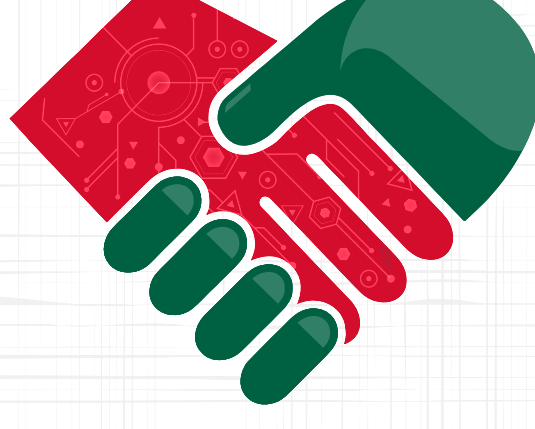




XVIII CONGRESSO CONFEDERALE

CISL il sindacato del XXI secolo per una società inclusiva

Relazione di Annamaria Furlan Segretaria generale Cisl



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

ROMA - Palazzo dei Congressi - EUR

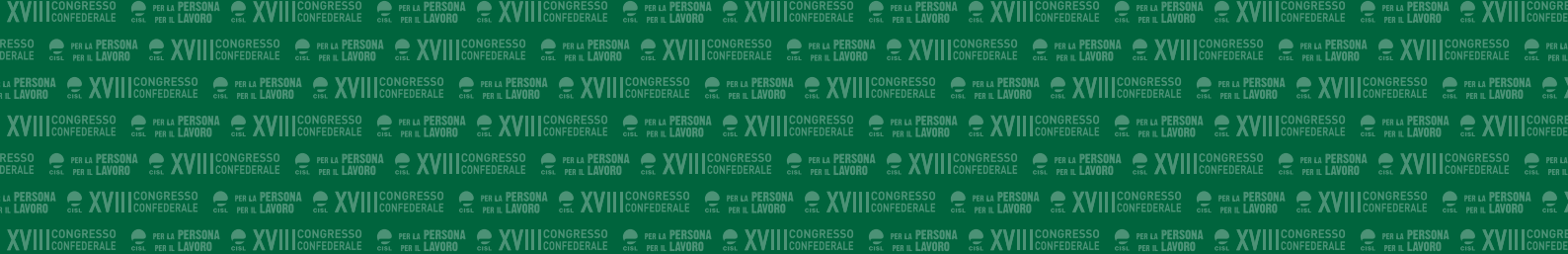
28 Giugno / 1 Luglio 2017





Sommario

1. Una festa di partecipazione e di democrazia	3
2. Le coordinate del nostro cammino	3
3. La svolta del 2016 e la riflessione aperta su legge e contratto	7
4. Dalla stabilità all'età della transizione	10
5. Contrattazione e partecipazione	16
6. Il tempo opportuno	17
7. Le diseguaglianze	19
8. Il baluardo dell'Europa	23
9. Welfare e migranti	25
10. Valori, strategia, testimonianza	28
11. Conclusioni	30





1. Una festa di partecipazione e di democrazia

Care Delegate, cari Delegati, gentili Ospiti, Autorità Benvenuti al XVIII Congresso nazionale della CISL

1.062 Congressi delle federazioni territoriali di categoria, 63 Congressi delle Unioni territoriali, 400 Congressi delle Federazioni regionali di categoria, 19 delle Unioni Regionali e 19 delle Federazioni nazionali!

Il successo di una festa si misura anche con i numeri; i numeri sono partecipazione; la partecipazione è democrazia!

La festa non è stata soltanto grande nei numeri, è stata anche coinvolgente, emotivamente coinvolgente per la sua intensità, per la passione e l'orgoglio che si sono percepiti, nella rappresentanza del lavoro, nei diversi ruoli esercitati e peculiari, perché la democrazia partecipativa vive di responsabilità plurale, capillare, diffusa in tutto il corpo sociale!

Viviamo nel tempo delle "narrazioni", dei "professionisti dell'affabulazione", della "retorica mediatica".

Ma per noi la storia è l'insieme di esperienze, vissute e reali, appartenenti a territori, luoghi di lavoro, aree di socialità, situazioni di incertezza e di transizioni continue dagli esiti non scontati, in quanto, come purtroppo è noto, non tutte le novelle sono a lieto fine.

La mia presenza costante ad un numero imponente di Congressi mi ha rassicurato completamente: la CISL è immune dal virus della "narrazione retorica", **la CISL è un Sindacato ancorato alla verità** dei suoi valori etici e politici, alla verità della sua rappresentanza sociale e, ciò che più conta, alla verità della sua testimonianza nell'impegno quotidiano.

2. Le coordinate del nostro cammino

Il risultato programmatico della nostra manifestazione di democrazia e di partecipazione che abbiamo effettuato in questi mesi era noto a tutti noi: compren-

dere e condividere a che punto siamo giunti del nostro cammino e definire gli obiettivi e il percorso del prossimo quadriennio.

A tal fine dobbiamo anzitutto analizzare, in sede di consuntivo politico, il rapporto tra l'evoluzione del contesto internazionale e interno da un lato e, dall'altro, la metodologia di analisi e la strategia che ci hanno guidato nell'affrontarlo.

Lo faremo provando a disegnare le grandi linee di sintesi coerenti con l'ampio dibattito e le risoluzioni finali dei Congressi territoriali, regionali e di categoria.

Vorremmo che questo XVIII Congresso della CISL non fosse soltanto la conclusione dell'iter statutario, ma l'autentica sintesi finale, condivisa, dell'impegnativo e appassionante percorso che abbiamo vissuto.

Sintesi che può scaturire solo dall'ascolto dei preziosi contributi delle migliaia di delegati e di iscritti che hanno partecipato ai congressi, ognuno con la propria esperienza, con il proprio osservatorio specifico, con la propria chiave di lettura.

Condivisione che può nascere solo dalla combinazione tra militanza, passione, intelligenza collettiva, che fanno della rappresentanza sindacale un esercizio di democrazia reale.

Questa qualità e questa intensità è un atto dovuto allo spessore etico, culturale e politico del tema che, insieme, abbiamo scelto come slogan che ci rappresenta in questo Congresso "**PER LA PERSONA, PER IL LAVORO**": netto, deciso, bello come i tramonti ed evocativo come un'aurora, per dire al mondo che la CISL fonda la sua soggettività politica autonoma e la sua rappresentanza sociale nell'orizzonte dei valori etici che ne segnano dalla nascita l'identità, ispirata dalla Dottrina sociale della Chiesa e arricchita dall'esperienza sociale autonoma, laica e aconfessionale che da sempre ci ha caratterizzato.

Questi giorni di Congresso ci consentono di staccarci dal ritmo troppo rapido e incalzante delle trasformazioni in corso e di ordinare meglio le nostre idee e le nostre prospettive di azione.

È giusto regalarci tempo per riflettere sugli elementi fondamentali della nostra identità, a partire dalla centralità della persona in quel processo che un tempo chiamavamo il "riscatto del lavoro" e che oggi abbiamo reso più esplicito, diretto e concreto nel titolo programmatico del nostro Congresso.

Il richiamo al valore etico, alla centralità della persona – categoria su cui ruota



tutto il nostro Statuto - ci aiuta a ripensare, costantemente, al ruolo che abbiamo di **soggetto sociale autonomo** nei processi di trasformazione. Ci fa partecipi di quel continuo cambiamento che caratterizza la nostra società, ci spinge e ci orienta ad andare oltre la semplice difesa dell'esistente.

Ci consente, inoltre, di contrastare sul campo della tutela ciò che sta dietro i processi economici e politici e i condizionamenti esercitati sulla società e sulle persone. Fissa le relazioni tra ordine economico-politico e **azione sindacale a tutti i livelli**: di sistema, di territorio, di azienda. Corrisponde all'esigenza etica, prima ancora che economica e sociale, di contrastare i rischi di sudditanza dei lavoratori, dei pensionati e delle aree sociali più deboli verso il capitale finanziario.

La stretta connessione tra persona e lavoro ha in sé un esplicito richiamo storico alle radici cristiane della nostra società e ci attribuisce una responsabilità specifica nel sistema di relazioni economiche e politiche, dalle quali dipende il nostro futuro, non meno di quello europeo.

In Italia, in Europa, nella nostra civiltà le donne e gli uomini esprimono, attraverso il lavoro, le loro attitudini, i loro talenti, le loro vocazioni, contribuendo a realizzare le loro aspettative. Il frutto del lavoro, il suo godimento, la sua ricchezza e il valore che ne scaturisce rappresentano la condizione e il fondamento della dignità e della libertà di tutti. Beni, questi, talmente preziosi da valere ben più del superfluo che ci viene propinato da un modello di sviluppo superato per noi e, ancor più, per le giovani generazioni.

Il lavoro delle persone è parte decisiva della vita delle donne e degli uomini, in grado di far emergere valori e virtù quali dedizione, creatività, cooperazione, onestà, rettitudine, lealtà, appartenenza comunitaria: in poche parole "senso e significato di una vita pienamente umana".

Tutto ciò vale anche per il nostro lavoro nella CISL e per la CISL: è questa la chiave di lettura corretta del nostro impegno, affinché la CISL sia una **casa di vetro**, perché la trasparenza è dovuta a chi lavora con noi e per noi.

Nella casa di vetro gli slanci della dedizione diventano competenze di un gruppo dirigente responsabile; l'esaltazione dei valori diventa realismo; nella casa di vetro la nostra capacità di rappresentanza entra in una nuova fase della sua maturità. La casa di vetro diventa vita praticata, comportamenti organizzativi adeguati e conformi agli scopi sociali che ci prefiggiamo.

La persona, nella nostra società sempre più frantumata, è l'unica risorsa cui attingere, è il fondamento da cui partire per innescare processi ed esperienze di "rinascimento" sociale: solo da persone seriamente impegnate con se stesse è possibile riacquisire responsabilità in capo alle associazioni di rappresentanza. Certamente occorrono regole, confini, forme condivise e trasparenti, ma è dalla responsabilità del riconoscere di essere parte della classe dirigente allargata del Paese che è possibile contrastare i gravi processi di degenerazione che stanno mettendo in discussione il futuro.

Per queste ragioni il quadro del nostro operare come soggettività politica autonoma è quello del "concerto" con le altre rappresentanze organizzate che vogliono contrastare il declino economico e la regressione sociale del Paese.

Il nostro campo d'azione deve misurarsi, ogni giorno, con il superamento di molte resistenze: resistenze che arrivano dal mondo del lavoro; resistenze del mondo imprenditoriale, non sempre capace di affrontare sino in fondo la componente di rischio insito nel fare impresa; resistenze che derivano dalla burocrazia, incapace di pensare i pubblici servizi come un valore aggiunto per il Paese; resistenze di un sistema politico che da tanto non è più in grado di elaborare progetti e programmi destinati a durare nel tempo, perché è con il tempo che si incide e si cambia la realtà!

Ed è proprio qui che sta la differenza tra chi è Statista e chi semplicemente gestisce il potere affidatogli.

Contro chi, in modo più o meno esplicito, propone la disintermediazione sociale, rispondiamo che i fondamenti statutarî della CISL affidano al sindacato il ruolo di **componente essenziale dell'organizzazione generale** e rilegittimano, costantemente, i lavoratori a far valere il loro diritto di operare e orientare il cammino dell'intera comunità nazionale. Su questo le lezioni del Professor Mario Romani sono state antesignane e lungimiranti e, forse, non adeguatamente comprese.

A chi è convinto che nella complessità delle società moderne la partecipazione democratica non sia più possibile e che **l'unica alternativa sia la rete, riservandosi, all'occorrenza, di bocciarne i risultati se non gli sono grati, facciamo un invito: partecipate ai Congressi della CISL**, sarà un'esperienza rigenerativa e sicuramente istruttiva!



Il nostro Congresso nazionale ha avuto un esordio inedito e di grande valore con l'Udienza che questa mattina **Papa Francesco ci ha concesso**.

È stato un incontro con una Grande Guida spirituale, capace di analisi profonde e acute del nostro tempo e di visioni lunghe e adeguate sulle possibili vie d'uscita, percorribili da tutti.

Un momento di profonda intensità per credenti e non credenti, particolarmente sentito perché la CISL, laicamente, ha sempre mantenuto un dialogo autonomo, creativo e fecondo con la Dottrina Sociale della Chiesa, alla quale siamo debitori, dalla *Rerum Novarum* (1891) alla *Laudato Si'* (2015). È da qui che trae fondamento il principio di sussidiarietà e il ruolo, conseguente, dei Corpi intermedi della società che abbiamo fatto nostri. È all'interno di queste coordinate di pensiero che abbiamo elaborato la nostra visione della democrazia partecipativa. Affermazioni di principio? Certamente! Ma altrettanto certamente queste idee si sono consolidate nel tempo per merito dei tanti testimoni della capacità, tutta cislina, di tradurre le idee in militanza, in impegno, in una dedizione che dura tutta una vita. Il ricordo riconoscente va a una figura esemplare di questa dedizione, a Pietro Merli Brandini, alla sua concezione forte dell'autonomia, della contrattazione, della democrazia, del solidarismo. Determinato in quel suo costante impegno a studiare, a capire, a ragionare sulle questioni del lavoro e del sindacato. Generoso verso la CISL della sua umanità e delle sue riflessioni. Di questa amicizia, Pietro, ti saremo per sempre riconoscenti.

3. La svolta del 2016 e la riflessione aperta su legge e contratto

Esercitare la rappresentanza per la CISL ha sempre significato contrattazione e il 2016 ha segnato una svolta importante per la contrattazione e per la regolazione sociale.

Si sono realizzate, da parte del Governo, aperture prima quasi impensabili a sostegno della **contrattazione di secondo livello** in materia di produttività e di welfare aziendale.

Nel nuovo clima – come ben sapete - si sono aperti tavoli sul lavoro, sulla contrattazione e sulla previdenza che hanno portato alla revisione della

Legge Fornero, al miglioramento del Jobs Act e allo sblocco dei contratti pubblici.

Iniziative unitarie, confronti, accordi interconfederali ci hanno visto protagonisti di uno sforzo costante per rafforzare la contrattazione nel settore pubblico e nel privato.

I risultati del nostro Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL) ci segnalano la progressiva ripresa degli Accordi su retribuzioni, orario e welfare aziendale, prevalenti sulle intese per crisi aziendali.

La contrattazione contribuisce, in forme decisive, alla costruzione di un "Patto sociale" che, all'interno di un programma complessivo di sviluppo, promuova condizioni di coesione sociale per i lavoratori.

Prendiamo atto, con soddisfazione, dei risultati conseguiti e delle prospettive che si sono aperte ma, con realismo, dobbiamo confrontarci anche con gli **ostacoli che impediscono di completare la riforma del modello contrattuale e di modernizzare ulteriormente il nostro sistema di relazioni industriali.**

Il contributo della CISL è decisivo, come abbiamo dimostrato nel percorso che ha condotto, il 14 gennaio dello scorso anno, all'approvazione del Documento che ha fissato l'impegno unitario a sostegno della contrattazione nazionale di secondo livello, della formazione delle risorse umane, della partecipazione dei lavoratori, una valida e determinata alternativa all'ipotesi del salario minimo.

Abbiamo avviato una **riflessione interna sul tema dell'intervento legislativo a sostegno della contrattazione e della rappresentanza.**

Questa riflessione deve proseguire, perché dobbiamo sciogliere un nodo culturale prima che politico: definire, con chiarezza, in quali termini la nostra tradizione negoziale è chiamata in causa da una realtà che minaccia la forza contrattuale delle maggiori organizzazioni e gli interessi e le speranze dei lavoratori che rappresentiamo.

Nelle "Tesi e Temi di discussione congressuale" ci siamo assunti la responsabilità di dare a questo argomento il rilievo che merita, soprattutto di fronte ai primi timidi segnali di uscita dalla crisi economica.



Non di meno preoccupano le grandi incertezze di un sistema politico che da troppe parti è orientato a ridimensionare il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori e delle imprese, incurante dei rischi di conflittualità sociale alimentati dalle crescenti diseguaglianze.

Va però affrontato un problema: la moltiplicazione dei contratti e la frammentazione sindacale delle sigle, in particolare delle Associazioni d'impresa, è giunta a livello di guardia. Come abbiamo più volte segnalato, la disarticolazione delle rappresentanze apre la strada al possibile intervento politico-legislativo orientato e deciso discrezionalmente dalla politica.

Non possiamo essere testimoni passivi di una partita nella quale dobbiamo, invece, essere protagonisti utilizzando al meglio le nostre competenze e la strumentazione che ci è propria: l'azione collettiva organizzata in autonomia, con la necessaria lungimiranza strategica e flessibilità tattica, al servizio degli interessi dei lavoratori e del Paese.

Il nostro punto di forza sono i contratti aziendali, territoriali, nazionali, l'insieme di pattuizioni sociali a livello locale, la bilateralità e gli Accordi interconfederali.

Negli anni della nascita della CISL, l'opposizione all'intervento legislativo è stata necessaria per garantire spazio di azione a una contrattazione molto fragile e poco diffusa, oltre che per evitare ritorni ad un passato dai contorni corporativi. Oggi partiamo da un sistema di relazioni con le controparti solido, che non manca di spinte innovative, capace di dare ampie tutele ai lavoratori, ma messo a rischio dalla frantumazione delle rappresentanze.

Per rendere ancora più incisiva e diffusa la tutela, dobbiamo chiarire la questione della **rappresentanza**, definendo **la contrattazione come esplicita condizione e limite dell'intervento legislativo**.

In questo senso auspichiamo una cornice che fissi requisiti minimi per esplicitare l'esercizio della pattuizione di tutte le parti.

In caso contrario saremmo al Far West, con chi si autodefinisce sindacato dei lavoratori un giorno e il giorno dopo sindacato dei datori di lavoro.

4. Dalla stabilità all'età della transizione

Il lavoro oggi è investito da una profonda, incessante trasformazione. Veniamo da anni nei quali la crisi e la recessione hanno prodotto impatti negativi sul lavoro e sulla sua distribuzione.

L'azione del sindacato confederale si è profusa con quotidiana generosità - spesso non riconosciuta - nel difendere posti di lavoro e nel contrastare le ricadute della crisi sulle persone e sulle famiglie. Abbiamo contato molti posti di lavoro persi e visto il nostro Paese in difficoltà nel rimettere al centro la questione del lavoro come elemento prioritario attorno al quale ricostruire crescita, fiducia, futuro.

Mentre ci impegnavamo nell'emergenza lavoro, il lavoro stesso ha accelerato il mutamento vorticoso delle sue forme.

Occorre sottolineare che il lavoro non può essere ridotto, come spesso avviene, allo scontro fra le diverse tifoserie di sostenitori e detrattori delle varie riforme. Anche i soli dati quantitativi, se letti con attenzione, mostrano il cambiamento strutturale del lavoro.

Recentemente l'Istat ha documentato che i singoli lavori e settori sono stati stravolti dai cambiamenti in atto molto più di quanto le medie statistiche generali abbiamo finora delineato.

Dal 2008 al 2016, infatti, l'industria ha perso 936 mila occupati (di cui ben 549 mila nel solo settore delle costruzioni), mentre i servizi hanno creato 574 mila posti di lavoro in più. Nello stesso periodo si registrano 1 milione di operai e artigiani in meno in Italia, e un aumento di 480 mila addetti tra il personale non qualificato e ben 752 mila addetti nelle attività esecutive di servizi e commercio. Anche la Pubblica amministrazione ha perso 230 mila posti di lavoro negli ultimi 10 anni e, in particolare, è cresciuta la presenza di lavoro precario, che supera le 450 mila unità tra tempo determinato, collaboratori e lavoratori temporanei.

Bastano questi pochi dati per dare la corretta percezione del profondo cambiamento che ha investito le tipologie del lavoro e la composizione stessa del mercato del lavoro. In questo quadro non è più sufficiente oggi parlare di crisi, poiché è una chiave di lettura concettualmente povera.

Si tratta di un cambiamento che facciamo fatica a interpretare in forme uni-



voche, perché non parla di una sola tendenza, ma di più tendenze in atto, contestuali e polarizzate. Il futuro del lavoro sarà sempre più orientato a maggior qualificazione. Nell'insieme della produzione manifatturiera, anche di minor complessità, si stanno elevando le competenze e i profili professionali e si sta accentuando il ruolo proattivo del lavoratore. Nel contempo si manifesta una tendenza opposta: aumentano a tassi elevati i posti di lavoro a basso contenuto di competenze (soprattutto nel settore dei servizi).

In realtà **è lo stesso lavoro a generare insicurezza.**

Se nel nostro Paese il 10% dei lavoratori hanno retribuzioni inferiori a quanto previsto dai minimi contrattuali, se la quota di part-time involontario è ormai salita oltre il 12%, se il numero di occupati sovraistruiti arriva ad essere quasi $\frac{1}{4}$ dell'intera forza lavoro, se il tasso di mancata partecipazione al lavoro e di "scoraggiati" non cala sensibilmente, nemmeno con i primi segnali di ripresa, il nuovo corso del lavoro e delle sue varie forme ha bisogno ancor di più di un forte ruolo sindacale. Ma il profondo cambiamento non riguarda solo le contraddizioni del mercato del lavoro.

Ad una società in passato caratterizzata da una profonda simbiosi dei destini di vita individuali, e in cui i percorsi di emancipazione si sviluppavano tramite **processi di crescita collettiva omogenea** per gruppi, o categoria di appartenenza sociale o professionale (gli operai rispetto agli impiegati, i lavoratori dell'industria rispetto a quelli del settore pubblico), se n'è sostituita un'altra, caratterizzata da una sempre più pronunciata **differenziazione dei cicli di vita delle persone**. Ciò provoca una crescente forte divergenza fra le esigenze personali degli individui e delle loro famiglie e la possibilità di soddisfarle concretamente attraverso l'azione collettiva, pubblica o privata che sia.

Si tratta di una stagione che la CISL, risolvendone l'ambivalenza, può trasformare in opportunità straordinaria, innovativa e mobilitante per il rilancio del valore della persona e del lavoro, della sua protezione e promozione, della sua centralità nella società.

La conseguenza di questa affermazione diventa un invito che facciamo a noi stessi circa la possibilità di rivedere alcuni paradigmi di fondo del nostro essere e fare sindacato, perché rappresentare la persona nelle sue diverse dimensioni è cosa non di poco conto, assolutamente non scontata, ma è con questo orizzonte che dobbiamo misurarci.

Possiamo, insieme alle altre Parti sociali, mettere in campo politiche che accompagnino la rapida trasformazione in corso. I cambiamenti sono spesso associati, per chi li vive, a incognite, timori, ansie. Ma questa sindrome della nostra modernità può e deve essere curata da **un sindacato che non abbia, e quindi non ingeneri, né favorisca, paura del futuro**, che non si adatti a sudditanze intellettuali e a risposte subalterne e perdenti, che sappia contribuire a definire le regole e a realizzare le riforme che l'innovazione del lavoro esige.

La CISL non condivide le previsioni catastrofiste che si stanno addensando intorno ai cambiamenti del lavoro. È bene ricordare che la storia del capitalismo è segnata da continue rivoluzioni tecnologiche, strategiche, gestionali, professionali, dei modelli di organizzazione della produzione e del lavoro e che il segno di civiltà che decide la direzione dei passaggi d'epoca sta nella lungimiranza e nella capacità delle grandi rappresentanze sociali e politiche di essere pronti all'appuntamento con le domande e le sfide della storia. Un ruolo al quale la CISL, dalla nascita, si sente particolarmente vocata.

Per un lavoro più sostenibile, più qualificato e più tutelato le riforme del lavoro, su cui troppo a lungo i Governi si sono concentrati, devono lasciare spazio alla **centralità delle politiche per il lavoro**.

Per anni ci siamo dedicati a interventi di riforma, modifica, adeguamento, ammodernamento del lavoro, fino al recente Jobs Act, con la convinzione che tutto questo, da solo, potesse creare posti di lavoro.

Per la CISL alle regole attuali bisogna dare stabilità e, soprattutto, concreta attuazione. Siamo, infatti, il Paese delle continue riforme del lavoro incomplete per mancanza dei decreti attuativi, dei regolamenti, della modulistica, del complesso corollario tecnico-burocratico.

Meno norme e più politiche per il lavoro: ovvero bisogna progettare interventi pubblici e delle Parti sociali per dare gambe alle leggi, ma soprattutto per accompagnarle con quegli strumenti di indirizzo e di sostegno senza i quali le norme si riducono a inutile produzione cartacea.

Le politiche per il lavoro devono anzitutto **modernizzare il sistema di tutele a vantaggio dei lavoratori**.

Se il lavoro cambia vorticosamente un sindacato che punta solo a conservare le tutele esistenti non fa bene il proprio mestiere.



È urgente avviare una fase di ricerca che sappia coniugare le esigenze di sempre (dare stabilità al lavoro) con quelle che oggi emergono in modo dirompente e generalizzato (sostenere la transizione, a volte una continua transizione nel mercato del lavoro). Non dobbiamo mettere in contrapposizione queste esigenze.

La CISL continua a rivendicare misure per diffondere e facilitare l'utilizzo del **contratto a tempo indeterminato**. In un ambiente competitivo, nel quale investire nel capitale umano è una delle principali leve della produttività e del successo dell'impresa, puntare sul contratto a tempo indeterminato, lungi dall'essere antistorico, è una scelta di incalzante attualità. Ciò non toglie che una quota crescente di lavoratori abbiano, nell'arco della vita lavorativa, il problema di gestire la loro transizione da una mansione a un'altra, da un contratto precario o stabile a un altro, da un'azienda a un'altra. E spesso in questa transizione sono soli e non possono contare su un quadro di strumenti, tutele e accompagnamenti come accade, invece, in altri Paesi europei.

Siamo stanchi di aspettare serie politiche attive del lavoro, di richiederle e di pretenderle senza ricevere risposte adeguate. Le politiche attive rappresentano il vero vuoto colpevole di chi ha il dovere di realizzarle e non sono più sopportabili in un Paese che si dice moderno e civile.

È questo quindi, per noi, il versante su cui investire con determinazione. Oggi in Italia abbiamo tutele per non essere licenziati in modo discriminatorio, per essere tutelati contrattualmente in caso di malattia o infortunio, per avere una copertura economica in caso di disoccupazione. Sono norme importanti, spesso però riservate solo a chi ha un buon contratto di lavoro a tempo indeterminato in aziende medio-grandi.

L'insicurezza dei lavoratori oggi è legata alla mancanza di tutele nelle più delicate fasi di transizione lavorativa. È ora di spostare l'attenzione sindacale anche verso la costruzione di queste nuove tutele.

Tradotto in esempi concreti: se ho l'art. 18 ma non ho un adeguato sistema di politiche attive in caso di crisi aziendale oggi non posso dirmi tutelato nel mercato del lavoro; se ho un contratto nazionale che mi copre i periodi di malattia, ma sono un lavoratore ultra50enne con patologie croniche non posso sentirmi tutelato; se ho la stabilità del posto di lavoro in un ospedale che innova ma sono

escluso dai processi di riqualificazione, riconversione, formazione e aggiornamento professionale sarò ben presto un possibile esubero.

È tempo di puntare non più solo su un sistema di tutele per difendere il posto di lavoro. È tempo di costruire un **sistema di tutele per la persona nel lavoro**.

È tempo di passare dal tutelare il lavoratore nel suo posto di lavoro a tutelare il lavoratore in quanto soggetto sociale. Questo è il senso più proprio e più profondo dello slogan del nostro Congresso. Dobbiamo, infatti, pensare a strumenti non più fruibili solo grazie alla copertura di un determinato CCNL, ma che vengano garantiti in tutto il percorso lavorativo, che potrà avere episodi di discontinuità o variabilità.

Il diritto personale alla formazione, alla ricollocazione, alla sostenibilità del lavoro in caso di cronicità, alla conciliazione vita-lavoro per carichi di cura, non solo verso i figli ma anche verso i genitori, al miglioramento delle competenze, a un qualificato e corretto collegamento tra scuola e lavoro, alla partecipazione ai risultati di impresa deve diventare, per la CISL e per tutto il sindacato, il perno attorno al quale potenziare, ripensare e ricostruire la contrattazione e tutta l'azione sindacale.

La formazione continua è la leva decisiva per qualificare il lavoro e far crescere l'occupabilità e il ruolo dei lavoratori. È un terreno di azione fino ad oggi riservato a pochi specialisti delle Parti sociali e che, invece, deve acquisire priorità nel confronto tra le Parti sociali e tra queste e il Governo. Non a caso la CISL, da tempo, assegna a questo tema la priorità per raggiungere un'intesa moderna e avanzata che rilanci il sistema di relazioni industriali nel nostro Paese. La formazione, però, soffre di scarse risorse, di una capacità di spesa non ottimale e di strumenti da riformare.

La CISL propone la definizione di un **piano di potenziamento e qualificazione** centrato sul ruolo dei **Fondi interprofessionali**, per coinvolgere quote crescenti di lavoratori in questo processo e qualificare la formazione offerta. Occorre almeno:

- raddoppiare il numero di lavoratori interessati da percorsi di formazione continua, finalizzati all'aumento delle competenze;
- coinvolgere, adeguatamente, anche le fasce professionali medio-basse, oggi troppo marginali;



- sostenere le imprese che direttamente aumentano l'investimento in formazione, anche al fine dello sviluppo dell'alternanza scuola-lavoro;
- ridare ai Fondi interprofessionali certezza e semplificazione gestionale, restituendo le risorse requisite dalle leggi di stabilità e, soprattutto,
- rilanciare l'istituto delle 150 ore, ieri destinato a consentire il raggiungimento della licenza media, oggi da finalizzare al potenziamento delle conoscenze digitali, linguistiche e trasversali, indispensabili per ogni tipo di lavoro nella nostra modernità.

Un grande piano di investimento collettivo, dunque, condiviso dalle Parti sociali, sul quale incalzare il Governo per ulteriori forme di sostegno, attivando anche un Piano formativo straordinario per il lavoro pubblico.

Condividiamo, poi, il Manifesto della CES quando afferma che il lavoro deve valere di più. In una stagione economica nella quale anche a chi svolge mansioni a basso contenuto professionale o ripetitive viene richiesto di lavorare in squadra, di migliorare la produttività, di suggerire innovazioni, di partecipare creativamente al successo dell'impresa, dobbiamo riconoscere e pagare meglio le competenze, a tutti i livelli e per tutte le funzioni.

In Italia esiste una **questione salariale** che ha molte componenti, a partire dall'eccessiva tassazione che grava sui lavoratori e dal cuneo fiscale, unico in Europa.

Per queste ragioni, il sindacato contrattuale che la CISL vuole interpretare deve potenziare l'impegno affinché **il lavoro sia correttamente valutato e maggiormente remunerato**. Non è una pura questione di meritocrazia. È il giusto riconoscimento, anche economico, al lavoro per il contributo essenziale al successo delle imprese, in un contesto competitivo nel quale, al contrario, la remunerazione del lavoro soffre di una "ragione di mercato" che privilegia l'azionista, il top management, o il consumatore finale.

Per queste ragioni ci attende una stagione di **contrattazione decentrata che corredi i salari aziendali alla produttività**, alla redditività e ai risultati dell'impresa, ma pretende, altresì, di riconoscere la dovuta centralità alla valutazione delle **competenze** espresse dai lavoratori.

5. Contrattazione e partecipazione

Il forte ritorno in scena della contrattazione apre all'orizzonte della **partecipazione** prospettive di coerente ed elevato realismo. Per la **natura profondamente sociale dell'impresa**, che non può essere ridotta al capitale finanziario che ne detiene la proprietà e ai vertici aziendali che la dirigono, poiché, al di là dei titoli giuridici, la sua capacità competitiva e il suo successo dipendono soprattutto dai lavoratori, come dai clienti, dai fornitori, dalle comunità di riferimento, ovvero dall'insieme degli *stakeholders*.

Oggi la natura sociale dell'impresa è riconosciuta ed enfatizzata dall'impresa stessa, che fonda sul senso di appartenenza e sulla partecipazione creativa dei lavoratori alla gestione dei processi produttivi i propri differenziali di strategia, di produttività, di qualità, di redditività, di competitività.

È la necessità di competere su produzioni ad alto contenuto di innovazione, di intelligenza, di valore aggiunto - delle quali l'Azienda 4.0 è il modello - che fa dell'impresa oggi un soggetto sociale strutturalmente orientato alla partecipazione dei lavoratori.

Partecipazione organizzativa e partecipazione ai risultati che il Decreto sulla fiscalità di vantaggio del salario di produttività ha, molto opportunamente, valorizzato. Ma anche **partecipazione al governo dell'impresa** che manca ancora all'appello.

Al di là delle diffuse esercitazioni spesso formali sulla Responsabilità sociale e ambientale dell'impresa, la partecipazione alla *Governance* resta la cifra distintiva della responsabilità.

Come può esserci responsabilità senza **democrazia economica**, senza presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di amministrazione o di sorveglianza, senza sintesi strategica di lungo periodo nella quale trovano composizione i diversi interessi, senza le sue conseguenti coerenze nelle modalità organizzative di produzione del valore e nei criteri di distribuzione del valore prodotto?

E su questo è emblematico quanto è successo alla Italcementi, acquistata dal gruppo Heidelberg, le cui rappresentanze sindacali tedesche non solo erano al corrente dell'operazione, ma avevano partecipato all'elaborazione delle strategie



aziendali che puntavano ad una forte espansione del gruppo. Al contrario sindacati e lavoratori italiani lo hanno saputo dai giornali solo il giorno dopo!

Per queste ragioni **oggi l'impresa esige partecipazione integrale del lavoro, in tutte le sue forme, compresa la partecipazione alla Governance.**

Una legge che promuova tutto ciò darebbe prova di una lungimiranza politica che sollecitiamo e attendiamo da molti anni, ma almeno una legge che ne rimuova gli ostacoli giuridici esistenti sarebbe un atto dovuto!

6. Il tempo opportuno

La condizione del lavoro nel nostro tempo e la messa a punto di una **strategia contrattuale e partecipativa**, per interpretare e realizzare le sue attese e le sue speranze, si collocano in una fase storica lacerata da tante fratture che dobbiamo essere in grado di riconoscere e descrivere. È infatti fallita la promessa di uscire dall'età segnata dall'organizzazione del lavoro fordista e dalle politiche economiche keynesiane con una finanza che alimenta il consumo e la crescita (a debito) illimitata, che ha dominato la scena tra la fine degli anni Settanta del novecento e il 2008, e abbiamo assistito alla disillusione di una terapia per curare la crisi della finanza e dell'economia mondiale che non interveniva sulle cause strutturali che l'avevano generata.

Inoltre **siamo di fronte alla messa in discussione dei valori, della cultura, del costume**, dell'atteggiamento verso la vita nel quale quel modello aveva preso forma, intorno alla centralità del consumo individuale, elevato a segno distintivo dell'identità e della personalità, in un culto dell'"Io" che ha sostituito la centralità del lavoro, della persona, le relazioni sociali e la disposizione collettiva e solidale che caratterizzò, al contrario, il mondo del lavoro nella fase storica precedente.

Voglio ricordare su questo una grande donna, una partigiana, una cislina, Tina Anselmi, che già qualche anno fa diceva: "Viviamo un momento in cui per troppi le idee sono sostituite dal mercato e si ritiene che tutto sia in vendita, anche quel patrimonio di valori che dobbiamo conservare, se vogliamo avere la capacità di leggere il nostro tempo e di preparare i tempi futuri".

Come sono state profetiche queste parole!

Cosa ha prodotto il ciclo della finanza creativa, del consumo individuale a debito e della crescita illimitata?

- **instabilità** e anarchia politica e militare mondiale;
- **declino** della dinamica demografica e flussi migratori crescenti nei Paesi ricchi;
- **crescita** esponenziale delle diseguaglianze sociali e livelli di povertà sempre più crescenti;
- **diffusione** dell'illegalità e dell'economia criminale;
- **emergenza** e disastri ambientali;
- **terrorismo** internazionale e problemi di sicurezza.

Non si può restare indifferenti, o proporre soluzioni tampone, quando un assetto economico, sociale, politico non è più in grado di rispondere alle domande del suo tempo.

Occorre cambiare il paradigma: cambiare le domande con le quali si interroga e si analizza il mondo; cambiare i criteri di valutazione e di giudizio; cambiare i valori che ispirano il progetto, cambiare le leve della strategia, occorre cambiare modello di sviluppo.

Care Amiche, cari Amici, gentili Ospiti

oggi si apre per noi la **stagione del tempo opportuno**.

È ripartita l'economia, seppure a ritmi molto differenziati e instabili, ma non è ripartita la coesione sociale e la democrazia regge, con fatica, l'onda d'urto dei populismi.

La contraddizione tra un paradigma ormai tramontato; l'addensamento e l'interdipendenza delle emergenze irrisolte; la rimozione della domanda sulla necessità di un nuovo modello di valori, di cultura, di economia, di società, di democrazia, richiede al più presto una risposta complessiva, adeguata alla gravità e alla complessità della domanda.

Per questi motivi, come accade nei grandi passaggi d'epoca, con le loro profonde ambivalenze e le loro straordinarie potenzialità, per la CISL il tempo è opportuno.



7. Le diseguaglianze

L'esplosione delle diseguaglianze sociali tra i Paesi e all'interno dei Paesi è l'eredità più grave e urgente con la quale dobbiamo fare i conti.

Senza la sperequata distribuzione del reddito e della ricchezza non sarebbero mai nati i mutui sub prime, né la finanza derivata, con la funzione di sostenere la domanda per compensare salari e redditi calanti.

Storicamente le grandi crisi finanziarie esplodono in corrispondenza dei livelli massimi di diseguaglianze reddituali e patrimoniali: così è stato per la crisi del 1929 e per la crisi del 2008.

Il fallimento del binomio finanza-consumo restituisce aggravate le diseguaglianze che prometteva di risolvere.

Il reddito mensile pro capite nel 2012 è stato pari a 150 euro nell'Africa Subsahariana, a 240 euro in India, a 430 nel Nord Africa, a 580 in Cina, a 780 in America Latina, a 1.150 in Russia/Ucraina, a 2.040 nell'Unione Europea, a 2.250 in Giappone, a 3.050 euro negli USA.

L'indagine dell'OCSE sulle diseguaglianze registra che dal 2004 al 2013 sono aumentate in tutti i principali Paesi.

Se i salari e la stessa economia crescono meno della rendita da capitale è chiaro che non c'è futuro e che il rischio di passare dalle diseguaglianze alla disgregazione sociale, fino a crisi politiche difficilmente reversibili si fa molto concreto.

Per tutte queste ragioni richiamiamo **da anni l'attenzione sul sistema fiscale** e nel 2015 abbiamo consegnato al Parlamento un Disegno di legge di riforma di iniziativa popolare che intendiamo rilanciare.

La CISL, tra le altre cose, propone un'imposta ordinaria annuale sul patrimonio, in funzione redistributiva, per finanziare l'abbattimento dell'Irpef per il 95% dei pensionati, il 91% dei lavoratori dipendenti, l'80% dei lavoratori autonomi e il 100% degli incapienti.

La necessità di una **profonda operazione redistributiva attraverso la leva fiscale** appare tanto più fondata se consideriamo l'evoluzione storica della tassazione del lavoro dipendente e dei pensionati.

Dal 1973, quando nacque l'Irpef, **ad oggi i redditi massimi hanno goduto di 29 punti percentuali di sgravio fiscale, al contrario, i redditi minimi hanno avuto un aggravio di 13 punti!**

L'evasione fiscale, che il Ministero dell'Economia stima prudenzialmente in 110 Mld di euro annui, resta enorme, mentre i lavoratori, nonostante il lavoro, e i pensionati, nonostante abbiano alle spalle una vita di lavoro, non sono affatto al riparo dal **rischio povertà**.

Basterebbero queste semplici, incontestabili dati per giustificare una **radicale riforma fiscale in funzione redistributiva a favore delle aree sociali medie e basse**, condivisa con le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e dei pensionati, che sono - ma troppo spesso lo si dimentica - i contribuenti stabili di gran lunga maggioritari al bilancio del Paese!

Una riforma fiscale che, nel quadro attuale di finanza pubblica, resta una sfida estremamente complessa, ma doverosa, possibile e necessaria. Si può cominciare assumendo come criterio guida la distanza che ci separa dagli altri Paesi europei. Le differenze riguardano:

- a.** un peso eccessivo dell'Irpef, soprattutto sui redditi da lavoro dipendente e da pensione, con effetti negativi sulla domanda interna;
- b.** la minore incidenza delle imposte sui consumi;
- c.** un fisco poco selettivo.

Le riforme devono premiare il merito: chi produce, chi lavora, chi innova; recuperare universalità e progressività e semplificare un sistema fiscale che, attraverso la sua farraginosità, allarga la forbice fra evasione accertata ed evasione recuperata e premia i furbi.

- **Proponiamo** una profonda riforma dell'Irpef che estenda progressivamente i benefici erogati con il bonus degli 80 euro a tutti i lavoratori e i pensionati.
- **Proponiamo** di agevolare la famiglia, sostenendola più efficacemente con un assegno che cresca al crescere dei carichi familiari, o delle situazioni di disagio sociale e che si riduca all'aumentare della capacità economica. Così come, per la famiglia, assicuriamo l'impegno a sostenere la legge sulla non autosufficienza proposta dalla nostra Federazione dei pensionati.



- **Proponiamo** l'introduzione di meccanismi di contrasto d'interessi fra venditori e compratori, concedendo ai contribuenti deduzioni o detrazioni prioritariamente sulle spese più sensibili sul piano sociale e, a turno, sulle spese relative ai beni e ai servizi a maggiore rischio di evasione, in modo da far emergere il reale giro d'affari delle diverse categorie coinvolte. Questo meccanismo avrebbe una forte efficacia nei confronti dell'evasione fiscale e, se indirizzato su alcuni tipi di spesa, potrebbe accentuare la funzione di riduzione delle iniquità che da un sistema fiscale ci si aspetterebbe.

Questa politica vale anche per l'impresa: agli incentivi a pioggia - il cui legame a piani di crescita della redditività è affidato alla sensibilità soggettiva dell'imprenditore - va preferito e privilegiato un sistema di sgravi e di riduzione del cuneo fiscale ancorato a nuovi investimenti in innovazione tecnologica e organizzativa e crescita della produttività. Occorre premiare le attività produttive che generano lavoro, promuovono l'ambiente e la qualità della vita, con un occhio puntato alla responsabilità sociale dal cui radicamento nel nostro modello produttivo dipenderà, sempre più, la capacità competitiva del "sistema-Italia" nello scenario internazionale.

Il criterio di selezione-finalizzazione prioritario, per noi discriminante e irrinunciabile, deve essere quello che lega l'abbattimento del cuneo fiscale dell'impresa alla crescita occupazionale, attraverso la diffusione dell'occupazione a tempo indeterminato, con priorità a quella femminile, giovanile o over 50.

- **Proponiamo**, infine, un fisco che incentivi e favorisca la crescita del livello di copertura della contrattazione integrativa a livello territoriale e nelle piccole e piccolissime imprese, per determinare una sempre maggiore correlazione fra il salario accessorio e la crescita della produttività, oggi distribuita solo parzialmente, così come l'estensione anche al settore del Pubblico impiego del regime di agevolazione fiscale sui premi di risultato vigente nel settore privato.

Le risorse con cui finanziare gli interventi prospettati possono essere recuperati e nella nostra Proposta di legge abbiamo indicato come, a partire anche da un fisco più selettivo e una forte azione di recupero dell'evasione.

Un'altra disuguaglianza che si accentua sempre più e che non possiamo tacere è quella rappresentata dal **Mezzogiorno**. Come abbiamo sempre detto - e non

lo affermiamo solo noi – dalla crisi si esce tutti insieme. La divaricazione tra Nord e Sud, oltre ad impedire una vera crescita del Paese, rischia di minare maggiormente la coesione sociale. Inoltre la criminalità, le mafie e la corruzione, ormai diffuse in tutto il nostro territorio, si battono con la crescita e la partecipazione. Non dobbiamo dimenticare che il nostro Sud ha enormi potenzialità economiche, culturali e sociali ancora tutte da esprimere e da mettere a frutto e su questo possiamo e dobbiamo puntare.

In tema di diseguaglianze occorrono anche radicali cambiamenti dei nostri modelli concettuali. In questo senso l'Enciclica "Laudato Si'" di Papa Francesco rappresenta una vera e propria rivoluzione. La sua visione di "**ecologia integrale**" legge il mondo come un ecosistema che integra, in una complessa catena di interdipendenze, anche i fenomeni apparentemente più lontani. L'esempio più significativo è il **rapporto** inscindibile tra **diseguaglianze e distruzione ambientale**.

"Non possiamo fare a meno di riconoscere – si legge nell'Enciclica - che un vero approccio ecologico diventa sempre un approccio sociale che deve integrare la giustizia nelle discussioni sull'ambiente, per ascoltare tanto il grido della terra quanto il grido dei poveri".

E parlando di povertà il recente Accordo, di cui CGIL, CISL, UIL sono state protagoniste, tra Governo e **Alleanza contro la povertà**, sul **reddito di inclusione** ha creato un primo importante presidio di attacco alle radici della povertà, delle diseguaglianze e della sofferenza sociale, attraverso la combinazione virtuosa di sostegno al reddito e servizi sociali per la famiglia, per la frequenza e contro la dispersione scolastica dei figli. Reddito di inclusione e **non reddito di cittadinanza**, perché è quanto uno guadagna con il proprio lavoro che dà dignità all'esistenza, non redditi minimi a pioggia, non assistenza gratuita.

Le diseguaglianze sono il marchio negativo, il segno del dissesto del nostro tempo. E tra le tante diseguaglianze ce n'è una che rappresenta un vero e proprio delitto generazionale che stiamo compiendo, con più o meno consapevolezza. Mi riferisco **ai giovani**, perché a loro **stiamo togliendo il diritto di sognare, di progettare una vita**; neghiamo il desiderio stesso di avere una casa, dei figli, dei nipoti; così il futuro muore, si dissolve in un presente che chiude ogni orizzonte di speranza!



I dati della drammatica emergenza giovanile sono ormai noti: oltre un terzo è la media nazionale della disoccupazione giovanile; nel Sud del Paese il 60%; i giovani che non studiano, non lavorano non sono in formazione, né in tirocini superano abbondantemente i 2 milioni; la percentuale di diplomati e di laureati è molto inferiore alla media europea; i giovani del Sud hanno ripreso ad emigrare al Nord; i giovani del Nord emigrano in Europa, sono laureati, spesso specializzati con master post laurea.

Le diseguaglianze sono il risultato di un modello di crescita sperequato, ma le diseguaglianze che colpiscono i giovani ne estremizzano le degenerazioni, perché abbattano ulteriormente ogni prospettiva di crescita.

Un Paese che dissipa i suoi giovani perde se stesso.

La strategia per affrontare una tale emergenza non può che essere sistemica: dalla ripresa di un ciclo lungo e stabile di crescita elevata, con tutte le politiche che contribuiscono a sostenerlo, creando equità e coesione sociale, dagli investimenti, alle politiche redistributive, alla priorità della riforma fiscale, al reddito di inclusione, al sostegno alla natalità, alle stesse politiche migratorie, al cambiamento dei modelli interpretativi e delle unità di misura del benessere collettivo.

Sono, tuttavia, profondamente convinta che l'attenzione che dedichiamo ai giovani, le nostre proposte, le nostre iniziative abbiano bisogno di un profondo ascolto delle loro voci dirette, delle loro culture, delle loro sensibilità, delle loro visioni. **La CISL vuol essere al servizio del loro protagonismo, del loro riscatto, della riconciliazione con il loro futuro!**

È questo il motivo per cui oggi, qui al nostro Congresso, i giovani prenderanno direttamente la parola e chiameranno in causa, a modo loro, la responsabilità sociale della CISL.

8. Il baluardo dell'Europa

La crisi che attraversa il nostro tempo ha una particolarità aggiuntiva: le politiche devono essere uniche negli obiettivi strategici, ma duali nella loro articolazione e integrazione su due dimensioni: nazionale ed europea. Le forti sinergie con il livello europeo sono, infatti, la condizione strutturale dell'efficacia e del successo delle politiche nazionali.

Angela Merkel, dopo l'esito del G7 di Taormina ha maturato tardivamente la giusta convinzione che "l'Europa deve prendere in mano il suo destino".

Tesi condivisibile, soprattutto in seguito alla vittoria in Francia di Macron, che dopo la sconfitta dei partiti populistici, xenofobi e razzisti nelle elezioni austriache di dicembre e in quelle olandesi di marzo, ha evitato il crollo dell'Unione e bloccato l'ascesa dell'onda anti euro e anti Europa. Ma lo stallo europeo è ben lungi dall'essere risolto. La politica di austerità, infatti, ha aumentato le divergenze tra i Paesi: basti considerare i differenziali fra tassi di crescita, debito e deficit pubblico, occupazione, esportazioni, bilancia commerciale, nonostante gli effetti calmieranti della politica monetaria ultra espansiva della BCE.

La CISL su questi temi ha le idee molto chiare e le ha presentate pubblicamente nel **Manifesto per gli Stati Uniti d'Europa**, in occasione dei sessant'anni dei Trattati di Roma.

Aprire una fase costituente, mandare in pensione il Fiscal Compact, completare l'Unione economica, superare il punto di non ritorno verso l'Unione politica federale da parte dei Paesi europei.

A questo esito, nell'ambito del nostro ruolo sociale, noi lavoriamo. Con impegno e passione tanto maggiori di fronte alla regressione nazionalista e protezionista dell'Amministrazione Trump negli Stati Uniti, che blocca i grandi Accordi Commerciali Internazionali, rifiuta ogni strategia multilaterale, ritira la firma dall'Accordo di Parigi sull'ambiente, appoggia la Brexit, dimostra insofferenza per l'Unione Europea, per i suoi valori, per le sue prospettive.

Il sindacato può e deve dare un esempio, dobbiamo fare anche noi un primo passo verso un nuovo modello di organizzazione e dare una dimensione più ampia alla nostra azione. L'**Europa sociale** ha bisogno del nostro contributo all'**Europa sindacale**, della delega progressiva di poteri negoziali alla CES e alle Rappresentanze europee di categoria, per costruire un **livello di contrattazione europeo** che, partendo dall'armonizzazione dei diritti e delle tutele fondamentali (salute, sicurezza, formazione, previdenza) si sviluppi, nei tempi e nei modi opportuni, in **Accordi Quadro e in CCNL europei**.

Dall'Europa definita dall'art. 2 del nostro Statuto, che punta agli Stati Uniti d'Europa, dunque, bisogna partire: da una federazione internazionale di Stati



decisa a riappropriarsi dei poteri democratici che la finanza globale e le multinazionali hanno sottratto agli Stati nazionali, ormai impotenti a regolarle.

Dobbiamo arrivare a una democrazia sovranazionale legittimata dai suoi popoli, in grado di offrire l'alternativa di un presidio prezioso di sviluppo solidale, di responsabilità ambientale e sociale, di governo dei flussi migratori, di sicurezza, di pace!

È questa l'idea di Europa che la CISL coltiva sin dalla sua nascita.

Idea di Europa che sempre più rappresenta un orizzonte di civiltà e di riscatto del lavoro, per il quale battersi è un dovere morale e politico!

9. Welfare e migranti

Il recente Rapporto dell'Istat sulle tendenze demografiche descrive una dinamica combinata tra **riduzione della popolazione e invecchiamento** che avrà ricadute più che proporzionali sulla popolazione in età lavorativa, peggiorando strutturalmente il già fragile equilibrio dell'economia e la sostenibilità finanziaria del **Welfare**.

In questo quadro emerge, in Italia, la questione della **denatalità** associata al basso tasso di occupazione femminile, che colloca il nostro Paese agli ultimi posti in Europa.

Per un paradosso solo apparente, il tasso di natalità è più elevato nei Paesi europei con un alto livello di occupazione femminile. Il dato più preoccupante in Italia riguarda il differenziale tra il numero di figli **avuti** dalle donne tra i 25 e i 39 anni, che è il più basso della UE con una media di 0,8, e il numero di figli **desiderati**, pari a 1,1, tra i più alti dell'Unione. Le coppie, dunque, non generano i figli che, invece, desidererebbero. Indice, questo, di difficoltà economiche delle famiglie e di profonda incertezza e timori per il futuro. Non dando risposte alle potenzialità occupazionali delle donne si riduce la crescita della popolazione e la crescita in quanto tale.

Sono, pertanto, essenziali per contrastare e invertire questa dinamica negativa **serie ed efficaci politiche per la conciliazione tra famiglia e lavoro**.

- Occorrono servizi per le madri e per le famiglie, più che "bonus una tantum".

La contrattazione può fare molto in questa direzione anche con il **welfare aziendale per la conciliazione**. I recenti incentivi della Legge di Stabilità e la propensione crescente di imprese e organizzazioni sindacali a negoziare anche forme di welfare sociale e assistenziale per il benessere delle persone che lavorano, ma anche per la produttività delle imprese, sono fattori che bisogna capitalizzare.

- Negoziare part-time reversibili, smart working, conciliazione degli orari per carichi di cura, pacchetti di welfare per sostenere i costi per asili, baby sitting, scuola ed educazione dei figli; maggiore tutela della maternità, anche per le lavoratrici indipendenti e autonome, sono linee di intervento che la contrattazione sta già gestendo con buoni risultati e che bisogna potenziare, soprattutto nelle PMI e per le lavoratrici discontinue, spesso ai margini di tali nuove misure.

L'alleanza tra welfare e contrattazione è un efficace fattore antagonista anche alla crescita delle diseguaglianze.

Va poi considerato **l'impatto della demografia sul sistema previdenziale**, la cui sostenibilità sarebbe a rischio venendo meno l'equilibrio generazionale su cui si fonda.

Nell'**Accordo di revisione della Legge Fornero** che CGIL, CISL, UIL hanno sottoscritto con il Governo nel 2016 è previsto l'impegno a proseguire il confronto su una serie di problemi inerenti il futuro del sistema previdenziale, che comprendono sia l'ipotesi di una pensione contributiva aggiuntiva per garantire l'adeguatezza delle pensioni medio-basse, sia interventi sulla previdenza complementare per rilanciarne le adesioni, favorire l'investimento dei Fondi pensione nell'economia, parificare la tassazione dei Fondi di previdenza complementare dei dipendenti pubblici a quella dei Fondi dei dipendenti privati.

La relazione tra dinamica demografica e sistema previdenziale è diretta e lineare, ma non meno strutturale è il rapporto tra demografia e sostenibilità del welfare, che deve rispondere ai mutamenti della struttura sociale della popolazione italiana, ai profondi cambiamenti dei rapporti tra le persone, all'interno della famiglia e tra diversi gruppi sociali, che aprono la prospettiva di una profonda divaricazione dei percorsi di vita personali.



Si studia di più, si esce dalla famiglia in età matura, si trova lavoro molto più tardi e maggiori sono le difficoltà a stabilizzare i percorsi occupazionali, come più alti sono i rischi di perdere il lavoro man mano che aumenta l'età.

Per il futuro, quindi, la prospettiva dei bisogni da soddisfare e delle situazioni di disagio da sostenere appaiono decisamente in crescita.

In questo quadro tendenziale le **politiche migratorie** sono decisive. La gran cassa populista non tiene affatto conto del reale impatto sul sistema previdenziale, sul welfare e sul sistema Paese nel suo complesso, dell'invecchiamento della nostra popolazione non compensata da una proporzionale immigrazione. Si contano ogni giorno quanti immigrati sbarcano sulle nostre coste, ma non si dice quanto contribuiscono con il loro lavoro alle casse dell'Inps o al nostro Pil.

L'immigrazione non può più essere considerata una questione emergenziale. Si tratta, infatti, di un **fenomeno sociale globale**, strutturale, di lungo periodo che, in quanto tale, dev'essere governato. Continua, purtroppo, a mancare una visione strategica capace di leggere nell'immigrazione un'**opportunità di rilancio demografico ed economico del Paese e di sostenibilità del welfare** attraverso una programmazione di lungo periodo.

Continua a mancare la visione di un Patto solidale che, al di là della distinzione fra richiedenti asilo e migranti economici, definisca, con lealtà e trasparenza, i reciproci doveri di accoglienza, solidarietà, formazione linguistica, culturale, professionale nella prospettiva dell'integrazione, da un lato, e rispetto delle leggi e delle istituzioni del Paese che riceve, dall'altro, unitamente alla disponibilità a contribuire, con il lavoro, al benessere della comunità che accoglie.

La politica europea continua ad essere latitante. Il mancato governo del fenomeno lascia spazi sconfinati alle più rozze campagne elettorali, a notizie distorte e strumentalizzate che il Sindacato confederale ha il dovere di contrastare con una campagna di informazione corretta e capillare.

Tra il 1990 e il 2013 in Europa il volume migratorio (residenti regolari stranieri + residenti regolari nati fuori dal Paese di residenza) passa da 49 milioni (6,8% della popolazione europea) a 72 milioni (9,8% della popolazione europea). Segno inequivocabile di un aggiustamento strutturale in corso, da un quarto di secolo, tra il deficit di popolazione attiva nei Paesi ricchi e l'eccesso di popolazione attiva che non può trovare impiego nei Paesi poveri.

Emerge, così, una contraddizione profonda: da un lato la natura reale dei processi migratori, governati e governabili su scala europea, fattore rilevante di riequilibrio demografico, di contributo netto al PIL, al gettito fiscale, al rafforzamento e alla sostenibilità del welfare per gli autoctoni più che per gli immigrati, che ne godranno tra decenni; dall'altro la percezione, sollecitata dalla demagogia nazionalista e razzista, di un'"invasione" che minaccia un benessere faticosamente conquistato. Dimenticando, ad arte, che i nostri Governi hanno fatto sette sanatorie negli ultimi vent'anni perché il mercato del lavoro ha bisogno di migranti!

Le transizioni si affrontano con strategie vincenti di lungo periodo nell'interesse del Paese, non con demagogie elettorali che ad ogni insuccesso rispondono con proposte contro migranti, rom, poveri e mendicanti! Anche per questo bisogna subito affrontare la legge sullo "Ius soli", perché quello a cui recentemente abbiamo assistito nelle Aule parlamentari è a dir poco vergognoso!

Una cosa è certa: alle politiche solidali di accoglienza e di integrazione la CISL non farà mai mancare il proprio contributo!

10. Valori, strategia, testimonianza

Care Amiche, cari Amici, gentili Ospiti

la sfida, oggi, è molto alta: riannodare intorno al bene comune i fili del lavoro, della giustizia sociale, della solidarietà, in un Progetto di futuro fondato sul valore della persona.

I fili che ho provato a tessere hanno un comune denominatore: rispondono ai deficit, alle distorsioni, agli errori che hanno condotto alla deriva dei nostri giorni. Se letti con una visione complessiva essi disegnano **un mondo diverso ma possibile e necessario** nel quale l'Europa Federale, democraticamente legittimata, riconquista il primato di Governo sottratto alla "ragione di mercato", facendo avanzare il percorso di *Governance* globale.

Un mondo diverso nel quale le grandi asimmetrie economiche, sociali, demografiche tra Nord e Sud e i processi migratori, che drammaticamente le esprimono, vengono gestiti con spirito di solidarietà, mutualità, cooperazione.



Un mondo diverso nel quale un modello di sviluppo socialmente e ambientalmente responsabile e sostenibile, capace di creare valore stabile di lungo periodo, sostituisce un modello di crescita vorace, di brevissimo periodo, che distrugge ambiente e coesione sociale.

Un mondo diverso nel quale l'impresa responsabile consegna al passato l'impresa oligarchica e chiusa degli azionisti e dei vertici aziendali per aprirla alla partecipazione del lavoro in tutte le sue forme, ai risultati, alla *Governance*.

Un mondo diverso nel quale le maglie solide della giustizia e della coesione sociale rafforzano la democrazia e la immunizzano dal virus populista e nazionalista.

Un mondo diverso, nel quale le profonde trasformazioni vengono lette e interpretate con il metro del bene comune, contribuendo a rigenerare le nostre vite segnate da troppe, laceranti, violenze alle quali non vogliamo rassegnarci: dal terrorismo, alla violenza contro le donne, alla disperazione dei richiedenti asilo e dei minori non accompagnati, alla natura sconvolta nei suoi cicli vitali. Una rigenerazione che ci porti a riannodare legami sociali, coltivare aperture, dialoghi, accoglienze, solidarietà, incontri di culture, di religioni, di identità.

Ecco gli antidoti ai fallimenti che la fine di un'epoca lascia sul campo!

Volendo dare un nome alle linee del nostro Progetto, potremmo dire che vogliamo entrare nell'**età della creazione integrale di valore condiviso**, per sottolineare che il valore condiviso coinvolge l'intero ecosistema: è valore etico, politico, economico, sociale, ambientale, culturale con il segno distintivo della condivisione.

Per tutto questo abbiamo bisogno di una CISL ben strutturata, con una forte militanza e una disposizione alla coerenza della testimonianza personale.

Chi critica i disastri della finanza deve ricordare che esistono anche le banche e le finanziarie etiche; chi lotta contro la povertà del Sud del mondo sappia che esiste anche il commercio equo e solidale; chi si ribella alla devastazione ambientale sappia che si può adottare uno stile di vita ispirato alla sobrietà solidale.

Dai valori, alla strategia, alla militanza, alla testimonianza personale: il cerchio si chiude nella bellezza di un'identità che si esprime, con coerenza, in tutte le manifestazioni della nostra vita.

11. Conclusioni

In conclusione voglio rivolgermi a tutti coloro che hanno avuto la pazienza di ascoltarmi.

Al mondo delle imprese vogliamo dire che occorre proseguire e completare una prima significativa azione di rilancio del dialogo e delle relazioni industriali, ma soprattutto mi auguro che comprendano che è sempre più urgente intensificare intese e accordi che portino a risposte concrete ai reciproci bisogni di lavoratori e imprese. Dobbiamo cambiare i nostri modelli di azione, dobbiamo alzare il tiro e mettere in campo, con senso di responsabilità, proposte concrete e condivise che abbiano al centro il rilancio del Paese, in una più ampia visione di bene comune, superando anche tra noi una logica di pressione lobbistica rispetto ad una visione complessiva che crea condizioni più vantaggiose per tutti.

A CGIL e UIL diciamo che è solo interesse di tutto il mondo sindacale sviluppare e mettere a frutto il tanto lavoro comune che ci ha visto e ogni giorno ci vede impegnati, a partire dai temi della contrattazione e della previdenza che più danno senso al nostro fare. Per questo non abbiamo bisogno di cambiare nome e cognome, perché il futuro richiede un sindacato che si fa interpellare e trova la sintesi nel confronto, pur nelle tante sfaccettature del lavoro e del sociale che dobbiamo affrontare. Dobbiamo valorizzare le cose che ci uniscono e lavorare su quelle che ci dividono con rispetto e chiarezza e realizzare azioni comuni, anche di formazione, su terreni, come la contrattazione, che ci hanno visto impegnati insieme anche in momenti delicati della nostra storia.

Alla politica e alle istituzioni chiediamo sguardo lungo e maggiore attenzione alle proposte del fronte sindacale, che non mette sul piatto l'interesse di pochi che hanno in mano forti leve economiche, ma di tanti che chiedono solo la dignità di un lavoro e più giustizia sociale. Si può cominciare subito, partendo dalle proposte che abbiamo avanzato sul fisco, sul welfare e sulle diseguaglianze, soprattutto quelle giovanili, perché investire sulle giovani generazioni è il primo dovere se abbiamo davvero a cuore il futuro del nostro Paese.

Al mondo CISL, a chi, con noi, ha condiviso questo straordinario percorso, oltre che un grandissimo ringraziamento voglio garantire, insieme a tutto il gruppo dirigente a cui questo Congresso affiderà il governo dell'Organizzazione,



il massimo impegno perché le nostre proposte divengano realtà concreta. **Il nostro obiettivo è avere una nuova stagione in cui la centralità della persona, dei suoi bisogni possa trovare risposte adeguate.** Nulla è impossibile se tutti mettono in campo il massimo sforzo per il bene comune. In fondo siamo fortunati perché il nostro lavoro è davvero entusiasmante: ciascuno di noi, ad ogni livello, può mettere un tassello per realizzare:

- **un futuro migliore per le persone che ogni giorno incontriamo nei luoghi di lavoro e nei territori;**
- **un futuro migliore per il lavoro di cui tutti abbiamo bisogno, che crea solidarietà e coesione sociale.**

Per questo non abbiamo bisogno di pochi protagonisti, anzi, abbiamo bisogno di leadership diffusa.

Chi è il leader della CISL?

- **Ogni nostro Delegato o Delegata che, attraverso la contrattazione, dà risposta ai bisogni, alle aspettative dei lavoratori nel posto di lavoro;**
- **ogni attivista dell'FNP che ogni giorno apre una sede della CISL e, attraverso l'accoglienza e l'ascolto, offre una risposta utile a chi si rivolge alla nostra Organizzazione;**
- **ogni operatore tecnico e dei servizi delle nostre associazioni che concretamente si fa carico della persona.**

Migliaia e migliaia di veri leader che rendono grande la CISL.

Questo è il nostro modo di partecipare al bene comune, questo è il nostro modo per costruire un mondo migliore.

