attenzione particolare è stata rivolta, in diverse realtà lavorative e sociali, ai migranti e alle loro famiglie, che costituiscono una componente molto importante della società e della nostra base associativa. L'obiettivo è stato favorire la loro integrazione socio-economica, a favore della quale molte strutture hanno attivato con istituzioni e associazioni di volontariato collaborazioni che andranno implementate e diffuse.

Allargare la nostra rappresentanza vuol dire, inoltre, migliorare sempre più il rapporto con gli associati e intercettare, nel contempo, marginalità vecchie e nuove del mercato del

lavoro. Significa collegare la Cisl, le Federazioni, la Rete dei Servizi in maniera solida ed efficace, al mondo del precariato, del lavoro flessibile, del lavoro su piattaforma, atipico, parasubordinato.

Con questo spirito sono da valorizzare ed estendere nuovi servizi e buone pratiche che alcune strutture stanno mettendo in campo, come ad esempio la messa a disposizione di spazi attrezzati di *co-working* per tante persone, soprattutto giovani ma non solo, che si trovano ad operare nel mare vasto e variegato del lavoro a distanza senza adeguate infrastrutture. Opportunità importante anche sotto il profilo del proselitismo.

Nel prossimo Congresso dobbiamo ribadire e rafforzare la scelta di impegnarci nelle comunità territoriali, specie nelle aree complesse e socialmente esposte, coinvolgendo tutte le strutture confederali, di Categoria, la rete dei servizi Cisl, perché si prosegua un forte investimento in infrastrutture materiali e immateriali, valorizzando l'intelligenza collettiva diffusa.

Formazione sindacale, politica dei quadri, elaborazione culturale

Per interloquire di più e meglio con un mondo del lavoro liquido e complesso, in una dimensione sociale in rapida ed esponenziale trasformazione, occorre aggiornarci costantemente, adattando la preparazione di tutte le risorse dell'organizzazione, per rispondere con prontezza e competenza e poter contare su una formazione sindacale che operi secondo i più alti standard a livello territoriale, regionale e nazionale.

Nell'ottica di una politica dei quadri rigorosa, trasparente e non tarata su obiettivi di breve termine, le politiche formative vanno inoltre ricollegate con quelle organizzative e devono coinvolgere tutti: delegati, quadri e dirigenti; chi è appena entrato nel sindacato e chi ha già maturato esperienza, generando sindacalisti in grado di aumentare livello di efficienza, qualità della vita organizzativa, capacità di rappresentanza e tutela.

Avere sindacalisti che crescono forti e radicati nei valori e si specializzano nella contrattazione, nella rappresentanza, nella bilateralità, nella partecipazione, deve essere un obiettivo da perseguire con costanza e fermezza. L'azione dei Dipartimenti confederali, in sinergia con il Centro Studi, con la Fondazione Tarantelli, con la Fondazione Pastore, e, all'occorrenza, con qualificate risorse esterne, potrà garantire una pianificazione formativa che spinga ancora più in alto la qualità, sulla scia dei percorsi significativi già realizzati, nella convinzione che la formazione, a partire dai territori fino al livello nazionale, sia una irrinunciabile forza motrice della nostra organizzazione.

L'attivazione di un Ufficio studi confederale, in sinergia con analoghe strutture delle Federazioni e delle Usr, in partnership con Università e Centri di ricerca e in armonia con l'attività di Edizioni Lavoro, potrà rappresentare una spinta importante per rafforzare la capacità di analisi, approfondimento ed elaborazione dell'intera organizzazione, che le consenta di proseguire sulla strada del riformismo praticato, che la caratterizza da oltre settant'anni.

La Cisl intende mettere in campo un progetto sulla "cultura del lavoro" che, tramite rapporti con le Università, con gli Istituti scolastici superiori e con i Centri di formazione professionale, rappresenti l'opportunità per molti giovani di avvicinarsi alla realtà sindacale, conoscerne valori, attività, obiettivi, e riflettere sui variegati aspetti del lavoro, elemento fondativo della nostra Repubblica.

Comunicazione e informazione: un sistema integrato e innovativo

L'anno del Covid ha dato una dimostrazione plastica di cosa significhi disporre di una rete adeguata di comunicazione internet e la possibilità di offrire servizi su piattaforme digitali.

Abbiamo affrontato questa particolare condizione, con soluzioni emergenziali che hanno evidenziato la capacità straordinaria di lavoro a tutti i livelli. Tuttavia, tali soluzioni emergenziali vanno poi sostituite con adeguate infrastrutture in grado di reggere nel tempo.

Affrontare con determinazione il processo di innovazione tecnologica della Cisl è non solo una condizione per mantenere e accentuare la nostra competitività nei confronti dei concorrenti sempre più numerosi, ma anche il presupposto e l'occasione per:

1. consolidare il dialogo con delegati, iscritti e cittadini, rafforzando l'insieme degli strumenti e delle modalità di comunicazione Cisl, dando loro articolazioni digitali e telematiche e assicurando la necessaria unità organica del *network*. Per questo si è provveduto a rinnovare il sito nazionale secondo criteri più moderni, aggiornati, multimediali, maggiormente fruibili da dispositivi mobili;
2. incrementare la capacità e l'efficacia della comunicazione istituzionale nei confronti di associati e non associati;
3. creare le condizioni per una sindacalizzazione ampia, in grado di introdursi su tutto il territorio nazionale e non solo nei luoghi già coperti da articolazioni strutturate tradizionali;
4. valorizzare l'identità Cisl presentando in modo chiaro la ricchezza del sistema d'offerta associativa e la molteplicità delle ragioni di adesione al sistema confederale.

Il traguardo di una organizzazione sempre più reattiva, aperta, trasparente, vicina alle nuove generazioni, richiede anche un aggiornamento degli strumenti in tutte le strutture. Occorre creare canali che rendano sempre più visibili le attività della Confederazione, delle Federazioni, della rete dei servizi, nei territori e nei luoghi di lavoro, consentendo all'iscritto e al cittadino di informarsi e interagire, in tempo reale, con i dirigenti, delegati, delegate, Rls Fnp, Capi lega, collaboratori, sindacalisti dei servizi.

Il processo di innovazione tecnologica è già stato avviato dalla Confederazione ponendo il focus su due fronti:

1. la comunicazione interna, con un primo *step*, ha visto la sperimentazione di un nuovo sistema per la posta elettronica, pensato per stare al passo con i tempi, consentendo una gestione *smart* di *mailbox*, *cloud drive*, *editing* e condivisione di documenti Office, garantendo migliore sicurezza, stabilità ed efficienza. Successivamente, con il secondo *step*, si procederà allo studio e alla realizzazione della nuova *Intranet/Workplace*;
2. l'interconnessione di sistemi che, unito alla collaborazione tra Confederazione, Caf, Patronato Inas e Ufficio Vertenze, ha reso possibile la realizzazione dell'App NoiCisl, un potente strumento, in continuo aggiornamento, che include funzioni differenziate destinate a delegati, iscritti e non iscritti, favorendo anche il proselitismo.

Nell'ambito di un sistema ulteriormente interconnesso, si inserisce anche la sfida di un progetto sulla comunicazione fondato sull'innovazione, sulla sobrietà, sulla capacità delle varie articolazioni informative di mettersi al servizio degli scopi politico-sociali e di rappresentanza della Cisl, intercettando i nuovi linguaggi digitali e i canali della multimedialità, presidiando piattaforme e reti sociali. Obiettivi che richiedono una sempre più forte integrazione tra strutture, una interazione intensa e proficua tra livelli, un costante e qualificato impegno formativo di tutti i comunicatori attraverso un solido piano strutturale con il contributo di esperti interni ed esterni.

Valorizzare il Terzo settore

L'eccezionale situazione di emergenza sanitaria, ha determinato gravi conseguenze di natura economica e sociale, ma ha anche evidenziato l'importanza della vitalità della società civile organizzata ed il ruolo ricoperto dall'economia sociale per affermare un nuovo modello di sviluppo equo e sostenibile.

La riforma del Terzo settore, che deve essere rapidamente completata innanzitutto con l'istituzione del Registro Unico nazionale, l'avvio delle reti associative e la definizione della disciplina fiscale, offre finalmente un quadro normativo più chiaro e coerente, definendo le peculiari caratteristiche di questi enti.

È fondamentale, allora, che lo sviluppo del settore si fondi sugli elementi di valore, distintivi e costitutivi dell'articolato universo del non-profit italiano: il profilo partecipativo e democratico delle organizzazioni, in particolare dei lavoratori; la garanzia dei diritti del lavoro, delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva; l'assenza di scopi lucrativi e la gratuità del volontariato; la semplificazione, la trasparenza e l'innovazione sociale.

Dovremo rafforzare la collaborazione strategica con il mondo del Terzo settore a partire dal reciproco riconoscimento delle rispettive specificità, con l'obiettivo di promuovere progetti di sviluppo socio economico che valorizzino il capitale umano e sociale. In questo senso vanno anche valorizzate e diffuse le esperienze della contrattazione collettiva che favoriscono lo svolgimento di attività di volontariato tra i lavoratori.

Uno snodo fondamentale di questa strategia delle alleanze sociali è rappresentato dalle molte realtà non profit e di Terzo settore che hanno sottoscritto protocolli di intesa con la Cisl (Adiconsum, Anolf, Iscos) che, secondo quanto disposto dalla normativa, debbono essere distinte ma non separate dal sindacato. Anche attraverso protocolli operativi specifici, vanno infatti garantiti i legami ideali, la comunanza di obiettivi politici e le progettualità condivise (percorsi di formazione coordinati, sperimentazioni locali di servizi congiunti, iniziative di promozione dell'azione volontaria tra lavoratori e pensionati, ecc.) per valorizzare il lavoro sociale di prossimità e il radicamento nelle periferie territoriali ed esistenziali.

Alleanze sociali e promozione della legalità

Il tema delle periferie incrocia anche la questione della politica delle coalizioni sociali di base. La Cisl, in quanto forza sociale oltre che sindacato dei lavoratori, si impegna a promuovere alleanze con tutte le associazioni e le organizzazioni che operano per la tutela dei diritti delle persone, in sintonia con i valori che guidano la nostra organizzazione.

Fondamentale è l'impegno diretto e indiretto nella lotta per la legalità che, nonostante l'opera straordinaria e i risultati raggiunti negli anni da magistrati e forze dell'ordine, subisce ancora l'infamia, l'onta e il degrado che le organizzazioni criminali continuano ad infliggerle. Queste organizzazioni si sono diffuse, ramificate. Hanno imparato ad approfittare di situazioni di disagio e di crisi, facendo sciacallaggio di attività imprenditoriali e infiltrandosi nel mercato dei crediti deteriorati, colpevolmente lasciato alla gestione privata.

Il timore di un aggravamento della situazione a seguito della pandemia, si collega al rischio di infiltrazioni negli appalti relativi alle opere previste dal Pnrr. L'opera della magistratura e delle forze dell'ordine deve essere quindi affiancata da una grande operazione di responsabilizzazione di tutta la società civile, a partire da quella del lavoro, e di forte spinta verso la creazione di una cultura della legalità impenetrabile dalle tentazioni offerte dal crimine.

Si intende promuovere, anche attraverso un partenariato con la Fondazione Falcone, la cultura della legalità nelle scuole e sul lavoro, dando vita a eventi, iniziative, presidi organizzativi, proposte che qualifichino la Cisl come il sindacato della legalità per il lavoro.

Anche per questo, il tema della legalità deve entrare a far parte a pieno titolo degli obiettivi sanciti dall'art. 2 dello Statuto Confederale.

L'autonomia e l'azione unitaria

Tra gli ingredienti del successo sindacale italiano, ruolo importante viene dal pluralismo tra Cisl, Cgil e Uil, che ha consentito di esplorare strade nuove in modo non distruttivo. Con ogni probabilità, l'unità sindacale avrebbe ridotto gli spazi di sperimentazione e di "competizione controllata" tipici del caso italiano, riproponendo la spirale negativa della doppia crisi del sindacato e dei partiti osservata in tante parti del mondo. Il pluralismo sindacale ha consentito, invece, un confronto pragmatico con il "nuovo mondo" globale.

Non è un caso che tutte e tre le organizzazioni adottino il modello confederale, con una forte integrazione organizzativa tra il centro e i territori, come pure tra strutture orizzontali e categorie. Irrigidire con modalità burocratiche questa esperienza virtuosa costituirebbe un errore strategico, mentre è da evitare l'insorgere di conflitti aperti, inevitabilmente dannosi per tutti.

Il valore dell'autonomia e l'opportunità del dialogo vanno dunque declinati in modo trasparente e pragmatico, valutando di volta in volta se e quando realizzare mediazioni ed alleanze, non rinunciando comunque ad ogni iniziativa che possa accrescere il livello di rappresentatività della Cisl.

Il cammino è appena iniziato

Abbiamo bisogno di confermare, senza riserve, la democrazia come nostro unico orizzonte. Di rafforzarla e di continuare a realizzarla, sapendo che esiste un nesso forte e inscindibile tra rappresentanza e governo. Funzione, quest'ultima, che è solo apparentemente esclusiva delle strutture di vertice delle istituzioni pubbliche, perché si ricollega necessariamente alla dinamica della società civile, chiamata a sua volta a rafforzare le ragioni della coesione per esprimere attivamente e responsabilmente proposte e programmi di riforma. Solo componendo in modo responsabile e costruttivo la dimensione politico-istituzionale e quella sociale si possono avere le condizioni di pieno governo di una società complessa come l'Italia.

Costruire insieme il cambiamento richiede di allargare il campo delle responsabilità per incidere realmente sulle dinamiche della politica economica e sociale, oltre gli interessi delle singole *constituency*. Non c'è miglior modo per realizzare riforme durature. Dal dialogo operoso tra istituzioni e corpo sociale dipende la capacità di fare riforme strutturali, perché realmente eque e di infondere una fiducia indispensabile ad attirare investimenti e creare nuova occupazione.

In questo snodo epocale della storia, la Cisl ha dovere di perseverare nell'azione e nella proposta, aggiornando le analisi e allargando la propria capacità di rappresentanza, specialmente alle fasce deboli. È nell'aumento dei divari la chiave delle disfunzioni del nostro Paese: la lotta alla disuguaglianza, quindi, può e deve diventare il fulcro di una più forte e strutturata cooperazione tra livelli sociali e istituzionali, e offre pertanto una base solida su cui edificare un progetto programmatico condiviso.

La natura di questi *Temî di discussione* è aperta, con l'intenzione di stimolare il più ampio dibattito ad ogni livello congressuale. Il cammino è appena all'inizio, e la bussola che lo orienta è quella dei valori fondativi della Cisl, nella consapevolezza che la sfida del nostro tempo sta nel ricucire ciò che è stato lacerato in questi decenni e insieme nel tessere una trama nuova e adatta al tempo che verrà. Vuol dire, alla base di tutto, sostituire il principio della disintermediazione e della violenta contrapposizione con quello della partecipazione e della concertazione sociale e puntare a un nuovo Patto sociale che riconosca a tutti i membri della comunità un ruolo importante nel necessario processo di innovazione. E, in definitiva, lavorare uniti, nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative di ogni soggetto, per far sentire tutti parte di un percorso in cui ognuno assuma una porzione degli oneri nel complessivo disegno di riforma verso il bene comune.