



LA PERSONA AL CENTRO DEL LAVORO SOSTENIBILE

Note Femca Cisl per il Congresso Nazionale 2017



5° CONGRESSO FEMCA CISL NAZIONALE

Centro Congressi Pisa

29-30-31 maggio/1 giugno 2017

www.femcacisl.it

SOMMARIO

Premessa di metodo	2
Una industria sostenibile per un lavoro sostenibile	2
... per la Persona	3
... per l'Ambiente	4
I comparti della Federazione	5
Chimica	5
Energia	6
Moda	6
Guardare avanti, scommettere sui giovani	8
La grande trasformazione del lavoro: formazione continua e politiche attive	10
... connessione perpetua, formazione continua	10
... un sindacato attivo che crede nelle politiche attive	11
Non solo moneta: la centralità del welfare in azienda	13
Partecipare e (è) vincere	14
Le regole	15
L'organizzazione	17
L'unità della CISL	20

PREMESSA DI METODO

Queste note sono da considerarsi come appunti e osservazioni della Femca Cisl nazionale, quale contributo al dibattito per i Congressi 2017. Le stesse sono da ritenersi integrative alla documentazione deliberata negli organi confederali della Cisl alla fine dello scorso anno. Ci si riferisce, in particolare, ai temi e alle tesi per il Congresso 2017, nei quali la Femca si riconosce. Le strutture sono chiamate a generare il proprio contributo e in questo senso la Segreteria Nazionale ritiene di partecipare al dibattito con queste note, certamente non esaustive e non esaurienti i temi e i programmi della federazione.

UNA INDUSTRIA SOSTENIBILE PER UN LAVORO SOSTENIBILE

Seppure in ritardo rispetto ai Paesi continentali e nord-europei (Germania *in primis*), anche in Italia la riflessione sugli effetti di *Industry 4.0* nei processi produttivi e, quindi, nel mercato del lavoro e nelle politiche formative sta interessando Governo, politica, associazioni datoriali e sindacali. L'applicazione del c.d. Internet delle Cose e dei Big Data nella produzione sta già avendo e ancor più avrà effetti dirompenti sulla quantità e qualità dell'occupazione, sull'estinzione ed emersione di nuovi mestieri, sulla tradizionale distinzione tra i settori secondario e terziario e sulle competenze richieste ai lavoratori per svolgere adeguatamente la propria mansione.

È evidente che si tratti di un argomento con il quale tutti i sindacati che vivono nell'industria devono confrontarsi, cogliendone rischi ed opportunità e fuggendo le semplificazioni mediatiche che tendono a dipingere in tinte solo fosche questo cambiamento.

Alcuni settori della Femca sono stati tra i primi a conoscere l'automazione e sono ora all'avanguardia anche per quanto concerne i *cyber-physical systems* che permettono ai macchinari di dialogare fra loro, gestendo e regolando in autonomia la produzione. L'utilizzo diffuso di tecnologie complesse è uno dei motivi dell'alto tasso di scolarizzazione che tradizionalmente distingue molti settori della nostra categoria dai restanti del comparto industriale.

...per la Persona

Proprio alla luce di questa esperienza ci pare opportuno non polarizzare il dibattito in corso attorno a una dimensione che è innanzitutto tecnica, ovvero l'Industria 4.0, bensì ampliare l'orizzonte e inserire questa nuova sfida in un panorama più ampio, che comprenda anche le politiche formative, l'energia, l'ambiente e, soprattutto, la singola persona, l'uomo e la donna al lavoro. Per questo ci pare opportuno mettere al centro della nostra riflessione l'INDUSTRIA SOSTENIBILE, prima ancora che l'industria tecnologizzata o globale.

È la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) a ricordarci per prima che, «essendo un concetto che prevede il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'adattamento dell'attività lavorativa ai bisogni delle persone, il lavoro sostenibile rappresenta esso stesso un fine e non necessita di giustificazioni, pur essendo tuttavia caratterizzato da un evidente imperativo economico». Non ci può essere sostenibilità senza centralità della persona, che lavora (mezzo) per compiersi e portare il suo contributo alla società (fine), prima in termini di sviluppo che di crescita dei patrimoni.

Se infatti è ragionevole che il lavoratore aggiorni le proprie conoscenze e competenze per essere sempre occupabile e saper maneggiare tecnologie in costante evoluzione (formazione continua), è altresì vero che non può essere il solo lavoratore ad adattarsi alla tecnologia, ma anche questa deve sempre di più profilarsi alla fisionomia della persona. Solo così il lavoro può essere sostenibile e solo così la tecnologia può definirsi davvero evoluta. Al contrario è la persona che finisce per essere forgiata sulle esigenze della macchina, come avveniva ai tempi della prima Rivoluzione Industriale, nonostante l'imparagonabile sofisticatezza della tecnologia. Il progresso scientifico non può comportare un arretramento sociale: per questo occorre affrontare con consapevolezza ideale e preparazione tecnica la grande trasformazione in atto nei processi produttivi e, di conseguenza, nel mercato del lavoro.

...per l'Ambiente

Il fattore persona non è l'unico "ostacolo" al tentativo di modernizzazione tecnologica "senza sé e senza ma" dell'industria del futuro. Accanto alla sostenibilità sociale, infatti, e alla inevitabile sostenibilità economica (la sola ottusamente perseguita negli anni di crisi dalle istituzioni europee) vi è infatti la sostenibilità ambientale.

L'industria chimica moderna (intesa come filiera allargata), così come le aree a maggiore impatto con il territorio e con il variegato mondo degli *stakeholders*, non può non tenere in conto la responsabilità verso l'ambiente, quella attenzione ecologica concreta e non retorica, sostanziale e non politica, richiamata anche da Papa Francesco nella enciclica *Laudato si*.

Sarebbe tuttavia un grave errore per il sindacato credere di non essere coinvolto, di non dovere essere protagonista di questa opera di depurazione della nostra industria. Nella diversità delle possibilità, è certamente questo un compito che spetta anche ai lavoratori e non solo alle imprese. È richiesto a tutti un cambio di atteggiamento, una educazione alla sostenibilità ambientale, che permetta di modificare (e migliorare) le abitudini quotidiane e le procedure che sono in contrasto con la rinnovata attenzione alla natura. Tutte le dimensioni tecniche e operative sono coinvolte, dalla progettazione allo sviluppo, dai materiali ai cicli di fine vita impiantistica e di riciclo/riutilizzo e quindi è ancora l'industria (e alcuni suoi settori particolari) che risultano decisivi ai fini delle soluzioni dei problemi generati.

Avere cura dell'ambiente intorno a sé, infatti, vuole dire avere cura di chi ci sta intorno, del futuro della nostra comunità e dei nostri figli, come drammaticamente dimostrato dai noti casi di inquinamento ambientale causato dalla produzione industriale che, anche nel nostro Paese, ha messo in ginocchio intere città e negato un futuro salubre a migliaia di famiglie. È una sfida innanzitutto culturale, capace di generale benefici risultati etici ed economici, come ricordato dal Papa nella stessa enciclica: «il ritmo di consumo, di spreco e di alterazione dell'ambiente ha superato le possibilità del pianeta, in maniera tale che lo stile di vita attuale, essendo insostenibile, può sfociare solamente in catastrofi, come di fatto sta già avvenendo periodicamente in diverse regioni. L'attenuazione degli effetti dell'attuale squilibrio dipende da ciò che facciamo ora, soprattutto se pensiamo alla responsabilità che ci attribuiranno coloro che dovranno sopportare le peggiori conseguenze».

Noi siamo parte di questo processo e la Femca è profondamente coinvolta, in tutto questo anche per gli accordi siglati in questi anni sul tema della sicurezza ambientale e dei lavoratori. Non siamo un'associazione ambientalista, siamo coinvolti ed esposti su queste tematiche perché rappresentiamo chi lavora.

I COMPARTI DELLA FEDERAZIONE

Chimica

I nostri settori, in particolare quello chimico e quello farmaceutico, da decenni stanno affrontando il tema della sostenibilità e hanno maturato esperienze avanzate in tal senso sia sul piano dell'innovazione dei prodotti che sul piano delle tecnologie. Questo approccio culturale è divenuto un fatto concreto e un patrimonio anche delle Relazioni Industriali.

Siamo passati dalla contrapposizione ad una alleanza strategica, dalle lotte alla collaborazione attiva e partecipata ad un sistema Relazioni che ha consentito la gestione della strumentazione di legge e la implementazione delle norme attraverso la contrattazione che, alla luce degli ottimi risultati conseguiti, ci consente di affermare che i nostri settori sono tra i più sicuri nel sistema industriale italiano.

La sfida non è vinta, nuove soglie di compatibilità, nuovi obiettivi di qualità, ed ancor di più una nuova idea di sviluppo orientato a una economia verde, alle bio-tecnologie, alle nano-tecnologie, possono rappresentare per il nostro sistema produttivo più che un vincolo una vera opportunità di sviluppo delle specializzazioni acquisite, su cui investire per innovare e ammodernare i sistemi produttivi.

L'industria farmaceutica inoltre, rappresenta il settore manifatturiero di eccellenza che produce innovazione e valore, l'unico ad aver aumentato la propria capacità produttiva, in controtendenza con gli altri settori. I dati ISTAT mostrano infatti un comparto che ha indicatori straordinariamente positivi in termini di export, di occupazione, d'investimenti in ricerca e sviluppo e soprattutto in innovazione tecnologica. Sul fronte dell'occupazione il settore occupa più di 64.000 addetti, senza considerare il contributo dell'indotto che conta oltre 66.000 posti di lavoro. Tutti questi dati dunque, mostrano un'eccellenza che sta trainando l'economia del Paese con la concreta possibilità di diventare in questo settore un *hub* europeo.

La chimica verde infine è una delle molte innovazioni, sicuramente una delle più importanti perché utilizza materie prime non fossili, ma non dimentichiamoci dei grandi progressi della chimica tradizionale nel campo della sostenibilità fatto non solo da grandi aziende ma anche da piccole e piccolissime aziende, a volte delle vere start up, che possono innescare nuove filiere industriali fondamentali per il futuro manifatturiero dell'Italia.

Energia

Il settore energetico italiano nel quadriennio 2013-2016 è stato fortemente caratterizzato da alcuni fattori che hanno inciso negativamente sul suo assetto complessivo:

- Drastica riduzione del prezzo del barile di petrolio;
- Calo generalizzato dei consumi energetici domestici e industriali, in particolare di petrolio e gas, derivanti dal protrarsi della crisi economica;
- Interventi della Magistratura e di Istituzioni locali sulle attività di produzione e di estrazione di idrocarburi;
- Tali condizioni hanno determinato profondi riassetti organizzativi e societari dei Grandi Gruppi, particolarmente nell'area del *down-stream* ma anche influenzando negativamente i possibili investimenti su nuove infrastrutture (gasdotto TAP, terminali di rigassificazione, ecc..) o al potenziamento di quelle esistenti;
- Il settore gas acqua è ancora condizionato dalle incertezze normative che impediscono la partenza a regime delle gare di concessione della distribuzione del gas e della gestione del servizio idrico integrato;
- L'assenza di una decisa programmazione nazionale rischia di compromettere settori importanti per l'intera economia del paese, impedendo la possibilità di essere volano di sviluppo nelle comunità locali.

Moda

Il settore della Moda, nelle sue molteplici articolazioni, ha un valore elevato nell'economia: per il fatturato, per il numero degli occupati (oltre 650 mila in maggioranza donne), per il numero di imprese e per la diffusione nel territorio nazionale, anche se negli ultimi cinque anni si sono persi oltre 100mila occupati, ed è essenziale che rimanga un settore di sviluppo economico.

Il settore ha delle caratteristiche che lo rendono unico a livello internazionale e sono: la centralità dell'industria, la forte propensione all'export, l'allungamento delle competenze chiave manifatturiere (la qualità dei prodotti e l'efficienza della produzione) nel dominio delle componenti immateriali (il contenuto moda), la compattezza della filiera produttiva, con la presenza di tutte le fasi della produzione all'interno dei confini nazionali.

Oggi assistiamo alla trasformazione delle aziende del settore, che ha portato a definirle imprese "ibride", non solo imprese manifatturiere, ma imprese di distribuzione, di comunicazione e di design.

Pur rimanendo nel settore della moda un tema critico: la dimensione d'impresa, per avere imprese in grado di competere a livello internazionale, per questo si devono incentivare forme di aggregazioni-accorpamenti tra imprese.

Il ruolo dell'innovazione, della creatività, del prodotto, degli aspetti tecnologici e organizzativi, hanno un peso elevato. La ricerca, lo sviluppo, la tecnologia, l'innovazione e la competitività, sono le parole chiave dell'evoluzione del settore: nelle aziende si produce investendo in tessuti tecnici, in processi con nanotecnologie o al plasma, in materiali innovativi, in indumenti termici intelligenti.

Ed è attraverso le nuove tecnologie che si riesce a valorizzare appieno la creatività italiana, frutto anche di una ricca cultura umanistica. Le nuove tecnologie stanno cambiando anche la comunicazione e il marketing: siamo entrati nell'era del web e delle piattaforme commerciali, che probabilmente assumeranno un ruolo importante nell'economia del settore.

La responsabilità sociale delle imprese ci impone di collocare al centro dello sviluppo la questione ambientale e il benessere dei lavoratori, attraverso una politica economica di sviluppo sostenibile. La responsabilità sociale, implica il giusto indennizzo del lavoro, in condizioni di salute e sicurezza per i lavoratori, nel rispetto dei loro diritti fondamentali.

Nei settori della moda, la digitalizzazione sta facendo passi enormi verso un nuovo modello produttivo, gli economisti ormai asseriscono che con la fabbrica digitale o *industry 4.0* siamo di fronte alla quarta rivoluzione industriale, la fabbrica digitale ha il pregio di integrare i produttori di beni di consumo con i fornitori di servizi, creando dei "distretti digitali". Con la fabbrica digitale il fattore del *reshoring* (rientro delle produzioni) può aumentarne e facilitarne il rientro.

La fabbrica digitale cambia il modello di industria e ci costringe a ripensare sia l'organizzazione commerciale che produttiva. L'organizzazione della fabbrica digitale rivoluziona la presenza dei lavoratori nei sistemi produttivi trasformando l'occupazione e la professionalità.

L'innovazione delle imprese e il loro rafforzamento sono questioni che da subito dobbiamo affrontare, con politiche industriali e commerciali di sviluppo, con una forte iniziativa di rilancio della competitività e dell'innovazione delle imprese del settore della moda.

GUARDARE AVANTI, SCOMMETTERE SUI GIOVANI

È indubbio che la crisi abbia svolto i suoi più nocivi effetti sui giovani. L'International Labour Office (ILO) ha calcolato che oltre la metà dei posti di lavoro persi durante questi anni di recessione era occupato da giovani sotto i trentacinque anni.

Certamente è molto seria e meritevole di attenzione anche la condizione dei lavoratori ultra cinquantenni che perdono il posto di lavoro; è tuttavia indubbio, dati alla mano, che quella giovanile è una vera e propria “emergenza, oltre che una sfida”.

Quale può essere il ruolo della FEMCA di fronte a un allarme di queste dimensioni? Non è ovviamente nelle nostre disponibilità curare i tanti malanni del mercato del lavoro giovanile italiano. Quel che possiamo fare è però “sporcarci le mani” lavorando coi giovani, incontrandoli già durante le esperienze scolastiche e universitarie, aiutandoli a orientarsi nel mercato del lavoro, dando loro spazio all'interno delle nostre strutture. Queste sono esperienze in parte già in atto ma che devono decuplicarsi, in una rinnovata confederalità e collaborazione con altre strutture (sportelli giovani e lavoro, Felsa, coordinamenti territoriali, momenti di socialità e aggregazione in essere).

In particolare dobbiamo imparare a conoscere, contrattare, costruire e incoraggiare l'apprendistato duale e l'alternanza scuola-lavoro, istituti recentemente riformati dal Jobs Act e da La Buona Scuola.

L'apprendistato duale è quello congiuntamente organizzato da imprese, scuole e università (c.d. apprendistato di primo o di terzo livello). Sono, queste, realtà che difficilmente riescono a dialogare tra loro, che parlano lingue diverse e hanno tempi di reazione molto differenti. La bilateralità e il sindacato possono in questo ambito giocare un ruolo fondamentale, tanto a livello nazionale, che territoriale e aziendale. In primo luogo (livello nazionale) cogliendo la delega concessa dalla legge e, quindi, concordando con le associazioni datoriali le regole per il funzionamento di questi due contratti, che non sono operativi finché non vengono regolati dalle parti sociali. Il sindacato può farsi promotore di questo contratto, spiegarne i vantaggi a imprese e giovani. In termini formativi, professionali e di tutela meglio un contratto di apprendistato di qualsiasi forma di tirocinio, troppo spesso abusato in questi anni!

L'alternanza tra scuola e lavoro è diventata un'esperienza che obbligatoriamente tutti i giovani italiani devono svolgere, per 200 ore nei licei e per 400 ore negli istituti tecnici e professionali. Per assolvere l'obbligo legislativo stanno, purtroppo, proliferando percorsi di alternanza senza alcun progetto formativo, improvvisati, inutili per l'impresa e, soprattutto, per la crescita dei ragazzi.

Anche in questo caso i nostri sindacalisti possono diventare quelle figure di raccordo che servono per fare dialogare impresa e scuola e per costruire percorsi pedagogicamente validi. Il lavoro, come ogni attività umana, infatti, per essere formativo deve essere spiegato, va accompagnato. Il vero accompagnamento, tuttavia, non può essere offerto da istituzioni pubbliche lontane dalla quotidianità del posto di lavoro, bensì da chi è più esperto e vive la giornata fianco a fianco dei giovani che per la prima volta entrano in azienda. E per un sindacato industriale come il nostro queste rappresentano soglie e questioni decisive.

LA GRANDE TRASFORMAZIONE DEL LAVORO: FORMAZIONE CONTINUA E POLITICHE ATTIVE

Il sindacato non può limitarsi a coinvolgere chi già è occupato, ma sempre di più dovrà fare i conti anche con il mondo fuori dalle fabbriche: i giovani e i disoccupati.

È finita l'epoca della linearità. Fino alla fine degli anni Novanta ogni persona studiava all'inizio della propria vita, svolgeva la sua attività professionale con continuità, sovente alle dipendenze della stessa impresa, e al termine del percorso lavorativo poteva godersi una pensione dignitosa. Ora non è più così. È necessario conoscere il lavoro già durante gli studi (apprendistato duale e alternanza formativa). La vita professionale è contraddistinta da periodi di lavoro e di non lavoro, dallo svolgimento di mestieri anche molto diversi tra loro. La pensione è sempre più un miraggio e il suo ammontare sempre più basso, nonostante tutti i nostri sforzi per sostenere le forme di previdenza integrativa di fonte contrattuale.

Il sindacato non può fingere di non vedere questo scenario, non può rimanere culturalmente fermo o ancorato alle fasi d'oro "anni Settanta". Cosa rispondere, però? Come muoversi, senza la retorica utopia di fermare la Storia, ma con il perseguibile intento di rendere sostenibile la grande trasformazione del mercato del lavoro in atto?

... connessione perpetua, formazione continua

Nel nostro Paese ancora molte parole si spendono per strumenti importanti, ma sempre meno efficaci. L'articolo 18 è ancora un argomento che agita una parte consistente del sindacato e la politica (come la recente proposta referendaria segnala), ma sempre meno appassiona il mondo del lavoro e le giovani generazioni soprattutto. Che senso ha "inchiodare" con le "viti legislative" una persona al suo posto di lavoro, se poi l'azienda dove lavora chiude o quella posizione viene soppressa e sostituita dalle macchine? Questi casi sono sempre più frequenti e non riusciamo ad affrontarli con le strategie sindacali di trent'anni fa.

E qui la nostra esperienza di Femca rappresenta una traccia percorribile, in quanto non ci siamo mai "innamorati" di quel "posto di lavoro" in quanto tale, generando percorsi di politica attiva e di rioccupazione, come si può evincere dalla nostra storiografia vertenziale. Lo scopo della nostra azione è certamente lo stesso: difendere il lavoro e garantire la dignità e la sicurezza. Quel che deve necessariamente cambiare, essendo cambiato il panorama di riferimento, sono gli strumenti per raggiungere questo scopo.

Il *nuovo e vero articolo 18* è la formazione continua (come recentemente affermato anche dalla Cisl), che dovrebbe diventare un vero e proprio diritto sancito dalla legge e, prima ancora, garantito nei contratti, così come abbiamo fatto in questi anni. Non solo le norme, ma ancor più le competenze, le conoscenze, le abilità possono aiutare il lavoratore a rimanere sempre occupato, a trovare sempre lavoro, anche quando obbligato a cambiarlo. Questo non significa essere indifferenti ad una legislazione di tutele minime e in linea con la Costituzione. Il lavoro è un percorso e sempre meno un posto! E l'occupabilità, compresa la sua possibile obsolescenza, si difende e si promuove con politiche e percorsi.

Perché questo diritto diventi effettivo vanno potenziati i fondi interprofessionali, che devono funzionare diversamente, essere più efficienti, dedicarsi non solo alla formazione tecnico/specialistica, ma anche alla formazione delle competenze trasversali più richieste nel moderno mercato del lavoro (*soft skills* e *cognitive skills*).

Inoltre, credere nella formazione continua significa contrattarla e imparare a farla. Addirittura, quando occorre, subordinare altri argomenti per ottenere dalle controparti investimenti formativi seri e qualificanti. Vuole dire anche attivarsi sempre di più nella riqualificazione dei lavoratori inoccupati ed espulsi dai processi produttivi, nell'aggiornamento delle loro competenze, nella negoziazione di efficaci piani di *outplacement*, sostenuti nei costi dalle imprese, quale fattore di politica attiva. La realtà dimostra che il mercato da solo non è sufficiente a gestire la problematica del *replacement*.

...un sindacato attivo che crede nelle politiche attive

Guardare ai disoccupati vuole dire anche (se non soprattutto) incominciare ad occuparsi di politiche attive. Le politiche attive sono il pilastro centrale del mercato del lavoro nell'epoca della industria 4.0, dello *smartworking*, della *gig economy* etc... Non si tratta di un ambito di competenza solo delle istituzioni e della politica: il sindacato può e deve fare sentire la sua voce nella verifica della efficacia delle politiche messe in campo da Stato e Regioni, deve saperle giudicare, correggerle laddove possibile, informare i lavoratori.

I settori organizzati da Femca sono interessati da una complessa e perdurante opera di evoluzione, di trasformazione industriale. È impossibile governare cambiamenti di questa portata senza una conoscenza critica e precisa delle politiche attive, capaci di rendere sostenibile la riconversione non solo degli impianti, ma anche delle persone.

Per un sindacato investire sulle politiche attive prima ancora che su quelle passive (cassa integrazione e mobilità) è un cambiamento di prospettiva non scontato, seppure necessario. In questi anni numerosi e generosi sono stati gli sforzi dei nostri delegati nel gestire le tante crisi aziendali, laddove serviva, anche firmando coraggiosi contratti difensivi che hanno dimostrato che prima delle polemiche attorno a qualsiasi “deroga” vi è la difesa della persona e dell’occupazione. Quella conosciuta finora è stata la stagione delle politiche passive, che nel nostro Paese hanno drenato risorse per oltre 90 miliardi. Questa fase è finita. Ora è il momento di investire diversamente le scarse risorse pubbliche, puntando sulla creazione di occupazione e quindi sulle politiche attive. Concretamente si tratta di riqualificare i Centri per l’Impiego, permettendo una ordinata collaborazione tra servizio pubblico e Agenzie per il Lavoro private.

Nei settori in cui opera la FEMCA sono presenti molteplici esperienze aziendali, culture associative e sindacali diversificate, approcci organizzativi non omogenei, tradizioni industriali e di impresa di diversa natura e orientamento, con matrici nazionali o assetti proprietari riconducibili ad altri Paesi. Raccontando le buone pratiche seguite in questi anni, dovremo convincere anche le imprese e le associazioni imprenditoriali più restie a scommettere sulla formazione continua e a investire sui percorsi di aggiornamento dei lavoratori durante l’arco di tutta la vita lavorativa e non solo quando l’azienda vive una situazione di difficoltà. Non possiamo più permetterci di intervenire in emergenza, quando i posti di lavoro sono già a rischio: la prima politica attiva è la prevenzione, che innanzi tutto si compie grazie alla formazione continua.

NON SOLO MONETA: LA CENTRALITÀ DEL WELFARE IN AZIENDA

Le novità contenute nelle leggi di stabilità per il 2016 e per il 2017 hanno portato all'attenzione del grande pubblico i vantaggi del welfare quando contrattato in azienda. Sono state riforme preziose, che dovranno essere ora razionalizzate e confermate anche amministrativamente.

Per molti sindacalisti, anche della nostra CISL, il *welfare* aziendale è un nuovo e sconosciuto strumento che si aggiunge agli attrezzi presenti nella cassetta del contrattualista. Per noi della Femca il *welfare* aziendale è invece una realtà nota da tempo, che ora può emergere anche negli accordi in tutta la sua raffinatezza e fantasia. Come dimostrano anche i recentissimi accordi aziendali firmati con le grandi compagnie petrolifere, con diverse *multiutility*, nella chimica, nel farmaceutico, nella moda e in altri settori manifatturieri. L'attenzione della FEMCA verso i c.d. *benefit* di utilità sociale elargibili dall'impresa ai propri dipendenti è sempre stata molto alta: mettiamo quindi a disposizione di tutta la Confederazione la nostra competenza lavoristica e fiscale su questi temi, che risale anche ad importanti e decisivi accordi con alcune associazioni delle parti datoriali. Con alcune di esse si stanno sviluppando importanti programmi di formazione sindacale congiunta, anche a sostegno e sviluppo della negoziazione di questi temi in azienda.

Noi stessi ci impegneremo sempre di più a rendere efficienti i fondi previdenziali e di assistenza sanitaria di natura contrattuale e a contrattare piani di *welfare* a livello aziendale che mettano al centro non le esigenze di bilancio della impresa, non le ambizioni commerciali delle società di consulenza, bensì i bisogni del lavoratore e le sue esigenze di natura sociale.

Con il *welfare* aziendale si opera nel mondo del lavoro un ulteriore passaggio culturale: accanto alla tradizionale retribuzione monetaria è ora possibile contrattare *benefit* di utilità sociale che, se correttamente individuati, permettono al lavoratore di porre a carico dell'impresa costi che altrimenti avrebbe sostenuto di tasca propria. Il *welfare* aziendale può perciò diventare materia originale di contrattazione, anche nei contesti produttivi che attraversano difficoltà economiche.

PARTECIPARE E (È) VINCERE

L'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria comporta inevitabilmente una maggiore responsabilizzazione del lavoratore e una irrinunciabile necessità dell'impresa di ricevere dai propri dipendenti quei suggerimenti e quelle proposte di miglioramento dei prodotti e dei processi che potrebbero significare più forza competitiva. Questo rinnovato dialogo è reso possibile anche dal maggiore livello di scolarità delle risorse umane e dalla sempre più feroce competizione globale, che rende prezioso qualsiasi spunto di miglioramento del prodotto.

Se ancora appare lontana la possibilità di vedere attuate anche nel nostro Paese forme di partecipazione economico-finanziaria, diffuse nei paesi anglosassoni, e forme di partecipazione gestionale e istituzionale (Germania), certamente mai come ora è nevralgica la partecipazione tecnica e organizzativa. Alcune tra le aziende di grande prestigio, di diversa matrice, da tempo sollecitano i propri dipendenti a suggerire al management soluzioni innovative per migliorare i prodotti: sono consapevoli che molte innovazioni provengono dal "basso", tanto più in ambito tecnologico. La stessa logica può essere istituzionalizzata con l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori nei luoghi ove si decidono gli investimenti e la strategia dell'impresa (non si dimentichi che in Parlamento giacciono da anni diverse proposte di legge che vanno in questa direzione; sarebbe però molto più adeguata una proposta condivisa delle parti sociali piuttosto che l'intrusione forzata del Legislatore).

In questi ambiti taluni settori della nostra categoria sono all'avanguardia e sono molteplici le esperienze in cui sono presenti nelle imprese forme di partecipazione dei lavoratori alle scelte del *management*, con caratteristiche, requisiti e sedi molto diversificate. È venuto il momento di liberare dall'episodicità queste esperienze, facendole diventare veri e propri esempi da proporre anche ai manager ostili al dialogo con i lavoratori e con il sindacato. In gioco vi è la capacità competitiva delle nostre imprese, che rischiano di rimanere schiacciate ed isolate nei recinti del mancato rinnovarsi. L'innovazione di prodotto e di processo rischia di rimanere uno slogan convegnoistico.

LE REGOLE

Il modello contrattuale non può essere una variabile indipendente dalla realtà. Le regole del nostro agire, infatti, devono essere funzionali ad aiutare (non impedire!) la contrattazione tanto a livello nazionale quanto a livello nei luoghi di lavoro dei territori e nei distretti.

Per questo abbiamo deciso di posizionare questo capitolo, così importante per tutti noi nella sezione conclusiva del presente documento: solo da una attenta e sincera osservazione della realtà possono derivare regole chiare e ragionevoli. Se così non fosse, vincerebbe il pre-giudizio, la teoria, a tutto danno dell'azione dei nostri sindacalisti impegnati nelle aziende e sui territori.

Certamente si sono persi molti anni in discussioni inconcludenti. Mentre le parti sociali, noi tutti, discutevamo se e quanto responsabilizzare il secondo livello di contrattazione, anche nelle imprese italiane sono andate diffondendosi pericolose forme di negoziazione individuale, simili a quelle conosciute nei paesi anglosassoni. Se la regolazione del rapporto di lavoro diventa un affare da discutere tra singolo lavoratore e datore di lavoro, allora rischia di prevalere un anticomunitario principio di *mors tua vita mea*.

Il sindacato deve quindi guardare a queste sfide e riuscire a proporre un modello alternativo a quello della deregolazione funzionale al solo profitto.

Uno dei corollari del cambiamento tecnologico è l'accelerazione della competizione globale, grazie al superamento dei vincoli e dei costi geografici, nonché di quelli dimensionali (con la tecnologia va riscoprendosi la piccola dimensione, che permette più versatilità, magari organizzata in filiere internazionali). Conseguentemente, un fattore sempre più centrale è la produttività del lavoro, sia quella collettiva che quella della singola ora lavorata. Oramai da anni Governo e parti sociali provano a riattivare la produttività italiana, tanto per via normativa quanto per via pattizia. È unanime il giudizio negativo degli addetti ai lavori sulla produttività in Italia: la bassa produttività rende ancor più pesante il costo del lavoro, che pure è allineato a quelli di alcuni nostri competitor manifatturieri (Germania *in primis*), i quali ci superano, appunto, però per produttività per singolo lavoratore. La principale misura di stimolo a questo ambito, la detassazione del salario di produttività, è invero una politica che negli anni è stata usata più come soluzione laterale per abbassare il cuneo fiscale che come vero e proprio incentivo alla produttività. La sfida dei prossimi anni, al contrario, è quella di trovare soluzioni capaci di accrescere davvero la produttività, premiando le aziende che fanno innovazione organizzativa e investono nella propria competitività.

Si tratta di un ritorno a una delle tesi della CISL delle origini, ovvero la necessità del legame tra salari e produttività.

Questa connessione inevitabilmente porta ad una riscoperta del secondo livello contrattuale, l'unico nel quale è spartibile senza sperequazioni la produttività (se) generata. Si può anzi dire, che la contrattazione aziendale e territoriale è il principale livello di contrattazione per le aziende che competono all'epoca della quarta rivoluzione industriale. Per queste qualsiasi soluzione "orizzontale" e di dettaglio decisa a livello nazionale rischia di essere una zavorra che non tiene conto delle particolarità della situazione o, al contrario, una immeritata fortuna se, attestandosi sulle medie di settore, permette di elargire meno fondi di quelli che il bilancio positivo avrebbe permesso.

In un mondo nel quale sempre di più politica e *intelligenza* considerano le relazioni di lavoro una zavorra alla competitività, crediamo ancora nella contrattazione come fattore di modernità e innovazione. Al sindacato viene chiesto di spiegare la grande trasformazione del lavoro in atto, darne delle chiavi di lettura e, quindi, accompagnare le persone al cambiamento necessario. Sapere fare sintesi, unire "i puntini", saper narrare, impegnandosi in una operazione di realismo e pragmatismo molto complessa in un mondo politico e sociale che invece è afflitto dal morbo del "tutto subito" e della adesione sempre alla soluzione più facile (più popolare, direbbe Mario Romani, uno dei Padri fondatori della Cisl).

L' ORGANIZZAZIONE

Ci limitiamo, in quest'ultima parte, a qualche osservazione su alcune questioni, in quanto poco più di un anno fa, abbiamo tenuto una serie di discussioni (e assunto decisioni) negli itinerari delle Assemblee Programmatiche e Organizzative, con i dispositivi e i regolamenti adottati sia per gli aspetti economico normativi dei collaboratori che per altre regole interne, in particolare di funzionamento dei nostri organi e dei nostri “comportamenti organizzativi”.

Avvertiamo tuttavia la necessità di ri-affermare alcuni elementi essenziali, in particolare rispetto ad altrettante decisioni intraprese nello scorso congresso del 2013 ed in particolare sulla materia della prospettata fusione con la Federazione Italiana dei Metalmeccanici, oggetto di un “dispositivo congressuale” assunto nel maggio del 2013 ad Assisi.

Non si nega la perentorietà della strada che doveva essere percorsa entro il 2015. Ciò che ci preme segnalare è che, in talune circostanze e da parte di alcune strutture, ci viene rimproverato che la nostra Federazione non ha adempiuto alla decisione di accorpamento nei tempi indicati “tradendo” una delibera, una specie di *vulnus* democratico rispetto al Congresso!!!

Quando si sostengono simili posizioni *si mente sapendo di mentire*. La decisione congressuale sull'accorpamento con FIM, come recita il documento stesso, era subordinata a una intesa preliminare e preventiva sul modello organizzativo della nuova federazione che doveva essere articolata per comparti al fine di garantire le specificità merceologiche e professionali, le filiere produttive esistenti e consentire in modo efficace (e pluralistico, aggiungiamo) la rappresentanza sui territori dei lavoratori associati.

Questo, a nostro parere, oltre ad altri elementi, è stato il “punto di rottura”, di divaricazione nelle reciproche storie sindacali, l'elemento che non ha permesso di procedere nei tempi indicati. Da entrambe le Federazioni non sono state trovate soluzioni accettabili, registrando altresì un mancato decollo anche degli altri accorpamenti categoriali decisi nella stagione 2012-2013.

Come Femca abbiamo proposto un altro percorso, adottando una decisione straordinaria e all'unanimità nel nostro Consiglio Generale dell'ottobre 2015, proponendo un meccanismo di aggregazione tra Federazioni attraverso le seconde affiliazioni, non ritenuto però interessante e percorribile dalla FIM.

Non siamo scappati dalle decisioni, abbiamo proposto strade più consone e adeguate, recuperando anche una sintonia interna compromessa dagli altalenanti e contraddittori percorsi precedenti, non sempre corrispondenti ai dettati del dispositivo richiamato.

È indubbio che, anche in sede confederale, a causa delle mancate modifiche costituzionali in tema di assetti istituzionali territoriali, si siano registrate minori propensioni al disegno precedente, sia per le categorie che per alcune strutture orizzontali.

Noi offriamo al dibattito questa proposta, mantenendola anche per il congresso 2017 e per i mesi successivi, aperta anche ad altre Federazioni che ritenessero utile un percorso aggregativo per seconde affiliazioni.

Segnaliamo inoltre l'esigenza di realizzare sperimentazioni organizzative nella logica di una squadra corta, che non mortifica le prerogative delle strutture, ma ne accresce la responsabilità intorno a obiettivi, programmi e modalità operative maggiormente condivise, attuate con approcci collaborativi e cooperativi.

Ci riferiamo alle recenti innovazioni adottate e/o in via di sviluppo sui meccanismi della comunicazione interna ed esterna, area sempre più centrale e decisiva nel panorama delle reti informative e descrittive delle aggregazioni sociali, in particolare nella "dura competizione dell'esserci e del fare".

Non siamo inclini ai dibattiti sulla post modernità, ma ci rendiamo conto che all'esperienza sindacale (e quindi anche al mondo Cisl) è riservato il compito di accrescere e di rendere esplicite sempre di più i motivi, le ragioni e gli argomenti del proprio esistere e fare; intendiamo attuare il Bilancio Sociale anche per queste sfide e ciò riguarda tutta l'organizzazione dal centro alle periferie.

Intendiamo presidiare in modo appropriato gli appuntamenti europei ed internazionali, nella logica di partecipare attivamente alla costruzione delle reti collaborative, formative, solidaristiche e decisionali ai diversi livelli, chiamando e distribuendo le responsabilità a diverse strutture per le singole dimensioni di azione (CAE, circolarità informativa, riunioni degli organi, iniziative di formazione di socializzazione e Mediterraneo); IndustriAll Global Union, IndustriAll European Trade Union, AESCOOMED, devono essere concepite sempre meno come fatti lontani e straordinari, ma sempre più come dimensioni quotidiane della nostra azione, come riferimenti e luoghi di aiuto, di conoscenza, di diffusione delle sensibilità, necessarie all'agire sindacale nel terzo millennio. Occorrono certamente investimenti e risorse, ma ci sostiene la convinzione circa la possibilità di adottare da un lato le nuove

tecnologie e dall'altro una "essenzialità organizzativa e logistica" in tema di mobilità, viaggi e riunioni.

Abbiamo bisogno di convivere, di accrescere la presenza sindacale in alcuni mondi, in parte collaterali ed altri utili e decisivi sul piano culturale, scientifico, accademico, di raccordo con le giovani generazioni allo studio e al lavoro; sul territorio sono presenti molteplici esperienze a cui dare voce, spazio, da pubblicizzare come esemplificazione e paradigma dell'agire, percepite come un canale linfatico della nostra esistenza.

Qui richiamiamo le positive e feconde collaborazioni in essere con la Fondazione Giulio Pastore, il Centro Studi di Firenze e la Fondazione Tarantelli, con ADAPT, con la Link Campus University, con Università Cattolica del Sacro Cuore, per citare le maggiori, ma anche con un mondo decisivo di piccoli centri culturali e di studio, con realtà di professionisti e docenti che, in particolare in questi mesi, hanno rappresentato per noi una fonte di aiuto nell'innovazione culturale e organizzativa.

Le risorse derivanti dal tesseramento rappresentano il dato decisivo del nostro esistere, sono la fonte del sostentamento e della nostra autonomia, la base di mantenimento di sedi, compensi, investimenti, attrezzature, presenza negoziale e sul territorio, aggiornamento informativo e formativo. Il numero degli associati è il fattore fondamentale della rappresentatività che, unitamente ai consensi elettivi, determinano la nostra rappresentanza ai tavoli contrattuali e nei luoghi di lavoro.

Il grande rispetto etico e di appropriatezza nell'utilizzo delle risorse sono e saranno sempre più una delle priorità dello sviluppo della nostra Federazione

L'UNITÀ DELLA CISL

Ci permettiamo di concludere con questa affermazione, in quanto la riteniamo uno dei convincimenti preliminari del nostro essere: “Noi aderiamo alla Femca ma apparteniamo alla Cisl”.

Femca è l'esito storico di Filta e Flerica, a loro volta nate da precedenti aggregazioni degli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso. A breve e medio termine Femca potrebbe subire una trasformazione di acronimo, esito di un nuovo perimetro associativo, non come dato certo ma come evoluzione possibile, comunque da non escludere, mentre la Cisl permane dal 1950!

Non si tratta di nominalismi dogmatici ma di precisazioni e di discussione collettiva sull'identità e sui connotati associativi, oggettivamente al centro della nostra riflessione e aggiornamento nel terzo millennio ormai introdotto come sopra abbiamo richiamato.

Infatti gli accadimenti interni, recenti e post congressuali al 2013, sia per i provvedimenti straordinari adottati nei confronti di strutture orizzontali e verticali, sia per le dinamiche che si sono sviluppate e ancora in essere (il dato di un elevato e abnorme ricorso al Collegio dei Probiviri è un grave sintomo, seppur circoscritto, non certamente l'unico) ripropongono la necessità di contribuire al realizzare qualche “punto fermo” nei rapporti interni, anche per i diversi ricambi generazionali nei gruppi dirigenti.

Statuti, patti associativi, regole di convivenza (e il loro rispetto non solo formale), gestione delle prerogative e dei ruoli, rappresentano elementi su cui non possono sussistere margini e aree di personalizzazione: termini come responsabilità e apporto disinteressato nei ruoli dovranno declinarsi concretamente in percorsi e processi, accanto alla ridefinizione di alcune regole associative di fondo, onde evitare pericolose devianze, generatrici di “assist” ai nostri detrattori della prima e dell'ultima ora.

L'unità, in talune circostanze, diventa un bene in sé, che viene prima del particolarismo organizzativo e di posizione: l'unità sulle cose che contano, nelle espressioni pubbliche, nella stima reciproca e nei comportamenti organizzativi.

Non significa annullare la competizione emulativa interna, tesa a fare meglio da parte di singoli e strutture, significa riconoscere qualche “valore” primario. Abbiamo parlato di circostanze e a noi pare che questa sia la fase storica coincidente la necessità di affermare questo valore. E ciò rappresenta un compito per tutti.



PER LA **PERSONA**
PER IL **LAVORO**



femca cisl

FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI

FEMCA CISL NAZIONALE

VIALE SOMALIA 1
00199 ROMA
Tel. 06/8622001-2 - Fax 06/86220032
www.femcacisl.it