

*Nuova Serie*

2016

ANNO VI - NUMERO 1/4

# Opinioni

GENNAIO-DICEMBRE

2016

TRIMESTRALE

**CONTRATTAZIONE - BILATERALITÀ  
PARTECIPAZIONE - WELFARE**





## Sommario

---

<b>Presentazione</b>	3
<b>Approfondimenti</b>	
Bilateralità, partecipazione, welfare di <i>Anna Trovò</i>	4
Contrattazione e partecipazione per lo sviluppo economico e sociale di <i>Uliano Stendardi</i>	7
Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore alimentare di <i>Attilio Cornelli</i>	11
Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore agricolo di <i>Fabrizio Colonna</i>	15
Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore pesca di <i>Silvano Giangiacomi</i>	19
Il cuore nella contrattazione: bilateralità, partecipazione e welfare di <i>Luigi Sbarra</i>	27



## Presentazione

Lo scorso 6 dicembre si è svolta a Roma un Seminario di studio, promosso dalla FAI CISL e dalla sua Fondazione, dedicata ai temi della contrattazione, della bilateralità, del welfare e della partecipazione. Il Seminario è stato occasione per rilanciare le strategie sindacali e richiamare i passi fatti sui tavoli negoziali, sulla contrattazione nazionale e decentrata, sulle prospettive e le sfide della pariteticità. Negli interventi del Segretario Generale Luigi Sbarra, dei componenti della segreteria nazionale e di alcuni esperti, sono stati sviluppati ragionamenti e prospettive circa le strategie contrattuali nei vari settori di competenza



della Federazione; approfondendo e passando in rassegna le specificità di ogni comparto e promuovendo la politica "di un fare contrattazione affrancato da un'impostazione meramente antagonista e interessato invece a creare processi di crescita sostenuta e ben distribuita".

In questo numero di "Opinioni" pubblichiamo i materiali di lavoro.



# Bilateralità, partecipazione, welfare

La bilateralità ha origini antiche, nel primo novecento.

Nasce e si sviluppa nei settori caratterizzati dalla polverizzazione produttiva e ad alta mobilità degli addetti per dare a lavoratori, che diversamente ne sarebbero privi, prestazioni e tutele stabili.

Ma la bilateralità è anche un modello per la traduzione operativa dei nostri riferimenti valoriali in progetto politico in quanto ci consente di interpretare ed applicare il modello e la cultura della partecipazione nelle relazioni sindacali.

Gli Enti Bilaterali, infatti, sono istituiti dalla contrattazione collettiva che ne rappresenta la fonte primaria di regolazione, sono gestiti pariteticamente, e rappresentano "il superamento della dimensione conflittuale e negoziale, considerata come esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione della cultura della partecipazione e della gestione".

Una parte delle iniziative contrattuali che hanno portato all'istituzione di enti bilaterali discendono da una delega esplicita del legislatore che ha voluto riconoscere il ruolo sussidiario di tali enti, di natura privata, nello svolgimento di attività finalizzate al soddisfacimento di interessi generali.

Nello specifico i Fondi di Previdenza complementare, i Fondi paritetici per la formazione continua e i Fondi per il sostegno al reddito sono istituiti dalle Parti

Sociali con funzioni di interesse generale riconosciute anche dalla legge.

Ma, anche in altri ambiti e settori, l'iniziativa delle Parti Sociali ha consegnato, ad esito della contrattazione, risorse importanti agli enti bilaterali affinché le gestiscano a beneficio dei lavoratori e delle imprese aderenti.

Questo dipende sia dalla avvertita necessità di reagire alle trasformazioni economiche e alle conseguenze da queste determinate sui sistemi di welfare, sia dalla contrazione delle risorse disponibili e ai contestuali incremento e differenziazione dei bisogni in relazione alle tendenze demografiche in atto, sia dalla opportunità e dalla necessità di ricorrere a nuovi strumenti di protezione sociale e a modelli sussidiari di intervento

Per tutte queste ragioni è necessario fare nostra la consapevolezza dell'importanza dell'azione svolta dagli enti bilaterali che abbiamo istituito, valorizzandoli adeguatamente e gestendoli al meglio poiché hanno un grande potenziale e rappresentano una risorsa fondamentale ai fini della tutela collettiva.

Ciò vuole dire avere attenzione non solo alla fase della contrattazione ma anche a quella della gestione, delle scelte di indirizzo e della governance alla quale vanno dedicate adeguate energie e competenze.

L'attenzione delle Istituzioni verso le iniziative della bilateralità e sul ruolo ri-

coperto dai suoi istituti e funzioni va crescendo.

Il Jobs Act parla di "valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità, anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui servizi di welfare erogati" (art.1, comma 4, lett.o, l. n. 183/2014)

La stessa Legge investe di responsabilità gli enti bilaterali per quanto riguarda le politiche attive del lavoro inserendo i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua nella Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro (d.lgs. n. 150/2015) sotto la regia della neo istituita ANPAL e affida ai Fondi bilaterali di solidarietà l'esercizio dell'azione di sostegno al reddito (d.lgs n. 148/2015); inoltre il legislatore ha riconosciuto il ruolo degli Enti Bilaterali per la Certificazione (licenziamento, mansioni, tipologie contrattuali- clausole elastiche nel part time/collaborazioni).

In ultimo in ordine di tempo la Legge di Stabilità 2017 ha introdotto la R.I.T.A. ovvero un istituto attraverso il quale si riconosce al lavoratore la possibilità, se il rapporto di lavoro è cessato (per qualsiasi ragione), di ricevere in tutto o in parte la prestazione maturata presso fondi di previdenza complementare sotto forma di rendita temporanea, fino al conseguimento del requisito di accesso nel sistema pensionistico obbligatorio. Anche in tal caso è il Fondo pensione, un ente bilaterale, lo strumento utilizzato dalla nuova ed inedita normativa.

Per quanto concerne la contrattazione



negli ultimi mesi diversi accordi hanno rilanciato le relazioni sindacali mettendo al centro dell'attenzione anche la bilateralità: lo ha fatto l'accordo sottoscritto da Confindustria con Cgil Cisl Uil il 1 settembre 2016, l'accordo Confapi - Cgil Cisl Uil del 26 luglio 2016, l'accordo sottoscritto dalle OOArtigiane con Cgil Cisl Uil il 23 novembre 2016 e quello firmato con Confcommercio del 24 novembre 2016.

Nello specifico, in particolare l'accordo stipulato da Cgil Cisl Uil con Confindustria prevede che fondi di natura privatistica, fondi bilaterali, possano essere finanziati per gestire in modo integrato politiche attive del lavoro e politiche passive e di assistenza per favorire la rioccupazione.

Nell'accordo Confapi si parla di bilateralità come sistema da rafforzare, in quanto risposta qualificante alla esigenza di gestione condivisa dei servizi per imprese e lavoratori, come strumento per ampliare la rappresentatività, e sede di confronto costruttivo, e se ne prevede l'intervento nelle aree della previdenza, formazione,



sostegno al reddito, salute e sicurezza, assistenza sanitaria.

Nell'accordo sottoscritto dalle OO. Artigiane con Cgil Cisl Uil si parla ripetutamente di bilateralità: vengono evidenziati valore e originalità dell'esperienza del Fondo alternativo di solidarietà FSBA e della innovazione di integrare politiche attive e passive attraverso gli EE.BB.; viene ribadita la bilateralità come materia ai due livelli della contrattazione, è indicata la bilateralità come elemento tematico per le aree della salute e sicurezza, formazione, ammortizzatori sociali, welfare integrativo, sanità integrativa, specificando che la previdenza complementare è terreno di impegno da rilanciare. Inoltre nell'Accordo sulla rappresentanza la bilateralità è individuata come indicatore ai fini della determinazione dei pesi di ogni organizzazione e, nell'Accordo sulla detassazione, all'articolo 5 si individua la possibilità di scegliere l'opzione welfare anche attraverso la bilateralità

Anche l'accordo Confcommercio indica la bilateralità come strumento per interpretare i nuovi bisogni di imprese e lavoratori e come esperienza di partecipazione oltre a tracciare terreni di impegno per la buona governance.

Va evidenziato inoltre come la contrattazione collettiva di categoria di tutti i settori abbia in ognuno dei contratti recentemente sottoscritti scelto di affidare nuove risorse a esistenti o ad istituendo enti bilaterali con la finalità di erogare prestazioni di welfare a vario titolo.

Lo hanno fatto sia i i contratti del settore industriale che quelli dei servizi; il Ccnl dell'industria alimentare, chimica, metalmeccanica, dell'energia, dei trasporti per fare solo alcuni esempi.

E anche la Contrattazione territoriale, così come quella aziendale, hanno sperimentato e continuano a valorizzare la bilateralità come strumento per integrare e potenziare le prestazioni di welfare

È possibile in conclusione affermare che, per l'esperienza fin qui realizzata e per il ruolo e l'importanza che stanno via via assumendo in virtù delle scelte contrattuali più recenti, gli enti bilaterali rappresentano una esperienza positiva ed una straordinaria opportunità della quale dobbiamo essere fieri ma anche molto consapevoli, dedicando alle iniziative bilaterali attenzione e risorse affinché siano adeguatamente conosciute promosse e valorizzate

# Contrattazione e partecipazione per lo sviluppo economico e sociale

Partendo dal tema della produttività è possibile tracciare una prospettiva del ruolo del sindacato e delle parti sociali in cui la contrattazione e la partecipazione sono assi portanti di innovazione.

- Il recupero di produttività è una priorità ed un impegno comune condiviso tra le parti sociali per favorire la ripresa economica e sociale del nostro paese. Il gap di produttività del nostro paese verso le principali economie concorrenti è talmente elevato e, soprattutto, prolungato nel tempo da configurarsi non solo come strutturale ma anche come sintomo di un paese che rischia il declino.
- I due aspetti della produttività: il primo tema è quello della produttività di sistema. L'elenco è lungo e, purtroppo, sempre uguale da decenni: sistema fiscale, inadeguatezza delle infrastrutture, inefficienza delle pubbliche amministrazioni, burocrazia, sistema giudiziario lento, divario nord – sud, criminalità organizzata, sistema scolastico e di formazione scollegato dal mercato del lavoro ecc. ecc. Tutte cose che provocano, da un lato, la fuga di risorse dal paese (a partire dai giovani cervelli) e, dall'altro, non attraggono investimenti (tantomeno quelli dall'estero).

Questo è un versante che ha già visto posizioni vicine tra sindacato e organizzazioni imprenditoriali e che deve continuare ad essere un versante di iniziativa comune verso il governo nazionale e le pubbliche amministrazioni sul territorio.

Il secondo aspetto è quello della produttività

nelle imprese che rappresenta il terreno più proprio – direi quasi obbligato – di un impegno comune per il sindacato e le organizzazioni imprenditoriali. E qui il terreno è la contrattazione; sicuramente non una contrattazione qualsiasi, ma di segno partecipativo e basata sulla conoscenza dei contesti in cui si opera.

La produttività, l'innovazione e la competitività delle imprese non si fanno per decreto, né con un sol colpo di bacchetta magica valido per tutto il paese. Questi obiettivi vanno perseguiti con soluzioni personalizzate, ritagliate sulla realtà dei singoli territori e delle singole aziende. Per questo serve un nuovo sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo capace di dar vita a soluzioni contrattuali che non nascono dal conflitto e dalla contrapposizione ma dalla conoscenza del contesto, dall'analisi comune dei problemi e delle opportunità e dalla capacità e anche la voglia di costruire proposte, nonché dall'assunzione di responsabilità di sostenerle.

Il nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che ci serve non si basa solo (e neanche tanto) su diverse ingegnerie contrattuali ma soprattutto su di un salto di qualità culturale e persino su un atteggiamento mentale diverso nei confronti della contrattazione. Deve cambiare l'approccio stesso dei negoziatori al tavolo. I giochi di ruolo, le tattiche negoziali, i bluff, le minacce, le sceneggiate, il "bravo" negoziatore che assomiglia ad un giocatore di poker nel gestire il bluff sono tutta roba che appartiene al passato.

Oggi il percorso negoziale virtuoso nasce

dalla conoscenza che non deve stare da una parte sola. Un negoziato è tanto più virtuoso quanto più i livelli di conoscenza sono simili. La trasparenza, a partire da un pieno e adeguato dei diritti e degli strumenti di informazione e consultazione è la necessaria premessa per un percorso partecipativo. Quante fobie, diffidenze, equivoci abbiamo riscontrato intorno alla partecipazione: noi non abbiamo in mente confusioni di ruoli! La rappresentanza del lavoro e dell'impresa fanno riferimento a rappresentanza di interessi diversi ma che possono (e devono!) ritrovarsi su obiettivi comuni per il bene comune o l'interesse comune.

Se si parte da questa impostazione ecco che il negoziato non è lo "scarciofamento" gestito all'insegna delle tattiche negoziali o dei rapporti di forza ma la ricerca di una proposta, di una soluzione che abbia le compatibilità tecniche, di fattibilità, di sostenibilità. Un negoziato, quindi, di merito e non di posizione. E questo è soprattutto il terreno naturale del secondo livello di contrattazione nelle aziende e nei territori (insisto sul termine territorio perchè dobbiamo estendere la pratica della contrattazione di secondo livello orientata alla produttività e il solo ambito aziendale non basta; occorre allargare la pratica della contrattazione al territorio).

### IL CONTRIBUTO DEL LAVORO.

Sappiamo che la scarsa produttività è spesso causata da un deficit di innovazione organizzativa che nelle aziende spesso non consente di ottimizzare nemmeno significativi investimenti in nuove tecnologie. Non basta investire sulle macchine, bisogna investire sulle persone. Il lavoro non è solo un fattore di costo ma soprattutto una risorsa. Quello che gli studiosi chiamano il sapere organiz-

zativo dei lavoratori può essere una potente leva di innovazione organizzativa, di miglioramento della qualità e dell'efficienza del processo produttivo. Dare respiro, metodo, cittadinanza e riconoscimento alle proposte di miglioramento organizzativo dei lavoratori dove ben fatto si rivela una mossa vincente proprio per gli obiettivi di produttività, qualità, innovazione che dobbiamo ricercare di promuovere azienda per azienda, territorio per territorio. Sono le tessere di un grande mosaico che ben disposte una per una possono comporre il quadro nazionale del recupero di competitività del nostro sistema di imprese nello scenario globale.

### I PROVVEDIMENTI DI DETASSAZIONE

Il ripristino dell'incentivo fiscale sui premi di risultato inserito nella legge di stabilità per il 2016 è stato un passo giusto ed importante in questa direzione. È un riconoscimento per il ruolo delle parti sociali e ci consegna nuove opportunità e responsabilità per lavorare insieme per la produttività e premiare il contributo del lavoro. Con la legge di bilancio per il 2017 si sta andando anche oltre. L'elevazione della quota di reddito da 50.000 a 80.000 euro consente di coprire non solo tutta l'area del lavoro tradizionalmente organizzato dal sindacato, ma anche figure professionali, quadri e settori di attività molto interessanti per promuovere esperienze avanzate di tipo partecipativo nelle aziende. L'innalzamento della quota detassabile da 2000 a 3000 euro ricomprende la stragrande maggioranza dei premi di risultato, mentre il quid in più (elevato in modo particolarmente significativo da 2500 a 4000 euro) di detassazione per le aziende che introducono prassi partecipative coinvolgendo in modo strutturato i lavoratori nell'organizzazione del lavoro può diventare una vera spinta alla partecipazione organiz-

zativa nelle aziende: una vera molla per l'innovazione. Coglie, infatti, le potenzialità del lavoro per la produttività! La valorizzazione del welfare di origine contrattuale è l'altro ingrediente forte di questo provvedimento: gestito in abbinata con i temi dell'organizzazione del lavoro può dare risposte forti non solo sul terreno sociale (che comunque migliora la vita delle persone ed il clima in azienda), ma può aiutarci a riprogettare l'organizzazione del lavoro in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il welfare è sicuramente uno degli assi strategici su cui sviluppare la "nuova" contrattazione. Le quote di detassazione elevate possono, inoltre, diventare una spinta ad innalzare la quota di salario legata ad obiettivi, oggi ancora marginale salvo alcune situazioni di elite. Elevazione della quota ed estensione della platea di aziende e di lavoratori interessati sono due fattori essenziali per far diventare la produttività, la qualità e l'innovazione un grande progetto per la contrattazione capace di accrescere la competitività delle imprese e i salari dei lavoratori. Ecco che le trattative e gli accordi possono essere – più che un braccio di ferro – un laboratorio di progettazione comune che parte dall'analisi delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e quelle delle imprese e cerca di combinarle in una sintesi che genera produttività, efficienza, qualità del lavoro e della vita delle persone: Dobbiamo rifuggire da approcci semplicistici (o peggio furbeschi) a questa grande opportunità per la contrattazione. Gestire in modo serio questa opportunità deve essere un impegno comune di tipo politico, organizzativo e culturale. Dobbiamo curare – e non solo con l'adeguamento delle nostre politiche contrattuali – un'evoluzione parallela dei nostri quadri e dei nostri rappresentati nel modo di gestire le relazioni industriali. Occorre investire in formazione, sperimentando anche progetti ed iniziative di formazione congiun-

ta, con l'obiettivo di colmare le carenze di conoscenze ed alzare il livello e la qualità del confronto.

## IL RUOLO DEL SINDACATO UNITARIO

Siamo convinti di aver innescato un processo virtuoso di recupero del riconoscimento del ruolo delle parti sociali lanciando a gennaio 2016 la proposta di CGIL CISL UIL per un moderno sistema di relazioni industriali. Abbiamo – in conseguenza di quella proposta - tavoli di confronto aperti con le maggiori organizzazioni imprenditoriali del paese e con alcune di esse abbiamo già raggiunto intese significative nell'aprire nuovi orizzonti per le relazioni industriali. Con Confindustria – anche se il confronto esplicito e formale su questo aspetto è appena partito – abbiamo ripreso una solida prassi di confronto che in poco tempo ha portato a tre importanti accordi: sull'apprendistato, sulla detassazione per la produttività, sulla gestione delle crisi. Altro fatto di rilievo è la risposta del Ministro Poletti alla lettera congiunta CGIL CISL UIL – Confindustria per richiamare il governo al rispetto degli impegni presi per supportare l'attuazione del nostro accordo sulla rappresentanza, che è un altro tassello fondamentale per la produttività.

La certezza di chi rappresenta chi (e che a



nostro avviso non deve riguardare solo il sindacato ma tutte le organizzazioni di rappresentanza) e le regole di approvazione, esigibilità ed efficacia dei contratti collettivi ai vari livelli sono un'altra condizione indispensabile per promuovere un sistema di relazioni industriali orientato alla partecipazione, all'innovazione, alla produttività ed alla competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro.

Il sindacato ha lavorato e sta lavorando per la ripresa economica e sociale del paese con l'obiettivo di creare un contesto che possa promuovere le condizioni del lavoro e l'occupazione, dare certezze alle imprese, far venire voglia alla gente di lavorare ed investire in questo paese.

Il governo è tornato ad investire sulla contrattazione nella legge di stabilità per il 2016 e ha rafforzare questo investimento nella legge di bilancio per il 2017 migliorando gli stanziamenti a favore della produttività e della competitività delle imprese. Viene riconosciuto il ruolo del sindacato anche rispetto ai grandi temi: vedi l'apertura del tavolo generale sul lavoro, l'accordo sulle pensioni, il rinnovo del contratto per gli statali.

Lo stesso rinnovo unitario del contratto dei metalmeccanici si inserisce come elemento qualificante di nuova fase e nuovo ruolo unitario del sindacato confederale.

Una ripresa di ruolo per il quale la CISL si è spesa fino in fondo, a partire dalla propria proposta per un nuovo modello contrattuale lanciata a luglio 2015 ed i cui contenuti ritroviamo in modo significativo nel documento unitario di CGIL CISL UIL per un moderno sistema di relazioni industriali.

Siamo – anche grazie a questo - di fronte ad uno scenario completamente diverso rispetto solo ad un anno fa' in cui si parlava

di regolare con un intervento di legge invasivo il salario minimo, la rappresentanza e la struttura della contrattazione: tutto regolato per legge!!

È in questo scenario che dobbiamo estendere il nostro confronto anche sul sistema di relazioni industriali: sapendo che quella che noi chiamiamo la "filiera della partecipazione" è un tema centrale di questo confronto.

La partecipazione strategica per essere "dentro" le strategie d'impresa e non collocare solo a valle l'intervento della contrattazione per gestire le conseguenze di tali scelte ma condividere gli obiettivi comuni per capitale e lavoro e su questo innestare il processo contrattuale.

La partecipazione organizzativa per innovare il modo di lavorare nelle imprese dando ruolo alle conoscenze dei lavoratori.

La partecipazione economico-finanziaria da collocare a valle del compimento del processo partecipativo.

La nostra sfida può essere comune e condivisa non solo all'interno del sindacato confederale ma anche con le organizzazioni imprenditoriali nell'affermare l'eccellenza delle produzioni italiane e l'eccellenza del lavoro nelle imprese del nostro paese: sono due fattori interdipendenti di cui le relazioni industriali possono essere il collante.

In questo impegno vi è anche una grande opportunità di rilancio del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali: sconfiggere la linea della disintermediazione sociale e la convinzione di una politica "tuttofare" riaffermando i corpi intermedi della società come fattore di progresso e di irrobustimento del tessuto democratico del paese all'insegna del pluralismo della rappresentanza che non può esaurirsi nella politica.

# Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore alimentare

La comunicazione ha affrontato sinteticamente le seguenti tematiche:

## 1) Stato dell'arte dei tavoli dei 5 contratti nazionali del settore alimentare

Nel 2016 si sono chiusi tre contratti:

- Industria Alimentare a febbraio,
- Cooperazione di trasformazione a marzo,
- Piccole e Medie imprese CONFAPI a settembre

Vi sono alcuni tratti comuni tra i tre rinnovi CCNL, che hanno raccolto tra i lavoratori grande e convinto consenso. Diversi sono gli aspetti positivi sia politici che squisitamente contrattuali che colgono pienamente il rinnovato spirito partecipativo, gli obiettivi e gli impegni del documento unitario confederale del 14 gennaio 2016.

Oltre ad nuovo modello quadriennale, significativo è il risultato economico in materia di difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, pur nella criticità della fase economica del Paese. L'incremento a regime di 105 euro medi rappresenta un risultato eccezionale, (rapportato anche a quanto realizzato su altri tavoli) oltre a determinare un coerente equilibrio di costi contrattuali tra i tre contratti della trasformazione alimentare.

Innovativi e qualificanti i risultati conquistati in tema di relazioni moderne e partecipative (vedasi ad esempio i temi dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale d'impresa), bilateralità ed welfare integrativo ma soprattutto su tutte le tre aree si sono ampliati gli spazi riservati alla contrattazione di 2° livello sia aziendale che territoriale.

Quest'ultimo aspetto, è certamente considerato dalla FAI una priorità anche negli altri due rinnovi che stanno soffrendo di più: Panificazione ed Artigianato.

## 2) Con quale approccio affrontare la stagione, alle porte, dei rinnovi di secondo livello: Prospettive, valutazioni ed impegni della Federazione nazionale a supporto dei territori

Riaffermando alcuni pilastri fondamentali un assunto da sempre per la FAI e la CISL: la contrattazione è pane quotidiano per la nostra Organizzazione, la contrattazione è lo strumento principe con il quale realizzare tutele e diritti, ma anche individuare terreni per concretizzare strumenti di partecipazione individuale e collettiva, valorizzando l'apporto della persona che lavora allo sviluppo complessivo di un'impresa e di un sistema economico-sociale.

In tema di modelli contrattuali, certamente la scelta di rilievo sancita ed irrever-



sibile, che ci vede decisamente convinti, è lo spostamento progressivo del baricentro verso la contrattazione di secondo livello nelle aziende e nel territorio. Modello che esalta quel principio di sussidiarietà che vede rappresentanza e poteri contrattuali e gestionali collocati tanto più vicino al luogo in cui si registra il bisogno ed in cui, favorendo un protagonismo diffuso delle nostre rappresentanze, in modo virtuoso è possibile coniugare partecipazione ed assunzione di responsabilità.

Riflettendo sul clima sociale e politico attuale, su quanto è significativamente cambiato rispetto anche solo al settembre dello scorso anno (atteggiamento prevaricatore del Governo, marcate divergenze tra le confederazioni anche sui temi della riforma contrattuale, etc) e la condizione attuale, appare evidente il cambio di rotta che sinteticamente ci consegna una condizione favorevolissima (non economica ma certamente sociale e politica) per far decollare una rinnovata contrattazione decentrata di quantità e qualità, considerando in particolare due aspetti:

- a) la ritrovata unità d'azione avviata con il protocollo confederale del gennaio 2016 sulle nuove relazioni e modello contrattuale, che ha già visto concretizzare significativi protocolli a diversi tavoli confederali ed anche immediate ricadute e riflessi nei CCNL rinnovati;
- b) la presenza di una fresca legislazione (decreto sulla detassazione) che valorizza in modo inequivocabile la contrattazione e la partecipazione.

Ci troviamo, pertanto, di fronte ad una stagione dalle grandi potenzialità innovative sui diversi piani contrattuali aziendali e territoriali, che ci consentiranno di giocare al meglio spazi di partecipazione nelle diverse declinazioni, valorizzando le parole d'ordine cislite:

- **PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA** – Le innovazioni tecnologiche, che cambiano i processi produttivi, che rientrano o meno nell'alveo dell'industria 4.0, determinano e richiedono cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella professionalità. Lì il sindacato deve esserci, con un rilanciato protagonismo del lavoro e della sua rappresentanza; lì dobbiamo pretendere di esserci per tutelare il lavoro, la persona, cogliendo le dinamiche che legano (vorremmo in un circolo virtuoso) organizzazione del lavoro, orari, flessibilità, formazione, professionalità e suo riconoscimento.
- **PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE** – Va qualificato il sistema di relazioni a partire dal rafforzamento delle prassi d'informazione e consultazione. Vanno create le condizioni per poter sperimentare, a partire dalle grandi aziende, modelli di coinvolgimento del lavoro e

della sua rappresentanza simili ai Consigli di Sorveglianza, già presenti in alcuni Paesi Europei. Vanno valorizzati e rilanciati gli spazi offerti dai CAE (Comitati Aziendali Europei), che rappresentano, oggi, la punta sindacale avanzata nel rapporto con le imprese multinazionali, dentro e fuori i confini europei.

- **PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA** - Con la contrattazione aziendale, vanno ricercati spazi e modalità di partecipazione diretta dei lavoratori, vedasi la partecipazione agli utili e l'azionariato dei dipendenti organizzato e riconosciuto, dentro un quadro rinnovato di natura legislativa.

Rispetto agli impegni che attendono l'intera Federazione la segreteria nazionale, è impegnata a stimolare il protagonismo delle nostre rappresentanze, a promuovere il più ampio coinvolgimento, a sollecitare lo sviluppo e l'implementazione delle relazioni con tutte le nostre controparti sul territorio.

Per favorire ciò sono già programmate a gennaio prima della stagione dei congressi una serie di seminari interregionali e momenti formativi per l'intero gruppo dirigente, per ragionare approfonditamente sul quadro normativo e relazionale (sia confederale che di categoria) che si sta determinando e costituirà la cornice en-

tro cui collocare la nostra azione contrattuale; inoltre questi momenti risulteranno indispensabili per rafforzare l'allineamento tra nazionale e territori sulla strategia contrattuale da mettere in campo.

### 3) Dentro il dibattito su nuovo Welfare contrattuale e Bilateralità:

Il dibattito su questo tema è stato rilanciato dal decreto Renzi sulla detassazione, che ha aperto dentro il Sindacato e tra le Parti sociali un intenso approfondimento sui diversi aspetti.

Oltre al rafforzamento delle quantità economiche che possono godere di detassazione e decontribuzione e l'allargamento della platea dei possibili beneficiari, ci vogliamo soffermare in particolare sul tema dell'welfare e degli spazi che sul tema può ricoprire ed adempiere la bilateralità ed i suoi strumenti nazionali e territoriali.



Attivata dopo il rinnovo del CCNL con Federalimentare per dare attuazione all'impegno strappato in sede di rinnovo per ampliare e sperimentare nuove tipologie di prestazioni del Fondo bilaterale del settore (FASA) a favore di due aree d'intervento:

- a) Sostenere l'uscita flessibile verso il pensionamento ad integrazione degli ammortizzatori pubblici
- b) Sostenere e incentivare l'occupazione giovanile favorendo percorsi di stabilizzazione anche dentro un processo di ponte generazionale.

L'aspetto che mi pare opportuno valorizzare è la prospettiva d'implementazione delle aree d'intervento della bilateralità nazionale; considerando che già ora

il settore si presenta come l'esperienza più avanzata di pluralità d'intervento, con consolidati strumenti nel settore industriale alimentare che spaziano dalla formazione professionale, previdenza complementare, cassa rischio vita, integrazione per maternità e paternità.

Sono forse alle spalle le divergenze e le tensioni tra le federazioni del settore sull'opportunità di muoversi in questa direzione, e certamente ha giovato a maturare questi graduali e rapidi passi la grande esperienza di bilateralità che la FAI ed unitariamente ha maturato a partire dalle storiche Casse Agricole provinciali (ora rinnovati Enti bilaterali) e le esperienze d'avanguardia nei grandi gruppi alimentari.

Nella stagione contrattuale decentrata, alle porte, il tema dell'welfare riteniamo sarà presente ovunque; già sono presenti esperienze ed intendimenti di alcune controparti per appaltare al mercato la gestione di quote dei Premi di Risultato in forma alternativa o sostitutiva di erogazioni economiche detassate. Diventa impellente per la federazione, in primis, e successivamente in linee guida unitarie darsi un orientamento d'indirizzo per la prossima stagione contrattuale, al fine di poter individuare su quali ambiti privilegiare e sviluppare nuove e moderne prestazioni di welfare negoziato a livello nazionale e decentrato (azienda e territorio).

Un primo orientamento ci vede attenti a privilegiare prioritamente soluzioni che valorizzino innanzitutto la negoziazione collettiva, la gestione bilaterale e le forme di welfare che abbiano una dimensione sociale, solidaristica, mutualistica ed inclusiva.



## Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore agricolo

La contrattazione di secondo livello Territoriale (provinciale e regionale) ed aziendale

- Nella nostra storia la contrattazione di secondo livello nasce prima di quella nazionale "Patti Provinciali" Che negli anni 70 generano il contratto nazionale
- Rispondevano e per noi rispondono anche oggi ad alcune esigenze di specificità che il settore ha connaturate....
- Fino alla svolta del '95 registravamo una cinquantina di contratti provinciali con altrettante casse extra leggem, la svolta del '95 segna uno sviluppo della contrattazione provinciale poiché si affida alla contrattazione di II° livello la definizione di una parte consistente del salario e la classificazione.
- Da quel momento i CPL, che non sono più integrativi, si espandono a quasi un centinaio, coprendo l'intero territorio nazionale...
- Contemporaneamente si sviluppa la bilateralità territoriale (casse E.L.) nelle realtà assenti, si amplia significativamente il loro ruolo (da integrazione salariale per malattia ed infortunio) a prestazioni aggiuntive alla persona ed alla famiglia)
- Si accompagna una loro evoluzione strategica da casse E.L. in veri e propri Enti Bilaterali, coerenti con l'analoga evoluzione del livello nazionale che nel frattempo si è fortemente

strutturato con bilateralità sanitaria FISA, previdenziale AGRIFONDO e formativa FORAGRI inglobando elementi importanti come gli osservatori, la sicurezza, le pari opportunità in EBAN.

- Analoga evoluzione si è realizzata in tutti vari settori contrattuali da noi rappresentati come la cooperazione con FILCOOP sanitario e pensionistico, la forestazione con CIMIF, la bonifica con il FIS ed Agrifondo, gli allevatori con il FIDA ed i consorzi agrari che utilizzano la bilateralità della cooperazione.
- In particolare la scelta politica, inizialmente osteggiata dalla CGIL, delle Parti agricole (sindacali e datoriali) ha permesso questo evolversi in una logica di Corrette relazioni sindacali e di una visione partecipata delle problematiche del lavoro, oltre alla firma dei contratti, nel settore si



sono realizzati molti accordi nazionali ed in particolare diverse INTESE COMUNI che si sono sempre caratterizzate nel rapporto con il Governo ed il Parlamento.

- Riteniamo che nella nostra strategia politica ci sia un tempo del conflitto (in particolare nella contrattazione), ma c'è un tempo (nei giusti ruoli) della partecipazione, in cui le parti sociali agricole hanno un interesse comune nello sviluppo del settore e nella tutela della persona che lavora.

È per questa visione partecipativa che La bilateralità è connaturata alla nostra storia sindacale

- Prime esperienze sono pluridecennali (Enpaia con i suoi 70 anni, le casse Extra leggem con più di 50 anni di esperienza e gestione)
- Il Fondo sanitario agricolo (prima FISLAF ed oggi FISA) con complessivamente più di 30 anni
- C'è stato uno sviluppo sia territoriale che nazionale e a fianco dello sviluppo del-

le casse provinciali in Enti bilaterali si è sviluppata una struttura nazionale di bilateralità l'EBAN che offre diversi servizi al settore ed in primis ai lavoratori. Importante è ad esempio l'esperienza dei divulgatori della bilateralità che noi, come FAI, abbiamo voluto distribuito sul territorio regionale; si tratta di una progettualità che si deve sviluppare nel tempo offrendo presenze sul territorio capaci e competenti, per questo dovremo, nel futuro sostenerli con adeguate iniziative formative ed informative.

- Le ultime novità anche legislative (lavoro di qualità e cabina di regia – legge sul caporalato) che ci hanno visti protagonisti nella loro realizzazione attraverso una forte presenza sul confronto con le istituzioni, nel sostegno sui media e non ultimo con la presenza in piazza hanno permesso come sostenuto del nostro Segr. Gen. le: “serve un nuovo patto per lo sviluppo che parta dal territorio per raggiungere obiettivi comuni di crescita coesione ed innovazione” ora questo però impone alle Parti sociali una capacità nuova di risposta. Qui sta per noi una delle scommesse contrattuali del

futuro: essere capaci di trovare queste risposte. Dentro la contrattazione, in particolare quella dei CPL, in materia di retribuzione, trasporti, assunzioni... e conseguentemente dentro la bilateralità, anche in considerazione dello spazio che la stessa legislazione offre agli strumenti bilaterali, penso alle materie dei trasporti, della salute, dell'incontro domanda



ed offerta del lavoro, a cominciare dall'esercizio del diritto di precedenza.

- La nostra idea CISL è che: Non basta un governo attraverso la legge ed il controllo di polizia (per altro necessari) ma serve un ruolo attivo delle Parti sociali. Dentro lo strumento della contrattazione e governando i fenomeni attraverso la bilateralità e questo si realizza soprattutto dentro una nostra presenza sul territorio e nelle provincie.
- In particolare sulla nuova legge sul caporalato, crediamo ci debba essere una maggiore disponibilità delle parti datoriali, anche perché il tema del "reato penale" attraverso la modifica del "603 bis" del codice penale troverà sicuramente una applicazione non così alleggerita come paventato dalle controparti agricole, ma dovrà essere strumento utile a combattere lo sfruttamento e l'illegalità del caporalato in una lotta congiunta istituzioni e parti sociali attive attraverso gli strumenti della cabina di regia, del contratto "CPL" e della bilateralità.

Se questi sono gli strumenti che abbiamo a disposizione per governare le nostre politiche a tutela del lavoro agricolo, dobbiamo innanzitutto chiarire che c'è una centralità del contratto nazionale che non smentiamo, ma questo deve sempre più divenire uno strumento snello e non accentratore di tutto lo sforzo contrattuale delle parti sociali, ma deve offrire spazio alla contrattazione decentrata dove si giocano meglio i fattori della produzione, come efficienza, organizzazione, produttività, specificità professionali e partecipazione.

Dentro questa visione strategica qual è lo stato della contrattazione agricola:

A livello Nazionale si sono chiusi i CCNL

della Cooperazione agricola e della Bonifica, due buone chiusure che hanno trovato un largo consenso fra i lavoratori; in particolare nel settore della bonifica l'attesa e le difficoltà erano molte, e siamo pervenuti ad un rinnovo che ha modificato una buona parte della struttura normativa del contratto stesso. Ora si aprono i tempi per la contrattazione di secondo livello che è territoriale o aziendale per la cooperazione mentre è aziendale per la bonifica; sempre per la bonifica la firma del ccnl apre il tempo per affrontare con lo snebi una materia che è oggi molto delicata come la rettifica dell'intesa sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali; il 2017 ci vedrà impegnati in questo confronto che si realizzerà in stretto contatto con l'autorità di garanzia sui servizi pubblici essenziali, confronto non semplice viste le dichiarate resistenze dello SNEBI.

Sempre a livello nazionale abbiamo aperti altri due rinnovi, quello degli impiegati e tecnici agricoli, che potrebbe trovare soluzione anche in tempi non lunghissimi, (abbiamo la sensazione che ci sia la necessità di un chiarimento politico con le controparti agricole, che riguarda sia il ccnl impiegati che la tornata dei rinnovi dei CPL) ed il contratto nazionale dei Consorzi Agrari che ci vede presenti da capofila essendo la FAI l'organizzazione largamente più rappresentativa di questo specifico comparto contrattuale.

Sempre a livello nazionale abbiamo aperta una delicata vertenza legata al futuro degli UTB, il personale forestale legato al Ministero dell'Agricoltura ed oggi in transito al Corpo dei Carabinieri. Si tratta di un passaggio delicato che riguarda molti lavoratori distribuiti su tutto il territorio nazionale, che svolgono una azione di tutela ambientale di

particolare valore e per questo va tutelata non solo la loro situazione economica ma anche e soprattutto la loro capacità professionale ed il loro ruolo sul territorio.

Di particolare valore è poi l'apertura dei tavoli per il rinnovo dei CPL agricoli, moltissimi tavoli aperti, praticamente nessun rinnovo, se non uno Ancona..., uno stallo che politicamente sta diventando grave anche perché siamo già ad un anno dalla scadenza e dobbiamo considerare che stiamo parlando di rinnovi che hanno valore biennale. Certo hanno pesato in questo difficile anno delle situazioni nei comparti agricoli non sempre facili ed ha pesato un irrigidimento (ingiustificato) delle nostre Controparti a fronte del percorso legislativo sul Caporalato, ma dobbiamo anche dire che una serie di altri dati sull'occupazione e sul PIL agricolo ci dicono che gli spazi per un rinnovo dignitoso per entrambe le Parti c'è tutto, Il settore primario guadagna nel 2015 qualcosa come 7 punti in termini di valore aggiunto e di pari passo va l'occupazione con un più 5,5% su base annua, serve una provata volontà ai tavoli di rinnovo che superi questo spallo.

Serve quindi sviluppare un coordinamento della nostra azione contrattuale, concentrandosi sui tavoli aperti a livello provinciale per sostenere la nostra pressione contrattuale e rinnovare in tempi accettabili.

Dobbiamo come sindacato saperci muovere dentro le condizioni oggi presenti e saper usare bene tutti gli strumenti a nostra disposizione, livello nazionale, CPL, bilateralità provinciale, intese di prossimità, tutto va usato dentro una nostra capacità di risposta che sappia difendere i lavoratori agricoli attraverso tutele vecchie e nuove che la contrattazione sa esprimere.

Per ultimo, anche se non per ultimo abbiamo aperti due settori contrattuali che registrano un fermo della contrattazione da diversi anni, parlo della Forestazione e del settore degli allevatori.

Mentre il secondo, gli allevatori, stanno attraversando un momento delicato in cui è in discussione la loro stessa esistenza ed il loro futuro, con situazioni economiche che mettono in secondo piano il tema, seppur importante per noi, del rinnovo del contratto nazionale, per il mondo della forestazione la situazione è difficile nel suo insieme ed è anche intricata nelle possibili soluzioni.

Come sindacato abbiamo, negli ultimi anni, elaborato proposte per un rilancio ed una ripresa del settore in termini produttivi, e conseguente, ente in termini occupazionali, penso al convegno del Capranica, penso al tavolo ministeriale, ma sul versante della rappresentanza politica ed istituzionale registriamo un vero e proprio muro di gomma che non ci permette di vedere un orizzonte certo per la categoria e contemporaneamente, ed in maniera talvolta molto grave, vediamo un attivismo di alcune Regioni che intervengono (a gamba tesa) unilateralmente sul settore, sulla natura dei lavoratori forestali, senza quel minimo rapporto che è necessario con la legittima e diffusa rappresentanza sindacale.

Questo ha generato negli ultimi anni una assenza di interlocutore certo ed affidabile a livello nazionale e contemporaneamente ha favorito un protagonismo delle Regioni in forma disomogenea e scoordinata che ci preoccupa molto e che, per noi della FAI, chiede una nostra capacità di risposta chiara e forte.

# Contrattazione, bilateralità, partecipazione nel settore pesca

## LAVORATORI DELLA PESCA ED ACQUACOLTURA

DUE diverse tipologie di sistema previdenziale:

MARITTIMO per i lavoratori della pesca inquadrati sia in legge 413/84 che in legge 250/58

AGRICOLO per i lavoratori dell'acquacoltura (allevamento – attività agricola – cc 2135)

## I LAVORATORI DELLA PESCA

I lavoratori impiegati nella attività della pesca, ormai palesemente riconosciuta come attività pericolosa, logorante e faticosa, non godono di un sistema di welfare (welfare state particolare) adeguato. In particolare:

- il lavoro del pescatore non è considerato tra i lavori usuranti (Dlgs 67/2011); potrebbero rientrare tra i lavoratori notturni a certe condizioni
- il sistema pensionistico è attualmente disomogeneo tra gli stessi lavoratori a seconda se gli stessi sono inquadrati in legge 413/84 o in legge 250/58;
- i lavoratori inquadrati in legge 250/58 non hanno diritto a importanti indennità temporanee quali la malattia e la maternità/paternità;
- non esiste un idoneo sistema di ammortizzatori sociali strutturato che garantisca ai lavoratori un reddito sostitutivo alla retribuzione in caso di imprese in difficoltà (cassa integrazione ordinaria, straordinaria).

- Nel settore pesca, nel 2008, è stata introdotta la Cassa Integrazione in Deroga. Strumento di integrazione salariale, purtroppo, non esaustivo nelle causali d'intervento e in via di superamento dalla stessa legge 92/2012 (legge Fornero –ASPI).

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

Cassa integrazione in deroga

- La Cigs in deroga è stata introdotta, nel settore pesca, dalla legge 129/08 - art. 4 ter "in dipendenza della situazione di crisi riguardante il settore della pesca, anche a seguito dei rialzi dei costi energetici e di produzione ..."
- il 25 settembre 2008 (10 mln €)
- Analogamente, il 15 settembre 2009 (All. 3), riconosciuto "in tutte le situazioni in cui si rendeva necessario sospendere l'attività lavorativa per cause non imputabili al datore di lavoro" (legge 2/2009). (10 mln di €)
- Un successivo accordo tra le Parti ed il Ministero del Lavoro è stato siglato l'8 settembre 2010. In esso, si stabilì l'accesso per tutto il personale imbarcato, dipendente e socio lavoratore di cui alla legge 142/2001 (legge 250/58). (10 mln €)
- Il 17 luglio 2012, definito la consultazione sindacale a livello di impresa con l'avallo delle Capitanerie di Porto Sanatoria periodi pregressi (30 mln €).
- Il 29 luglio 2013 l'impegno prioritario di soddisfare le istanze non ancora pagate per l'anno 2012 e 2011 presentate nei ter-

mini (30 mln € di cui 18 mln e per anni pregressi – criticità copertura).

- Il 03 luglio 2014 è stato sottoscritto l'accordo di Cigs in deroga pesca a valere per l'anno 2013 e 2014 (30 mil anche per domande pregresse).
- 08 giugno 2015 è stato sottoscritto l'accordo di Cigs in deroga pesca a valere per l'anno 2015 e 2014 (30 mil anche per domande pregresse).
- l'11 luglio 2016 è stato sottoscritto l'accordo di Cigs in deroga pesca a valere prevalentemente per l'anno 2015 (18 mil anche per domande).
- 168 milioni totale: 21 milioni medi /annui

### PERCHÉ L'INTERVENTO AMMORTIZZATORI

- sostenere il reddito dei lavoratori,
- garantire stabilità occupazionale,
- garantire la sicurezza in mare all'or quando le condizioni meteo-marine avverse scongiurerebbero l'attività di pesca in mare,
- permettere ai giovani una attrattiva occupazionale nel settore, per effetto della certezza di reddito e di sicurezza sul lavoro, favorendone il necessario ricambio generazionale,
- permettere una diversa "modulazione" (diversificazione per tipologia di pesca e di specie ittica) del fermo biologico in modo da incidere in maniera più efficace al ripopolamento ed accrescimento degli stock ittici.

### NEI CASI DI ORDINARIA

1. sospensione della attività (fermo biologico temporaneo – accrescimento della risorsa ittica-) decretata dalle Autorità competenti in ottemperanza alle disposizioni



di regolamenti comunitari, leggi nazionali e/o regionali;

2. sospensione della attività per decisione dei Comitati di Gestione, riconosciuti in forza della normativa vigente, con l'obiettivo di una responsabile e sostenibile gestione della risorsa ittica;
3. crisi di mercato: condizioni economiche temporanee (*congiunturali*) non remunerative dell'attività di pesca;
4. condizioni meteo-marine avverse *funzionale a scongiurare gli incidenti sul lavoro evitando lo svolgimento dell'attività in mare quando è palesemente impossibile la navigazione e/o anche quanto le condizioni meteo-marine avverse lo sconsigliano a garanzia della sicurezza sul lavoro assumendo in primis il principio fondamentale di prevenzione e precauzione.*

### STRAORDINARIA

- interventi straordinari di manutenzione, ammodernamento e messa in sicurezza del peschereccio;
- nei casi di sospensione della attività di pesca, non quantificabile dal punto di vista

temporale, per impossibilità e/o divieto di accesso alla risorsa ittica: inquinamenti ambientali, agenti patogeni che colpiscono la risorsa ittica ecc.;

- crisi strutturale di mercato;
- riconversione attività di pesca: nel caso di trasformazione dell'attività di cattura ad attività di pesca-turismo, itti-turismo, allevamento ecc;
- ristrutturazione aziendale con passaggi di quote e/o concessioni di pesca tra imprese e/o cooperative: accorpamenti aziendali, fusioni ecc.
- Ogni altro evento, imprevisto ed imprevedibile, non imputabile alla volontà del datore di lavoro.

Risulta a noi oggettivamente al momento difficile definire la durata degli interventi nel suo complesso (diamo una indicazione di massima per quanto attiene l'istituto ordinario) in quanto sarà necessario individuare su quali impianti normativi inserire il settore pesca (Cisoa – Fondi residuali di cui alla legge 92/2012 – Fondi bilaterali appositamente costituiti) e quale apporto contributivo il settore stesso potrà sostenere per tali ammortizzatori. Sarà quindi necessario attivare da subito un sistema di confronto bilaterale e trilaterale sull'intera questione. (l'ultimo accordo governativo per la Cigs in deroga pesca del 29 luglio u.s., su espressa richiesta da parte sindacale, prevede l'attivazione di un tavolo tecnico apposito per affrontare l'intera problematica)

IL CASO CISOA (Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli) Legge 457/1972 (istitutiva) -

## LE NOVITÀ

Il disegno di legge di bilancio 2016 contiene due norme di rilievo per il settore della

pesca. Si tratta in particolare di misure di sostegno al reddito degli imbarcati su navi da pesca:

1. Al comma 244 dell'articolo 1, viene istituito presso l'INPS il Fondo di solidarietà per il settore della pesca (FOSPE). Tale Fondo (*da non confondersi con il Fondo di solidarietà nazionale della pesca e dell'acquacoltura di cui al d.lgs. 154/2004, relativo ad interventi di prevenzione per far fronte ai danni subiti dalle imprese a causa di calamità naturali, avversità meteorologiche e meteomarine eccezionali*), ha l'obiettivo di garantire la continuità del reddito degli operatori della pesca, erogando a regime prestazioni ai dipendenti e comunque a tutti gli imbarcati delle imprese di pesca nonché a quelli delle cooperative di pesca, compresi i soci lavoratori e i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250. Il Fondo interverrà nel caso di arresti temporanei obbligatori decisi dalle Autorità pubbliche e nel caso di sospensioni temporanee dell'attività di pesca per condizioni meteorologiche avverse o per ogni altra causa, organizzativa o ambientale, non imputabile al datore di lavoro, prevista dagli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali del settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il FOSPE sarà alimentato da una dotazione iniziale di 1 milione di euro a carico del bilancio dello Stato e poi da contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori (2/3 e 1/3), con aliquota contributiva massima pari a due terzi dell'aliquota prevista per l'agricoltura dalla CISOA.

Questa norma, come potete capire, aumenta la nostra responsabilità in materia di relazioni industriali e sindacali dando centralità agli accordi con le organizzazioni dei lavoratori da cui discenderà l'even-



tuale costituzione del fondo e le principali regole di funzionamento, fatti salvi i limiti di legge e le prerogative assegnate ai Ministeri competenti e all'INPS.

2. Al comma 346, del medesimo articolo 1, viene riconosciuta, per l'anno 2017, un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30 euro, volta al sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti dalle imprese di pesca in caso di sospensione dell'attività connessa al fermo biologico. L'intervento è limitato ad una cifra totale di 11 milioni di euro.

A margine dell'approvazione del testo alla Camera, sono stati approvati anche alcuni ordini del giorno di forte interesse per il settore che impegnano il Governo ad individuare ulteriori e apposite risorse finanziarie per il programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2017-2019; a valutare un congruo incremento delle risorse per la CIG Pesca con riferimento alla copertura delle domande 2016; a prevedere adeguate risorse per la realizzazione di attività di ricerca per diminuire le catture accessorie; a valutare una modifica della legge Fornero che escluda, per la pesca, il ticket di licenziamento in taluni specifici casi quali ad esempio lo

sbarco immediato a seguito di malattia o infortunio. Non resta ora che attendere il passaggio al Senato della legge di bilancio e vedere se queste novità legislative diverranno definitivamente legge dello Stato.

### ASPI - NASPI

È una prestazione economica istituita dal 1° gennaio 2013 anche 250/58

A fronte della positività della norma che estende, appunto, la prestazione economica a tutti i lavoratori ivi compresi appunto i soci lavoratori della piccola pesca finora esclusi non segnalare un ulteriore grave problema che si sta ponendo a carico di tutte le imprese di pesca.

In tutti i casi di interruzione involontaria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le imprese dovranno versare il contributo di licenziamento (art. 2, commi 31 – 35, legge 28 giugno 2012, n. 92, e succ. mod.).

Se da un lato tale contributo è stato istituito per compensare il costo del nuovo istituto e per dare maggiore impulso al lavoro stabilizzato (fisso) dall'altro nel settore pesca l'interruzione involontaria ricomprende anche lo sbarco per malattia ed infortunio e ci sembra improprio che per tali casi si debba versare il sopracitato contributo.

Ma v'è di più.

La nostra preoccupazione, visto il costo del contributo stesso che può variare tra 489 a 1467 € circa a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore il rischio palesato potrebbe essere quello dello "sbarco volontario indotto" al fine di evitare il contributo. Ma in questo caso il lavoratore non percepirà nulla.

## SISTEMA PENSIONISTICO LEGGE 413/84 E LEGGE 250/58

Un primo aspetto va evidenziato e riguarda l'adeguamento alla aspettativa di vita per l'accesso alla pensione specifica di vecchiaia anticipata (legge 413/84) prevista per i marittimi addetti ai servizi di macchina o radio-telegrafisti che dal 2014 si vedono innalzare l'età pensionabile di vecchia fermo restando i requisiti contributivi.

57 anni di età dal 2015 al 2017

58 anni di età dal 2018

Oltre questa novità di questi giorni a noi preme sottolineare la diversità di trattamenti delle due norme primarie in tema pensionistico nel settore pesca. Ci riferiamo alle leggi 413/84 e 250/58.

Certamente i due impianti normativi discendono da situazioni diverse nonché da tipologie diverse sia di impresa che di lavoratori.

La 413/84 norma prioritariamente i lavoratori dipendenti ed armatori imbarcati mentre la 250/84 specificatamente regola e definisce le prestazioni, siano esse pensionistiche che temporanee (malattia, ecc.) per la piccola pesca, sia svolta da lavoratori autonomi che da soci in cooperativa.

Non potendoci addentrare oltre su siffatta questione, sia per questioni di tempo che di complessità, noi ci limitiamo ad affermare che è giunto, anche per questo "segmento" fondamentale del welfare, il momento di porre adeguate innovazioni soprattutto e principalmente per i lavoratori della piccola pesca non fosse altro per una giusta ed equa armonizzazione del sistema verso lavoratori che svolgono lo stesso "mestiere". Certo andranno forse anche rivisitate e rimodulate le contribuzioni, sicuramente con adeguata flessibilità, ma anche le basi di calcolo delle prestazioni.

In tal senso pensiamo che un progetto

di medio termine che porti i lavoratori della piccola pesca verso un migliore e più equo sistema pensionistico possa considerarsi un obiettivo di giustizia sociale.

## LAVORI USURANTI

Anche su questo argomento il settore pesca sconta un ritardo atavico. Nonostante le ripetute legiferazioni in materia di lavori usuranti attualmente il lavoro del pescatore non è ricompreso tra i lavori faticosi e pesanti (usuranti appunto). L'unica eccezione potrebbe venire dal riconoscimento del lavoratore notturno (Dlgs 67/2011 art. 1 lettera b)).

Usiamo il condizionale perché ancora oggi, nonostante le ripetute sollecitazioni verso i Ministeri –Agricoltura e Lavoro- per una interpretazione di merito e relativa circolare esplicativa specifica per il settore pesca non abbiamo avuto riscontro.

Proprio per attivare, e quindi permettere ai lavoratori marittimi un primo riconoscimento quale lavoratore notturno abbiamo definito in sede di rinnovo del CCNL pesca uno specifico articolo che regolamentasse l'orario notturno al fine di poter far accedere a tali provvidenze anche i lavoratori marittimi. Ma la questione come sopra evidenziata non può che essere di più larga "gittata". Secondo noi è il lavoro del pescatore in quanto tale, in quanto professionalmente esposto a fatica, pesantezza, intemperie ecc che va riconosciuto.

In conclusione, come Fai, penso come sindacato non possiamo, responsabilità e caparbietà, non insistere, reiterare l'insistenza al fine di innovare, migliorare, implementare l'attuale sistema di welfare (generale) nel settore pesca ed acquacoltura perché ne va del futuro di benessere sociale per migliaia di lavoratori che in questo settore un'importante determinano la crescita economica e sociale delle intere comunità costiere.

# Scheda riassuntiva CCNL settore pesca

## 1. CCNL per gli addetti imbarcati esercenti la pesca marittima

FAI - FLAI - UILAPesca / Federpesca

- Addetti dipendenti circa 12.000 armatori (aziende) circa 2.500 (media 4,8)
- Scade 31/12/2016
- Inviata Piattaforma:
  - sicurezza sul lavoro
  - congedo matrimoniale 15 gg
  - riposo settimanale (20€ prestazione sabato e domenica)
  - retribuzione 6,5% - + 50€ valore conv. + inc. a 30€ contr. bil.
  - struttura retribuzione - MMG mensile - modalità corr. PARTE
  - secondo livello contrattazione disciplina festività
  - Vitto Alloggio e perdita corredo
  - risoluzione rapporto lavoro - riassunzione - diritto reimbarco
  - fondo prev. complem. - fondo integr. vo sanitario ATTUAZIONE

## 2. CCNL per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca

FAI - FLAI - UILAPesca / Federcoopescas  
- Acgi - Lega coop

- Addetti dipendenti circa 15.000 armatori (aziende) circa 9.500 (media 1,7)
- Scaduto
- in fase di rinnovo:
  - Diversa Struttura per tipologia pesca
  - Stagionalità

- Bilateralità
- MMG mese/ giorno 0-148 sistemi pesca

## 3. CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura.

FAI - FLAI - UILAPesca / Federcoopescas  
- Acgi - Lega coop

- addetti non quantificabili per applicazione diversi CCNL (commercio, agricoltura, alimentaristi, servizi etc.)
- scaduto da rinnovare (UNIFICAZIONE CON IMBARCATI)

## Scheda riassuntiva attività bilaterale pesca (Addetti dipendenti circa 12.000 armatori circa 2.500)

L'azione bilaterale nel settore pesca è attivata in rispetto alle norme definite dal CCNL Pesca sottoscritto tra Federpesca e FAI FLAI e UILA (8 marzo 2005 e successive modifiche ed integrazione con rinnovo del 20/05/2009 e 02/12/2011)

Gli articoli del CCNL (2009) sono:

- art 58 e art. 60: Osservatorio Nazionale della Pesca Marittima
- art 59: E.BI.PESCA  
Osservatorio Nazionale della Pesca ma-

rittima -ONP- (art 58 e 60 ccnl 16/12/2014)

Costituito legalmente il 27/01/1994 (rappresentanza paritetica) presidenza – ARMATORI-: FEDERPESCA vice presidenza –LAVORATORI- UILA

Finalità:

- dare risposte adeguate alle sfide di mercato globale mediante miglioramenti gestionali e dell'organizzazione del lavoro;
- salvaguardare lo svolgimento dell'attività di pesca nell'ottica della salvaguardia della risorsa ittica e dello sforzo di pesca programmando relativi periodi di cattura;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso la qualificazione/riqualificazione degli addetti;
- promuovere il ruolo svolto dalle organizzazioni stipulanti il CCNL della pesca marittima nell'ambito del dialogo sociale europeo.
- Rendere operative le attività di formazione e riqualificazione professionale degli addetti al settore gestendo i relativi progetti
- Monitorare informazioni/formazione d.lgs 271/99, 272/99, 298/99. sicurezza
- Produrre statistiche
- Gestire il rilascio del DURC
- Erogare, ai sensi della normativa vigente, gli interventi di sostegno al reddito e, più in generale, gli interventi di welfare contrattuale all'interno del comparto
- Realizzare ogni altra azione prevista dal Protocollo di intesa siglato il 14/11/2009 dal ONP e MIPAAF.

mosse/sviluppate dalla struttura dell'Osservatorio nella operatività concreta (progetti di qualificazione e riqualificazione di qualsiasi natura,, monitoraggio delle esigenze di formazione e di informazione con riferimento alla sicurezza sul lavoro ed ai conseguenti adempimenti, elaborazione dati, statistiche ecc) è affidata, dalle parti, all'Ente bilaterale già costituito di cui agli art. 58 e 60 del CCNL.

Il consiglio di amministrazione è composto da 6 membri: 3 armatori (federpesca) e 3 sindacali (fai-flai-uila)

La gestione dell'Osservatorio è affidata al consiglio di Amministrazione.

NON È PREVISTA CONTRIBUTIONE DIRETTA DELLE PARTI (armatori-lavoratori)

Le attività vengono svolte attraverso erogazione di contributi da parte del MIPAAF in relazione al programma triennale della pesca

E.BI-PESCA: Ente bilaterale (art. 59 CCNL 16/12/2014)

Rappresentanza paritetica – presidenza:



La gestione delle azioni pro-



#### FAI CISL, vicepresidenza: FEDERPESCA

Le parti (federpesca, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Pesca) hanno istituito l'Ente bilaterale denominato E.BI-PESCA con le seguenti funzioni:

- rendere operative le intese, convenute tra le parti costituenti, finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli equipaggi imbarcati.
- favorire complessivamente lo sviluppo ed il consolidamento delle attività di pesca, realizzazione di iniziative concertate dalle parti costituenti con i soggetti politici nazionali e/o regionali;
- associare Enti e o Fondi costituiti tra le parti.

L'Ente bilaterale non può svolgere attività di confronto negoziale che rimane di esclusiva prerogativa delle parti costituenti e svolte in sede sindacale propria.

Relativamente alle funzioni proprie dell'En-

te è stato attivato il punto riguardante l'operatività di E.BI.FONDO (integrazione malattia ed infortunio) art. 56 ccnl.

E.BI.FONDO: Fondo per l'erogazione d'integrazioni alle indennità temporanee di malattia ed infortunio (art 59 CCNL)

Fondo istituito, tra le parti, all'interno dell'Ente bilaterale (art. 59 CCNL). Il fondo eroga direttamente, ai lavoratori della pesca, le integrazioni alle indennità temporanee di malattia e infortunio nei limiti ed alle condizioni previste dal re-

golamento attuativo in ossequi a quanto previsto all'art. 56 del ccnl.

Le prestazioni vengono erogate ai lavoratori per un periodo massimo di 75 gg per un importo di € 7,00 giornaliera

E.BI.FONDO è un'emanazione diretta dell'Ente Bilaterale E.BI-PESCA.

La contribuzione è pari all' 0,50% della retribuzione convenzionale ai fini IPSEA.

Ha seguito del rinnovo del CCNL DEL 02/12/2012 le parti hanno definito l'istituzione del "fondo integrativo sanitario". La contribuzione prevista è pari ad € 10,00 mese a totale carico aziendale.

Nello stesso CCNL è stata definita la clausa della "contrattualizzazione della bilateralità" con previsione di penale qualora le aziende non aderiscano a tale istituto.

CONTRIBUZIONE COMPLESSIVA BILATERALITÀ 1,50% RETRIBUZIONE CONV. + 10€/ MESE FONDO SANITARIO

# Il cuore nella contrattazione: bilateralità, partecipazione e welfare

Il lavoro del sindacato, lo strumento principe attraverso il quale ambisce a partecipare alla vita economica della comunità, è la contrattazione.

Un mestiere messo a dura prova in anni di grandi mutamenti e di feroce attacco all'esercizio della rappresentanza.

Le trasformazioni epocali implicite nei mercati globalizzati coinvolgono (e talvolta travolgono) il mondo del lavoro e impongono un generale ripensamento dei pilastri su cui si sorregge il sistema produttivo.

Si richiedono paradigmi sempre più innovativi, capaci di generare maggiore valore aggiunto e, nel contempo, di esprimere la massima flessibilità in termini organizzativi.

Tutto questo richiama l'esigenza di realizzare un modello di relazioni sindacali aggiornato, partecipativo, affrancato dalle incrostazioni di un "fare" e di un "pensare" meramente antagonisti.

Mettere al centro la libera contrattazione collettiva, luogo autonomo crescita comune: questo il faro che ha orientato l'azione della Fai, e ne muove l'iniziativa anche a sostegno di tante e importanti mobilitazioni confederali.

A partire dalla stesura del documento confederale unitario siglato il 14 gennaio 2016, importante punto d'incontro tra culture e posizioni storicamente diverse, che ha rilanciato il tema della collaborazione tra capitale e lavoro, richiamando le parti sociali a una comune assunzione di responsabilità.

## LA CHIAVE DELLA PARTECIPAZIONE

Si è così "parato" il rischio il rischio di un intervento legislativo sul salario minimo e su altre materie di competenza negoziale.

Un'entrata a gamba tesa che avrebbe colpito (e colpirebbe) in modo grave le retribuzioni, distrutturando il sistema di rappresentanza e allontanando le prospettive di ripresa del Paese.

Lo sviluppo è un risultato che non solo si rivendica, ma che anche si contratta con relazioni sindacali incentrate sulla partecipazione alla *governance*, ai risultati economici e all'organizzazione delle imprese.

Occorre lavorare perciò ad accordi che rilancino la collaborazione tra capitale e lavoro nei luoghi della bilateralità e della contrattazione di secondo livello.

Quest'ultima va promossa, divulgata e potenziata, sia estendendone il raggio d'azione, sia per mezzo di un trasferimento di competenze dal livello centrale.

È la via dell'accordo di gennaio, recepita in tanti nostri contratti, a cominciare da quello dell'industria alimentare.

Accordi che ricompongono una vasta parte della variegata complessità del mondo delle imprese, e da cui deriva un riequilibrio che rilancia salari e condizioni di lavoro, insieme a produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi vita, bilateralità.

## CONFERMARE LA STRUTTURA BIPOLARE

Il lungo inverno economico che stiamo vivendo si supera mettendo al centro le ragioni del lavoro e facendo ripartire consumi e domanda aggregata.

Il grande nemico da battere è la deflazione.

Un macigno che si sgretola rilanciando il salario reale dei lavoratori e dei pensionati. E dunque rilanciandone il potere d'acquisto ed estendendo la partita strategica del welfare contrattuale e della bilateralità.

Significa che il mondo del lavoro ha una responsabilità storica: quella di trasformarsi in vera autorità salariale.

Insomma, non possiamo né dobbiamo più limitarci ad aspettare tempi favorevoli per avanzare le nostre istanze.

Dobbiamo invece essere consapevoli che possiamo determinarle.

Contribuire a costruire, insieme alle altre Parti, condizioni di rilancio che creano opportunità per tutti.

Come Fai nell'ultimo anno abbiamo conquistato diversi rinnovi (Contratto nazionale agricoltura, Industria e cooperazione alimentare, Confapi, Cooperative agricole, Consorzi Bonifica) che rilanciano salari, produttività, partecipazione.

Spirito comune a tutti questi rinnovi sta nel considerare il Sindacato non più solo l'attore di una strategia difensiva o rivendicativa

## IL SINDACATO DEL TERZO MILLENNIO

Il Sindacato del Terzo Millennio ambisce invece, attraverso il la contrattazione e il rapporto con i decisori pubblici e i suoi altri in-

terlocutori, ad essere fattore di integrazione diffusa, interprete di una rappresentanza finalizzata a far sentire i lavoratori parte attiva di un percorso di sviluppo che riguarda tutti.

Un'Organizzazione che - nel solco segnato da Mario Romani - individua nella «via dell'associazione» la forza di un agire libero e autonomo. E che, così facendo, contribuisce a rafforzare la democrazia.

Un sindacato che voglia dirsi moderno, umanista personalista, contrattualista, deve rimanere lontano da tare ideologiche o semplicistici schemi precostituiti, ed essere invece in presa diretta con la realtà.

Deve dunque aggiornare costantemente i propri strumenti interpretativi, le proprie leve contrattuali, le proprie dimensioni bilaterali.

Legare in una coerente visione d'insieme i grandi temi che costituiscono l'agenda capace di rigenerare l'economia a partire dalle realtà più deboli.

## LA BILATERALITÀ AI TEMPI DELLA CRISI

La negoziazione decentrata e la bilateralità e il welfare integrato sono oggetto di una riflessione senza precedenti nel nostro Paese.

A rilanciarne la centralità, anche gli effetti di una crisi che ha aumentato il bisogno di tutela e reso evidenti i limiti di un servizio pubblico eroso da inefficienza e scarse risorse.

Oggi più che mai è necessaria la messa a punto di un sostegno aggiuntivo, una colonna sussidiaria di servizi ad ampio spettro orientati alla persona.

Entra qui il ruolo di parti sociali forti, rappresentative, competenti, che sappiano agire sulle leve della contrattazione per dar vita

a una cogestione del welfare e del sostegno sociale.

La bilateralità è prima di ogni altra cosa metodo proprio della contrattazione, modalità propria di un sistema di relazioni industriali moderno e innovativo, attraverso il quale riusciamo a risolvere in modo condiviso e partecipato tanti problemi che riguardano i lavoratori e le imprese.

Alla base di questo metodo di lavoro c'è la consapevolezza che la soluzione a tante questioni inerenti le complesse società contemporanee non sta nel semplice ricorso sistematico alla legge o nel massimalismo antagonista.

### LA VIA DELLA RESPONSABILITÀ

Alla base di questo metodo c'è la consapevolezza che la soluzione a tante questioni inerenti la qualità del lavoro non sta nel ricorso alla legge e neppure nell'antagonismo.

La via più giusta passa per la compartecipazione su obiettivi condivisi.

L'esperienza della bilateralità può essere considerata una vera grande scuola di partecipazione, di responsabilità, di impegno comune a contrattare lo sviluppo.

È proprio in virtù di questa sua modernità che la bilateralità si è progressivamente affermata come elemento strategico nei rapporti sindacali.

Un sentiero privilegiato verso soluzioni capaci di governare il tumultuoso cambiamento in atto sia nel mondo del lavoro che nel modo di fare impresa.

Tale sistema di relazioni industriali moderno, partecipativo, responsabile, rappresenta un patrimonio materiale e culturale del nostro Paese che non ha eguali nel mondo.



Il welfare contrattuale ha ormai preso forma nei Fondi Previdenziali e Sanitari Integrativi di categoria, territoriali ed aziendali, le parti sociali hanno imparato a lavorare assieme, a gestire strutture e responsabilità comuni.

### UNA BATTAGLIA CISL

Ma c'è da dire che il metodo partecipativo non ha avuto vita facile nel nostro Paese.

Il concetto stesso di bilateralità è stato vittima negli anni di un veto incrociato da parte di una destra economica che ha sempre considerato il lavoratore un elemento subalterno e residuale del processo produttivo.

E di una sinistra massimalista (politica e sindacale) che ne ha lungo condannato gli aspetti di "compromissione" con il padrone.

Possiamo dire con orgoglio che la batta-

glia è stata a lungo combattuta in solitaria dalla Cisl. Una battaglia che ancora oggi ci vede come avanguardia culturale.

Lo dimostra l'accordo sulla rappresentanza, che apre a una svolta per cambiare il sistema delle relazioni industriali in linea con l'intuizione costituzionale dell'art 46.

Lo dimostra il lavoro svolto in questi mesi dalla Confederazione sui tavoli nazionali delle pensioni e delle politiche del lavoro.

Tavoli che aprono a un nuovo protagonismo della bilateralità nella salvaguardia dei pensionati e dei lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali.

### ANTIDOTO ALLA FRAMMENTAZIONE

È solo la logica mutualistica che rende "possibile l'impossibile", solo la solidale redistribuzione degli oneri che assicura il be-

neficio di servizi che altrimenti resterebbero inaccessibili.

La bilateralità è un canale potente per elevare la tutela alla persona e alla famiglia, e nello stesso tempo per innalzare i livelli produttivi delle stesse imprese.

Ecco perché questo "metodo compartecipato" è un fattore determinante anche per la tenuta del Made in Italy agroalimentare nei mercati mondiali.

La collaborazione paritetica assume una particolare rilevanza nei comparti dell'agricoltura, dell'artigianato alimentare, della pesca, caratterizzati da una elevata frammentazione delle imprese.

Realtà piccole e piccolissime che, se isolate, non potrebbero mai garantire le prestazioni assicurate, invece, dai soggetti paritetici, elevando la qualità del lavoro, di processo e di prodotto.

Sul territorio e nel Paese tutto questo si traduce in uno straordinario fattore di coesione, un volano di sviluppo che si declina in modo specifico in ogni provincia, in ogni azienda.

### CONTRASTO ALLO SFRUTTAMENTO AGRICOLO

Il tema della collaborazione tra lavoro e impresa incrocia oggi anche la cruciale e urgente battaglia allo sfruttamento del lavoro agricolo.

Con l'approvazione della legge contro il caporalato, conquistiamo spazi fondamentali nell'ambito della Rete del



lavoro agricolo di qualità e otteniamo nuove leve per regolare mercato del lavoro, definire convenzioni per il trasporto, presidiare le realtà nei singoli territori.

Sono evoluzioni di grande importanza, con cui le parti sociali possono ottenere un ruolo centrale nelle politiche generali tutela.

Ora bisogna dare concretezza a queste innovazioni, da una parte spingendo i nostri interlocutori istituzionali a una rapida attuazione e dall'altra incalzando le nostre controparti naturali a sbloccare la partita strategica dei Contratti provinciali agricoli.

Lo strumento principe resta infatti la contrattazione di secondo livello, mediante la quale dobbiamo ottenere più forti affidamenti sulla bilateralità e rilanciare il capitolo del salario di produttività.

Per questo noi oggi dobbiamo spingere e incalzare le nostre controparti per sbloccare Contratti provinciali che rappresentano opportunità per tutti.

### NELL'INDUSTRIA UN DRIVER INSOSTITUIBILE

La crisi ci mette di fronte a uno spartiacque senza precedenti, che impone lo sforzo di riorganizzare il nostro sistema produttivo su basi maggiormente equitative, solidali, partecipative.

A noi il compito di governare il cambiamento con gli strumenti che ci sono propri, modulando architetture contrattuali obsolete e ancora figlie di una impostazione taylorista.

Che irrigidisce l'organizzazione del lavoro entro caselle inadeguate e mortifica il contributo intellettuale del lavoratore nel processo produttivo.

Una "rivoluzione" che porta con sé parole chiave come telelavoro, *smart-working*, digitalizzazione, lavoro in *team*.

E che presuppone nuovi strumenti interpretativi su mansioni, qualifiche, orari e organizzazione del lavoro, criteri di merito e di premialità.

Sono tutti elementi portanti dei rinnovi contrattuali che abbiamo conquistato nell'Industria e nella cooperazione alimentare.

E a cui ora dobbiamo dare gambe solide puntando ad accordi aziendali realmente partecipativi, che rielaborino e aggiornino i nostri strumenti di rappresentanza, i nostri spazi di codecisione, le nostre leve bilaterali.

### VERSO UN WELFARE SUSSIDIARIO E GENERATIVO

Sorge la necessità di implementare nuove forme di welfare "generativo" chiamate ad affrontare le sfide della evoluzione sociale e dei repentini cambiamenti dell'organizzazione e del mercato del lavoro.

Sfide che possono essere colte pienamente in un contesto di piena cooperazione sulla costituzione di percorsi di formazione continua e di fondi integrativi capaci di assicurare un sostegno effettivo ai lavoratori e alle loro famiglie, anche in caso di uscita dal ciclo produttivo prima dell'età di quiescenza.

Va promossa una visione comune.

Premiato lo sforzo di rappresentanze sociali che lavorano insieme sui singoli territori nelle singole aziende.

Che per questo riescono a formare e valorizzare una conoscenza più profonda delle opzioni e delle scelte che riguardano ogni singolo lavoratore.

E che perciò possono trasformare ogni azienda in un luogo di formazione e apprendimento, con il quale la persona è in grado di modellare la propria vita lavorativa.

Per questo le nostre strutture territoriali, i nostri delegati, le nostre rappresentanze nelle aziende devono essere considerati le cellule fondamentali di un sistema sociale e produttivo dalle ampie potenzialità inespresse, che ha il suo cuore pulsante nel rapporto pieno e legittimato tra forze del lavoro e dell'impresa.

### RINNOVARE LA BILATERALITÀ

La bilateralità resta per la Fai e la Cisl uno strumento indispensabile per migliorare la tutela, garantire livelli occupazionali, formare e riqualificare lavoratrici e lavoratori.

Vanno affrontati alcuni temi dai quali dipende lo sviluppo del sistema della bilateralità.

Dobbiamo assumere iniziative concrete su trasparenza, efficienza e garanzia di sostenibilità futura. Occorre lavorare sulla semplificazione delle fonti normative.

Bisogna rimboccarsi le maniche per dare seguito alla revisione dei criteri di selezione della classe dirigente.

Va introdotto un principio di rotazione negli incarichi, previsti meccanismi di avvicendamento, di rinnovamento delle figure apicali.

Soprattutto dobbiamo investire per fare tanta formazione, per elevare e migliorare le competenze e le professionalità, valori e identità delle persone che pensiamo di impegnare in questi percorsi.

Tema essenziale riguarda la necessità di

garantire il massimo rigore ai meccanismi bilaterali: sia come *governance*, sia come trasparenza nella gestione delle risorse.

Riusciremo a rilanciare la bilateralità se renderemo questo sistema una casa di vetro in cui si applichino norme rigorose in merito a funzioni di controllo, di monitoraggio dei servizi e dei servizi offerti.

### CONTRATTARE INSIEME LO SVILUPPO

C'è infine un ultimo capitolo da affrontare. E forse è davvero il più importante.

Noi dobbiamo riuscire a spiegare con maggiore efficacia i benefici della bilateralità ai lavoratori. Perché ogni sforzo, ogni primato sarà vano se poi i potenziali beneficiari non conoscono i servizi e le prestazioni che spettano loro di diritto.

C'è quindi da progettare un grande piano di informazione, una campagna di comunicazione capillare che raggiunga ogni posto di lavoro, in ogni provincia.

Se ben implementata e ben comunicata, la bilateralità diventa una grande frontiera di sviluppo partecipato, verso modelli maggiormente tutelati, innovativi, competitivi, sostenibili.

Una leva aggiuntiva con cui noi vogliamo non solo conquistare, ma anche contrattare lo sviluppo.

Un paradigma in cui tutti possono riconoscersi e che oggi più di ieri valorizza il ruolo delle parti sociali e la loro azione di rappresentanza.

Un esercizio da cui dipende l'integrazione e la crescita del tessuto produttivo agroalimentare e ambientale, ma anche il rilancio sociale ed economico di tutto il Paese.

**eban**

ENTE  
BILATERALE  
AGRICOLO  
NAZIONALE

un **nuovo ente bilaterale**  
a **servizio** del **mondo agricolo**  
per lo **sviluppo**, **l'occupazione**,  
la **competitività** e le  
**buone relazioni sindacali**





# Seminario di Studio

Contrattazione - Bilateralità  
Partecipazione - Welfare

Roma, 6 dicembre 2016

*Grand Hotel Ritz  
Via Domenico Chelini, 41*