

Il tema della Sussidiarietà collegato a quello della solidarietà e finalizzato alla crescita di consapevolezza verso il bene comune è al centro della riflessione di Giuseppe Toniolo che, in tal modo, trova una coniugazione comune all'etica e all'economia che vengono così a fondere il valore della promozione umana e del lavoro con la tematica dello sviluppo inteso come luogo di valorizzazione della persona e delle sue potenzialità.

Sussidiarietà è anche il tema collegato al welfare e alla possibilità di offerta da parte di enti terzi rispetto al ruolo dello Stato.

In particolare l'utilizzo di accordi contrattuali capaci di offrire l'accesso a servizi anche in relazione all'apporto dato dal terzo settore.

– Bilateralità

Le possibilità connesse all'utilizzo della bilateralità sono numerose e in continuo incremento a causa della diminuzione delle spese statali devolute al sociale. La sua funzione di raccolta di contributi provenienti da entrambe le parti costitutive dell'ambito professionale (lavoratori e azienda), al fine di offrire ulteriori garanzie alle parti più deboli, può divenire perno per l'espressione di una nuova forma di sussidiarietà. Inoltre la gestione del patrimonio delle Casse può essere in parte utilizzato per interventi rivolti al contesto territoriale finalizzati allo sviluppo della regione.

Il percorso da intraprendere, da ritenersi obbligato data la attuale sostenibilità finanziaria, deve assumere la direzione dell'unione degli enti, così come già coerentemente attuato dalle casse artigiane. La fusione degli enti territoriali in una gestione regionale unitaria, se consente una significativa riduzione dei costi, necessaria dato l'andamento del settore, d'altro lato deve essere affiancata dalla presenza di sportelli territoriali volti a garantire un facile accesso ai servizi.

Nel cammino intrapreso dalla bilateralità, come volano della Responsabilità Sociale, ha un ruolo rilevante l'elaborazione dei Bilanci Sociali.



Gli enti bilaterali costituiscono un attore sociale di grande rilevanza ma tale rilievo non si coniuga con l'effettiva diffusione della conoscenza dell'attività svolta.

Il Bilancio Sociale convoglia quindi, attraverso la pubblicizzazione, sia quanto intrapreso sia le modalità di utilizzo delle risorse, una modalità di gestione di assoluta trasparenza che, unitamente alla adozione del bilancio tipo e dello statuto tipo, garantisce un sistema di regolarità nell'attuazione di ogni intervento.

Questo percorso porta la bilateralità ad assumere il ruolo di argine all'illegalità garantendo la regolarità e l'applicazione dei contratti.

7. LA NOSTRA AZIONE PER: L'AMBITO SOCIALE

Le iniziative della *Filca Cisl* non si limitano alla gestione delle problematiche del lavoro ma, partendo dalla consapevolezza che ogni lavoratore è un cittadino, in sintonia con l'art. 2 dello Statuto *Cisl*, ritiene che la propria azione debba ispirarsi ad una concezione che mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato ... attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale. A questo scopo sono da attribuire molte delle iniziative della *Filca* Veneto in particolare la creazione dell'Associazione, divenuta nazionale, Speranzaallavoro.

In quest'ottica vengono ribaditi gli impegni nei confronti delle categorie più svantaggiate di giovani, migranti, donne per le quali saranno intraprese iniziative dirette tanto ad una crescita ulteriore della sensibilità dei dirigenti sindacali verso le istanze da essi espresse, quanto azioni dirette a dare risposta alle problematiche da essi evidenziate. L'azione sociale in quanto comprensiva di una crescita della conoscenza da parte del dirigente sindacale, potrà sfociare in azioni contrattuali.

– Giovani

Le nuove generazioni sono detentrici di competenze inusuali per il sindacato, in primo luogo di una visione del presente e del futuro sensibile e attenta verso il cambiamento, capace di cogliere le variazioni e le evoluzioni presenti a livello globale; inoltre particolari competenze sono espresse riguardo l'utilizzo dei social network e al reperimento e diffusione delle informazioni. Nell'ambito della riorganizzazione è determinante il rafforzamento della presenza e del protagonismo dei giovani sia durante il percorso congressuale che nella presenza negli organismi nei vari livelli.

– Migranti

Il migrante ora vede la stabilizzazione della presenza nel nostro

– Donne

L'universo femminile si sta sempre più integrando nella vita politica, sociale, economica, ma su di esso continuano a pesare discriminazioni e retaggi che ne limitano il ruolo; l'utilizzo delle quote ne ha senz'altro aiutato l'entrata nei ruoli direttivi ma è necessario un ulteriore cambio di cultura che consente di uscire dalla “riserva indiana” delle quote per giungere alla realizzazione di una piena cittadinanza, basata sul merito, che offre la possibilità, ad ognuno di concorrere con pari opportunità.

Il problema del welfare sociale, inteso come necessità di assistenza a bambini, anziani, famiglia, poggia tutt'ora, in modalità pressoché esclusiva, sulle spalle della donna che, per rispondere a queste necessità sacrifica il proprio impegno lavorativo privando il Paese di forza lavoro qualificata e con conseguenze evidenti sulla futura capacità di accesso alla pensione.

Alla necessità di risoluzione dell'annoso problema della conciliazione si sommano le questioni riguardo le differenze salariali e gli ostacoli posti alla progressione di carriera. Altro tema di grande allarme è il tema della violenza sulle donne e del femminicidio.

8. LA NOSTRA AZIONE PER: LA FORMAZIONE

La formazione è di importanza tanto più crescente e strategica quanto è l'aumento della velocità di mutamento dei nostri contesti socio economici e sindacali in quanto consente la presa di consapevolezza delle motivazioni e delle direzioni assunte dal cambiamento così come delle potenzialità in esso insite. Esattamente per questo suo assumere il ruolo di “mediatrice” verso la trasformazione è indispensabile il suo stretto collegamento con le istanze politiche che agiscono al fine di governare l'evoluzione così da consentire la maturazione di un obiettivo comune nell'elaborazione di progetti, iniziative, azioni.

La formazione può avere carattere strettamente di istruzione tecnica, facilitando la progressione del livello di inquadramento del lavoratore e al livello di partecipazione richiesta dal lavoro e può avere un livello di riflessività maggiore consentendo una più approfondita comprensione dei contesti. In ogni caso gli effetti positivi della formazione hanno ricadute: sulla persona, resa in maggior misura consapevole della propria azione, della propria responsabilità del proprio e altrui sentire; sull'azienda, che si può avvalere di personale maggiormente specializzato e di dirigenti sindacali in grado di offrire proposte e soluzioni alle problematiche emergenti; sul territorio, che può contare su personalità più informate e coscienti della propria responsabilità, nonché più responsabili nei confronti dell'azione politica.

9. LA NOSTRA AZIONE PER: LA RAPPRESENTANZA

Il tema della rappresentanza si può percorrere in due direzioni: da un lato è la possibilità di produrre e farsi portatori di istanze presenti nel posto di lavoro, nelle diverse modalità professionali, nonché sussistenti nelle problematiche connesse a diversità, non di collocazione ma di identità, come possono essere il genere, l'età, la tipologia contrattuale o la multiculturalità.

Per rispondere a questa necessità è fondamentale che il numero dei rappresentanti sia tale da poter essere significativo, nonché sia realmente espressione delle diversità presenti. Inoltre la rappresentanza, per assumere pienamente il proprio ruolo necessita di ricambio finalizzato alla garanzia

dell'espressione emergenti dai diversi livelli lavorativi. Se da un lato è necessario il permanere di esperienza nello svolgimento dell'azione sindacale nelle aziende (ascolto, organizzazione dei lavoratori, presentazione delle istanze, contrattazione ecc.) dall'altro è necessario assicurare un ricambio nei ruoli che consenta la diffusione dell'esperienza e l'apporto di nuove modalità d'azione e di punti di vista. Il secondo aspetto strettamente connesso alla rappresentanza è dato dalle possibilità offerte per un suo effettivo svolgimento. Il delegato, l'RSU, RSA, RLS, devono poter avere l'adeguata formazione al ruolo, la capacità nel relazionarsi con gli altri, l'accrescimento di strumenti cognitivi che facilitino le capacità di analisi e di problem solving, la possibilità di recepire informazioni e di poterle elaborare, la conoscenza del sindacato che consenta uno svolgimento adeguato del proprio ruolo di rappresentante negli organi deputati. È pertanto evidente non solo la necessità di adozione di percorsi formativi strutturati ma anche di prevedere un utilizzo dei membri degli organi così da renderli protagonisti di modalità di incontro, confronto, elaborazione, di percorsi di azione sindacale. Un delegato davvero consapevole attore del proprio ruolo offre possibilità di crescita all'organizzazione di appartenenza, alleggerisce l'onere del compito dell'operatore sindacale, diviene testimone del significato dell'azione riuscendo meglio a trasmettere ai propri colleghi di lavoro la necessità dell'adesione.

– Democrazia economica

Passaggio ulteriore rispetto alla rappresentanza è costituito dall'introduzione della Democrazia Economica ovvero, come dice la Costituzione all'art. 47 “(La Repubblica) Favorisce l'accesso ... al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese.”

Tale possibilità di accesso alla gestione finanziaria delle aziende è divenuto concreto con l'apertura del Fondo Solidarietà Veneto agli investimenti territoriali. La *Filca Cisl* ritiene che tale iniziativa possa, non solo garantire la possibilità di ristrutturazione e quindi il rafforzamento delle industrie locali, ma sia il mezzo per dare maggiore influenza alle istanze dei lavoratori all'interno di tali aziende e pertanto possa influire positivamente nelle stesse relazioni industriali.

10. LA NOSTRA AZIONE PER: IL LAVORO CON LE ALTRE OO.SS.

La *Filca Cisl* ritiene che le ultime esperienze di collaborazione - negli enti bilaterali, nella stesura degli indirizzi contrattuali, nella elaborazione delle piattaforme per il rinnovo dei CCNL – abbiano fatto emergere come una cooperazione fondata su obiettivi condivisi e sostenuta da rapporti leali e trasparenti possa rafforzare l'azione sindacale di fronte alle controparti. Se l'azione comune dei sindacati è un raggiungimento auspicabile per il maggior peso contrattuale, è necessaria la garanzia che ognuno possa agire e scegliere in base alla propria identità e alla coerenza dovuta ai propri iscritti.

11. I SERVIZI CISL

All'immagine del Socio che la *Filca* promuove è strettamente connessa la possibilità di accesso, da parte del Socio stesso, ai servizi corrispondenti alle proprie esigenze, siano questi fiscali, relativi alla contribuzione e al rapporto con gli Enti, alla vertenzialità. A questo riguardo la *Filca* e la *Cisl* da sempre sono impegnate in una forte responsabilità e attenzione nell'ascolto delle persone e delle loro richieste, impegno sempre maggiore data la complessità sociale ed economica crescente del contesto.

FILCA  **CISL** **VENETO**

TRACCIA PER PERCORSO CONGRESSUALE 2013

LA NOSTRA AZIONE PER UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO, SOLIDALE E ATTENTO A LAVORO E TERRITORIO, IN EUROPA



Come nel Congresso precedente il tema della crisi ritorna ad essere centrale in qualsiasi tipo di valutazione riguardo l'attuale panorama.

Se nel 2009 eravamo solo all'inizio della tempesta finanziaria che avrebbe travolto molti paesi europei, ora sembra siamo riusciti a mettere in stabilità le maggiori criticità finanziarie statali e diventa urgente il ripensare l'assetto Europeo in una nuova chiave politica capace di amministrare/ controllare i Paesi membri.

La crisi finanziaria non è nata in Europa ma è l'Europa che sta pagando il prezzo più alto - per i cittadini, lavoratori, giovani, famiglie - fino a veder posta in discussione la sua stessa sopravvivenza. Nel nostro Paese i suoi effetti sono tuttora significativamente pesanti per il forte debito pubblico, un'insopportabile evasione fiscale e contributiva e una forte economia legata all'illegalità.

RIORGANIZZARE IL SINDACATO PER MEGLIO RAPPRESENTARE IL MONDO DEL LAVORO E IL SUO TERRITORIO.

La *Cisl* con coraggio e determinazione ha continuato il suo impegno per il rilancio del Paese e nel contempo per una maggiore giustizia sociale. Al fine di potersi spendere con maggiore forza in questa battaglia ha aperto un cantiere di profonde riforme organizzative interne che farà emergere un sindacato con organizzazioni territoriali e federazioni più forti. Dopo la nascita nel 1950, è questo un momento storico che, attraverso la trasformazione, sosterrà la *Cisl* nella sua battaglia a difesa dei lavoratori rafforzandola dal punto di vista sia organizzativo che rappresentativo.

La *Filca Cisl*, sostenendo senza riserve il Segretario Generale Raffaele Bonanni, il percorso di unificazione Fai e *Filca*, in vista della creazione della Federazione, della Sostenibilità, dovrà essere effettuato con i tempi prospettati nel corso dell'iniziativa Fai *Filca* a Bellaria il 29 e 30 ottobre proposto dal Segretario Generale della *Cisl* Raffaele Bonanni, è impegnata nella trasformazione verso la creazione di una “Regionalizzazione a Rete” diffusa sul territorio che consenta una gestione più razionale delle risorse umane e la loro gestione in base ad

esigenze che possano rivelarsi come trasversali rispetto ai territori. Tale implementazione della “Regionalizzazione a Rete” sarà inserita nella discussione in corso nei territori e nelle decisioni congressuali da concordare assieme alla Fai, così da consentire una riorganizzazione nella copertura del territorio tale da far fronte alla durezza delle difficoltà dei settori rappresentati. Questo può consentire alla categoria un rafforzamento capace di renderla maggiormente rappresentativa, e pertanto maggiormente ascoltata, sia in confederazione che all'esterno, così da poter meglio svolgere il proprio ruolo anche riguardo l'elaborazione e il sostegno delle proprie politiche, necessità impellente data la diffusa mancanza di riferimenti.

La *Filca* è di fronte ad un cambiamento organizzativo e culturale che la condurrà ad un rinnovamento sindacale fondato ancora una volta sulla centralità del Socio, sull'affermazione della legalità, sull'operare nell'ottica di uno Sviluppo Sostenibile; ottica che sappia coniugare le esigenze economiche con il rispetto dei diritti fondamentali delle popolazioni dei diversi continenti, con il rispetto dell'ambiente, con l'attenzione al territorio, con la Responsabilità Sociale, con la centralità della persona. Nell'attuale panorama vogliamo evitare che si verifichi una reazione indirizzata al “si salvi chi può” ma riteniamo cha a maggior ragione da questa crisi si debba uscire attraverso una crescita comune non più sbilanciata verso l'arricchimento ma solidale e costruttiva.

La *Filca Cisl* Veneto è persuasa sia necessario un cambio di cultura verso una maggiore corrispondenza alle attuali dinamiche di sviluppo e capace di saper interpretare le linee evolutive del sistema economico e sociale attuale. Ritiene inoltre che queste stesse dinamiche esigano un cambiamento organizzativo capace di dare dinamicità nella gestione delle risposte e maggiore attenzione al singolo Socio.

I termini entro cui si esprime tale orientamento coniugano i campi di intervento proprio al nostro settore (contrattazione e bilateralità), con i temi, maggiormente attuali, orientati alla costruzione di un nuovo modello di sviluppo economico, sociale, ambientale.

1. LA NOSTRA AZIONE PER: LO SVILUPPO SOSTENIBILE

La *Filca Cisl* detiene la gestione della contrattazione per quanto riguarda gli impianti infrastrutturali, l’edilizia, e settori fortemente impattanti sul territorio. L’assunzione della consapevolezza di ciò comporta l’adozione di una visione diversa sulle possibili modalità alternative di crescita. Tale scarto di ottica vede subentrare una rinnovata attenzione verso la garanzia di tutela dei quattro poli della Sostenibilità- costituiti da economia, società, ambiente, istituzioni - inquadrati in un’ottica capace di integrare le esigenze locali con quelle globali e quindi con la possibilità di crescita, di diritti, salute, benessere, organizzazione sociale e politica, non a discapito ma a sostegno anche dei paesi più poveri. Lo sviluppo sostenibile rappresenta perciò una prospettiva di crescita integrata per tutti, sia a livello geografico –tutti i continenti - che temporale, venendo a comprendere le future generazioni.

Lo sviluppo è sostenibile se è “lo sviluppo che soddisfi le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare quelle dell’avvenire” (Rapporto Brundtland “Il futuro di tutti noi”, per la Commissione mondiale sull’ambiente e lo sviluppo, 1987), all’interno di questa modalità di visione la *Filca Cisl* Veneto ritiene debba ormai essere concepita anche l’azione contrattuale.

Le quattro componenti fondamentali della sostenibilità pertanto sono:

- Sostenibilità economica: intesa come capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione.
- Sostenibilità sociale: intesa come capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) equamente distribuite per classi e genere, compresa la possibilità di mobilità sociale.
- Sostenibilità ambientale: intesa come capacità di mantenere qualità e riproducibilità delle risorse naturali.
- Sostenibilità istituzionale: intesa come capacità di assicurare condizioni di stabilità, democrazia, partecipazione, giustizia.

La vicinanza del concetto di Sviluppo Sostenibile ai concetti espressi dalla Responsabilità Sociale si può trovare esplicitata sia nella ISO 26000 che regola la RSI, sia nella ISO 9004 che illustra la qualità per la sostenibilità.

Riguardo al tema più specifico dell’edilizia, altro intervento normativo che fa riferimento esplicito alla sostenibilità è la Direttiva 2010/31/JE sulla prestazione energetica nell’edilizia. In tale Direttiva viene indicata la necessità della creazione di nuovi edifici ad impatto energetico pari a zero, la necessità di ristrutturazioni volte a limitare i consumi energetici, l’introduzione di fonti di energia alternative nelle abitazioni. Inoltre, per quanto riguarda la *Filca* (e la Fai) l’impegno a favore della sostenibilità si può esplicare anche nel rapporto con le istituzioni nei riguardi della elaborazione delle VAS, (Valutazione ambientale strategica, che serve a valutare la sostenibilità delle previsioni inserite nei piani e nei progetti urbanistici), e delle VIA (Valutazione d’impatto ambientale che riguarda la valutazione dei probabili effetti sull’ambiente di uno specifico progetto). La prossima fusione delle due federazioni Fai e *Filca* dovrà rilanciare i temi relativi allo Sviluppo Sostenibile, tematica alla base degli ambiti contrattuali di entrambe le federazioni.

Per quanto riguarda la Legalità, lo Sviluppo Sostenibile, che si fonda proprio su tale orientamento, necessita prima di tutto di una presa di coscienza del cittadino che deve orientare il proprio vivere quotidiano verso comportamenti responsabili nel tempo e fortemente orientati al rispetto delle regole.

La mancanza di regole in un sistema di società civile o la difficoltà ad applicarle e farle rispettare può generare comportamenti illeciti, che spesso tendono ad attivare meccanismi

di sviluppo non orientati al bene comune, inteso nei termini esplicitati dall’art. 41 della Costituzione: (l’iniziativa economica) Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

2. LA NOSTRA AZIONE PER: LA CONTRATTAZIONE DECISIVA PER UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO

Diventa urgente e necessario comprendere, oltre alle basi dell’attività contrattuale (premio per obiettivi), anche quale direzione imponre alla contrattazione perché possa realmente rispondere alle esigenze ora presenti e, con essa, quali modalità di relazioni industriali intraprendere perché l’azienda possa meglio coniugare garanzie, sviluppo e partecipazione. Il tema del benessere organizzativo si sta rivelando come termine discriminante tra un’organizzazione aziendale mirata alla realizzazione del *one best way* (il modo migliore), comunemente ritenuta superata ma non ancora abbandonata da molti sistemi produttivi, e una rivolta verso le esigenze della persona e alla sua possibilità di partecipazione e di avere voce. In un contesto di disorientamento e insicurezza diffusa la creazione di contesti lavorativi consoni può creare la differenza in termini di facilitazione delle comunicazioni interne, attenzione verso la qualità, calo di assenteismo, aumento della produttività, ecc.
– Relazioni industriali, quali fondamento dell’azione contrattuale
Al potenziamento delle relazioni industriali consegue proporzionalmente l’apertura di maggiori spazi di partecipazione e la realizzazione del pieno esercizio dell’azione di rappresentanza. Tali relazioni sono finalizzate non solo ad una più agevole trasmissione delle comunicazioni, ad un confronto più assiduo tramite riunioni periodiche, alla presa di decisione riguardo ad inquadramenti e percorsi formativi, alla stipula di contratti di Il livello, ma vogliono estendersi all’esame di fattori produttivi quali l’organizzazione del lavoro e a politiche aziendali quali la redazione del Bilancio Sociale o lo sviluppo della RSI, nonché possono porre le basi per un tipo di contrattazione che, a prescindere dal premio di risultato, possa sviluppare azioni a sostegno del welfare.

– Contrattazione statica

Fa riferimento al tipo di contrattazione tradizionale svolto in aziende stabili con occupazione stabile, con personale assunto a tempo indeterminato, con un’organizzazione aziendale di tipo taylorista. In questo caso la contrattazione consta nelle tradizionali voci di produttività, redditività, qualità, ed è configurata come premio aziendale.

– Contrattazione dinamica

Si riferisce ad una situazione di mutazione continua: cambiamento della tipologia del lavoratore (stranieri, donne, precari) che richiede un’attenzione diversa verso bisogni più diversificati e meno riducibili; cambiamento della tipologia delle produzioni con conseguente cambiamento continuo dell’organizzazione del lavoro, cambiamento continuo della situazione sociale, economica e di mercato che l’azienda si trova ad affrontare con richiesta di forme diverse di flessibilità del lavoro così come di apporti contrattuali diversi comprensivi della garanzia verso il welfare, ambiente e territorio.



...La libertà non è star sopra un albero, non è neanche il volo di un moscone, la libertà non è uno spazio libero, libertà è partecipazione...

“La libertà” di Giorgio Gaber 1972

Queste modalità richiedono un’attenzione continua verso il cambiamento e le tutele da offrire al lavoratore, pertanto il tipo di contrattazione non sarà più esclusivamente fondata sull’elaborazione del solo premio di risultato, inoltre le modalità assunte possono essere declinate in un numero maggiore di forme: Azienda, Gruppo, Filiera, Distretto.

La contrattazione dinamica, mantenendo il fine del perseguimento degli obiettivi attraverso la negoziazione, agisce non esclusivamente allo scopo di raggiungere la stipula del contratto di secondo livello, ma vede in esso solo la tappa di un percorso di relazione sindacali indirizzato verso la costituzione di una crescente partecipazione e coinvolgimento nelle decisioni da parte dei lavoratori/trici.

– Il Welfare Contrattuale

Una strada che è necessario rafforzare è quella della riduzione dei costi sostenuti dai lavoratori e dalle loro famiglie. Molte sono le iniziative che, nel secondo livello contrattuale sono già state intraprese o possono esserlo, gli accordi per facilitazioni nell’acquisto nei supermercati, il contributo alle spese energetiche e di trasporto, il rimborso spese scolastiche, ne sono solo un esempio. Il valore del welfare contrattuale è stato fortemente riconosciuto e promosso nel recente accordo sulla produttività del 16 novembre 2012.

Il Fondo Solidarietà Veneto consente la creazione di una pensione integrativa e il Fondo Sanitario Arcobaleno rimborsa parte delle spese effettuate per la sanità, generando un ulteriore salvaguardia della retribuzione e del potere d’acquisto. Rilanciare la previdenza integrativa e andare oltre la sanità integrativa è una priorità nell’azione sindacale, terreno di prova per ulteriori accordi centrati sulla prevenzione sanitaria e sul supporto alle spese effettuate dalle famiglie (es. sostegno alle spese per figli piccoli o persone non autosufficienti)

– Il Welfare Sociale

Un terzo percorso che è possibile intraprendere è quello relativo al welfare sociale, con questa definizione intendiamo tutte le iniziative a sostegno delle persone, occupate nel lavoro, in quanto tali e non relativamente all’ottenimento di beni o rimborsi ovvero le iniziative rivolte alla fornitura di servizi. Obiettivo del welfare sociale è la costruzione delle migliori condizioni ambientali, all’interno dell’ambiente di lavoro, tali da poter assicurare l’adozione di uno stile improntato sul benessere organizzativo, ovvero in base alla carta di Ottawa (1986) “consentire di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l’ambiente circostante o di farvi fronte”.

3. LA NOSTRA AZIONE PER: LA PRODUTTIVITÀ

La redazione dell’accordo, firmato il 16 novembre, sulla produttività, sembra essere un primo, e per ora unico, intervento finalizzato alla crescita economica. Una delle problematiche maggiormente citate e discusse è la criticità dei livelli di produttività in quanto ad essi è legato sia la distribuzione della ricchezza sia l’aumento del PIL, necessario per l’uscita dalla situazione debitoria del Paese. In un Paese arretrato che non investe, né indica strade per un possibile rilancio competitivo, in un mercato interno fortemente frenato dall’eccessivo peso fiscale, dagli alti costi energetici, dalla eccessiva burocratizzazione, dagli alti prezzi e dai bassi salari (che bloccano la domanda interna), dagli oligopoli e dalla mancanza di reale concorrenza (data anche dal peso dell’evasione e della irregolarità), dalla scarsità della ricerca e della formazione, le aziende sono costrette a cercare, da sole, percorsi che consentano la visibilità nel mercato, dove la competizione non può più giocarsi sulla capacità di abbassamento del prezzo.

Per quanto compete all’azienda, la produttività è strettamente legata alle modalità di organizzazione del lavoro, alla qualità del prodotto, alle nuove tecnologie dell’informazione, alla riduzione degli sprechi e alla logistica, alla capacità di offrire al mercato nuove offerte, voci che maggiormente influiscono sulla quantità, qualità velocità dell’introduzione dei prodotti sul mercato e alla modalità di risposta alle richieste del cliente. La letteratura scientifica segnala infatti in modo convergente e convincente che l’andamento della produttività nelle imprese deriva anzitutto da un “grappolo” di tre diversi fattori: le nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione, i disegni organizzativi e le nuove pratiche di lavoro ad alta performance. (Leonello Tronti).

A questo riguardo si aprono spazi ampi per la partecipazione dei lavoratori nella revisione delle procedure della produzione e della gestione dell’orario di lavoro, è assodato infatti che investimenti nella tecnologia informatica non portano a risultati se non connessi ad una revisione delle modalità di organizzazione del lavoro; i tre fattori sopracitati sono strettamente correlati e non incidono se non condotti parallelamente, l’azienda da un sistema statico si deve trasformare in un sistema dinamico in continua evoluzione, la learning organisations (organizzazione che apprende) non può però evolvere senza la partecipazione, e le intelligenze, dei lavoratori.

Nel salto di qualità che attende le aziende molta parte potrà giocare il sindacato sul motivare e sostenere i lavoratori ad intraprendere nuove conoscenze e tradursi in un nuovo modo di lavorare, nel concordare percorsi formativi adeguati.



La crescita nell’apprendimento e nelle capacità di relazione e collaborazione sono conseguenza necessaria delle nuove procedure di organizzazione snella che si fondano primariamente sull’interazione dei soggetti. L’accordo del 16 novembre offre premialità, defiscalizzazione e rafforza il ruolo della contrattazione di secondo livello non solo nel premio di produzione ma anche nell’incremento del welfare contrattuale.

Nell’ottica di rafforzamento delle strutture produttive, vanno promossi percorsi di incentivazione verso una più stretta collaborazione tra le aziende, da attuarsi tramite l’utilizzo del distretto e della filiera; a sostegno dei quali saranno indirizzate le relazioni industriali e l’attività contrattuale.

Non è difficile immaginare quali vantaggi potrebbe apportare alla qualità dell’economia italiana un apparato produttivo di piccole imprese davvero in rete e capace di trovare e diffondere rapidamente soluzioni, standard e procedure di eccellenza. (Leonello Tronti)

4. LA NOSTRA AZIONE PER: LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI AZIENDA E DI TERRITORIO

La relazione sempre più stretta, determinata anche dalla forte contiguità fisica, tra azienda e territorio determina il bisogno di una presa di consapevolezza maggiore riguardo all’identificazione dei portatori di interesse in relazione con l’attività economica o sociale e delle esternalità da essa prodotte. A tale presa di coscienza consegue una maggiore attenzione verso le richieste provenienti dal territorio e, attraverso il dialogo, una diminuzione dei livelli di conflittualità. Tale nuova percezione può anche condurre a dar vita ad iniziative direttamente rivolte alla comunità ospitante che aumentano il capitale di credito sociale dell’azienda/associazione stessa.
– Legalità e Bene Comune

Gli interventi contrattuali volti ad ostacolare la concorrenza illegittima non possono essere esaustivi, ma devono essere supportati dal mantenimento di un’azione di continua vigilanza. Questa dovrà essere coniugata con accordi di scambio informativo con enti e associazioni, presenti nel territorio, con il duplice vantaggio di favorire l’azione di individuazione e denuncia e nel contempo rafforzare la rete sociale di protezione contro le infiltrazioni e il malaffare.

– Qualificazione dell’impresa

Connesso alla tematica dell’illegalità è la necessità di dare alle aziende la possibilità di essere tutelate dalle varie forme di concorrenza sleale.



Il percorso contrattuale della *Filca Cisl* ha già intrapreso questo indirizzo tramite l’inserimento dell’obbligatorietà del Durr (poi divenuto legge) e l’introduzione della congruità.

Tali interventi, pur introducendo ulteriori controlli nell’accesso agli appalti non si sono ancora rivelati sufficienti ad una conversione delle irregolarità presenti nel settore. Si è riscontrata l’esigenza di coniugare alle iniziative di controllo e sanzione degli ulteriori interventi volti all’assegnazione di premialità che facilitino le aziende che già investono i ricavati nel miglioramento aziendale.

Pertanto un prossimo intervento contrattuale e di Legge su cui la *Filca* è impegnata e che già ha riscontrato favori, è l’introduzione della Patente a Punti.

Tale modalità comporterebbe una selezione delle imprese in entrata nel settore in base alle qualifiche in loro possesso, da ciò verrebbe attribuito un punteggio in base al quale sarà modulata la possibilità di accesso all’assegnazione degli appalti.

Tale punteggio verrebbe ad essere ridotto in base alla certificazione di irregolarità nella condotta e accresciuto da

iniziative quali le certificazioni, la RSI, corsi di formazione per il personale ecc. creando in questo modo percorsi che siano nel contempo premiali e sanzionatori.

5. LA NOSTRA AZIONE PER: IL MERCATO DEL LAVORO

Due sono le esigenze attualmente legate al mercato del lavoro: la prima è relativa all’applicazione della nuova legge Fornero, e alla nuova flessibilità in entrata e uscita, nonché il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali, la seconda è relativa alla problematica della ricollocazione e delle politiche attive, strettamente connessa e sostenuta dalla stessa Legge n. 92/12 al capitolo quattro.

L’aumento esponenziale dei livelli di disoccupazione determina l’urgenza dell’acquisizione delle competenze relative alla materia da parte del sindacato che può affiancarsi al pubblico, in una prospettiva di sussidiarietà.

In base all’ottica per cui la flessibilità diviene precarietà laddove non vengano garantiti percorsi di ricollocazione, diviene una forma di tutela indispensabile l’introduzione di politiche attive per il lavoro tali da far emergere le singole competenze della persona, introdurre percorsi formativi di riqualificazione, facilitare l’incontro domanda/offerta.

In questa prospettiva in particolare dovrà trovare realizzazione il percorso della Borsa lavoro da Blen.it ad Amico Lavoro.



6. LA NOSTRA AZIONE PER: LA SUSSIDIARIETÀ

Le funzioni della Sussidiarietà sono normate dall’art. 118 della Costituzione Italiana, al quarto comma:

“Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l’autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà.”

Il principio di sussidiarietà può essere visto sotto un duplice aspetto:

- in senso verticale: la ripartizione gerarchica delle competenze deve essere spostata verso gli enti più prossimi al cittadino e, pertanto, più vicini ai bisogni del territorio, in questo modo si offre alle persone il diritto/dovere di intervento nella gestione della cosa pubblica (vd. Art.4 Costituzione);
- in senso orizzontale: il cittadino, sia come singolo che attraverso i corpi intermedi, deve avere la possibilità di cooperare con le istituzioni nel definire gli interventi che incidano sulle realtà sociali a lui più prossime, in tal modo esercitando il diritto alla partecipazione propria dell’organizzazione democratica.