

# **CONSIGLIO GENERALE CISL MILANO METROPOLI**

**LOANO, 20 e 21 MAGGIO 2016**

*RELAZIONE DI DANILO GALVAGNI*

*(Segretario Generale Cisl Milano Metropoli)*

Prendendo in considerazione l'attuale scenario sindacale ed economico-sociale del paese l'interrogativo di una struttura territoriale di un'area metropolitana come quella milanese risiede nella ricerca di quale contributo può dare in un contesto di così profonde trasformazioni.

Può farlo guardando ai cambiamenti istituzionali, economici e sociali che attraversano l'intero territorio ed impattano sulle condizioni delle persone associate unitamente al ruolo svolto dal sindacato nelle relazioni sindacali, nella negoziazione delle condizioni di lavoro e sociali con le controparti datoriali e con le Istituzioni nei luoghi di lavoro e nel territorio.

Nel farlo si devono considerare le regole unitarie sindacali in essere riguardo la rappresentanza, le modificazioni legislative-normative nazionali e regionali intervenute riguardo il lavoro (job act, garanzia giovani, alternanza scuola lavoro, lavoro autonomo, lavoro agile, detassazione dei premi di risultato legati alla produttività, del welfare e della partecipazione al capitale) ed il recente documento unitario confederale sulle relazioni ed i nuovi assetti della contrattazione.

Sul piano territoriale si dovranno considerare le modifiche normative nazionali e regionali intervenute sulla città metropolitana, sulle strutture delle amministrazioni della PA, sulle municipalizzate, sul codice degli appalti, sulla scuola, sulla digitalizzazione e semplificazione amministrativa, sulla integrazione dei servizi socio-sanitaria, sulla organizzazione dei servizi all'impiego per valutare gli impatti sul lavoro ed il grado di miglioramento della inclusione e coesione sociale oltreché l'efficienza del sistema in rapporto a cittadini ed imprese nel territorio.

In terzo luogo si dovranno inquadrare tali problematiche dentro ad un orizzonte più ampio rappresentato dalle innovative frontiere della smart city, dell'industria.4.0 e delle reti e servizi di comunicazione.

Senza partire da zero (tali problematiche sono per lo più conosciute sia nelle categorie che nella struttura unionale) si tratta di inserire le tematiche dentro un quadro ragionato per poi individuare percorsi ed azioni in grado di declinarle sindacalmente nei luoghi di lavoro e nel territorio.

I temi che quindi dovremo insieme affrontare sono sostanzialmente tre : il nuovo scenario territoriale indotto dalle innovazioni e cambiamenti istituzionali, legislativi, economici e sociali; la contrattazione e rappresentanza nei luoghi di lavoro; la contrattazione e rappresentanza nel territorio.

Nell'affrontare contrattazione e rappresentanza sia aziendale che territoriale è necessario una premessa.

Essa consiste nel fatto che la Cisl, a partire dal federale, ha approcciato queste tematiche con due punti fermi: potenziare e diffondere la contrattazione decentrata e un no deciso ad interventi legislativi in tema di contrattazione e rappresentanza.

Le intese realizzate unitariamente in questi ultimi anni con Confindustria ed altre associazioni imprenditoriali riguardo la rappresentanza hanno consentito un più ordinato svolgimento dei negoziati contrattuali e permesso la fruizione degli accordi tra le parti. La stessa verifica e validazione degli iscritti sta procedendo attraverso la comunicazione delle imprese all'Inps della scelta dell'organizzazione sindacale fatta dal lavoratore.

Sul versante della contrattazione bisogna considerare che sia gli ultimi interventi legislativi in materia di salario di produttività, salario-welfare, partecipazione e le posizioni che stanno assumendo le associazioni imprenditoriali in sede di negoziati contrattuali stanno aprendo spazi nuovi alla valorizzazione della contrattazione aziendale o decentrata.

La stessa Confindustria nelle varie prese di posizione sembra superare lo storico antagonismo capitale-lavoro per proiettarsi in una nuova dimensione nella quale considera la risorsa umana come un fattore strategico per le imprese e sulla quale investire.

Per cui, come prevede il documento unitario confederale sulla necessità di mantenere i due livelli di contrattazione, è necessario però ragionare attorno alla flessibilità tra gli stessi contemplata dallo stesso, sapendo che, anche ai tavoli contrattuali aperti, le controparti si stanno muovendo per aprire spazi nelle aziende con nuovi strumenti partecipativi e sul welfare integrativo.

Così come declinato nel documento confederale. Rimane ancora problematico, nei confronti contrattuali, il rapporto tra il primo e secondo livello riguardo la parte salariale-economica. Mentre da un lato si considera e valorizza il salario derivante dalla produttività aziendale quasi come unico viatico, dall'altro non è ancora stata data forma condivisa al livello di garanzia del livello nazionale.

Per la parte del pubblico impiego dopo l'intesa dei giorni scorsi sui quattro comparti non è ancora chiaro se il governo aprirà la fase di rinnovo dei contratti nei nuovi comparti e se lo farà con l'incognita della automatica applicazione della legge Brunetta sul salario di efficienza.

Anche in questo ambito, oltre che revisionare profondamente il livello nazionale, lo sforzo maggiore consisterà nel dare forma e struttura alla contrattazione decentrata nel luogo dove si coniugano organizzazione delle amministrazioni con gli obiettivi e risultati di efficienza nel fornire i servizi ai cittadini ed alle imprese.

Accanto alle problematiche accennate, riguardanti prevalentemente relazioni e negoziazioni nelle imprese e categorie, si tratta di coniugare come unione sindacale tali evoluzioni con le relazioni con le istituzioni, l'associazionismo civile ed imprenditoriale a livello locale sui temi sociali, economici, infrastrutturali dei servizi nel territorio.

In tale scenario, dove emerge che i cambiamenti sono in continuo divenire, l'unione sindacale di un territorio importante come quello metropolitano milanese può dare un grande contributo al sindacato concentrandosi su percorsi ragionati con le categorie, con le associazioni imprenditoriali locali ed istituzioni per dare strutturabilità, fattività alla nuova contrattazione e rappresentanza nei luoghi di lavoro e nel territorio, alle nuove relazioni sindacali ed istituzionali nel territorio. Non è il tempo delle polemiche o delle sterili contrapposizioni ma quello di costruire soluzioni nuove dal basso.

A tal fine è preferibile nel percorso individuare due ambiti di approfondimento tematico: contrattazione aziendale e territoriale nelle categorie; relazioni e negoziazioni con le istituzioni ed associazioni nel territorio.

Ragionare attorno a tale problematica significa partire dal considerare i contesti di scenario che accennavamo nella prima sessione per poi passare all'analisi delle tendenze al fine di comprendere e conoscere come l'interazione delle innovazioni tecnologiche con quelle di prodotto ed organizzative.

Tutto ciò ha cambiato le imprese, i processi produttivi e le condizioni dei lavoratori.

Bisogna inoltre mettere in evidenza che se la cultura delle imprese diventa più inclusiva della risorsa lavoro e delle persone che lavorano dovremo riqualificare dal basso le attuali relazioni e strumenti sindacali dell'odierno nostro agire.

Infatti le aziende selezionano i dipendenti da assumere, li responsabilizzano nei processi produttivi, li formano e li incentivano. Gli interventi interessano ormai i lavoratori dal livello del lavoro qualificato in su. Tutta questa sfera, che è gran parte della dimensione lavorativa di una persona, avviene prevalentemente al di fuori dell'influenza sindacale. Infatti da diversi anni le aziende hanno separato le attività tra risorse umane (politiche r.u.) e relazioni sindacali che si occupano degli eventuali problemi con le oo.ss.

In tale sistema e situazione emergono però delle criticità che noi dovremo considerare. La prima: il lavoratore è sempre più solo, impegnato ed intrappolato nel rispondere con adeguatezza agli obiettivi che gli hanno assegnato.

La seconda: le decisioni e soluzioni aziendali risentono spesso dell'emergenzialità, dell'eccessivo taglio dei costi giocato sul personale ed a volte da interessi specifici degli azionisti che non sempre collimano del tutto con quelli dell'impresa.

Partendo da tali riflessioni dovremo porci con le categorie l'interrogativo di quali proposte, percorsi ed azioni dovremo intraprendere per estendere in modo più diffuso possibile la contrattazione nelle aziende o nel territorio.

Il tempo è maturo visto che molte materie vengono ormai trasferite ed incentivate dal livello nazionale a quello locale e dove, però, attualmente il livello di estensione della contrattazione aziendale si misura mediamente attorno al 20% delle aziende.

A riguardo si porrebbero recuperare i dati degli "osservatori della contrattazione sia confederale che regionale". Per cui come ci si attiva per fare contrattazione aziendale diffusa? Strada obbligata perché il livello locale, anche se non è obbligatorio, sarà quello dove nel futuro prossimo prevalentemente si giocheranno gli aumenti salariali, il welfare integrativo, gli orari, gli inquadramenti professionali e le condizioni di lavoro.

Dal livello nazionale vuoi per la bassissima inflazione che per la tendenza a garantire i minimi salariali non potremo aspettarci per un medio periodo recuperi salariali degni di considerazione.

A meno che in un comparto o settore ben specificato il contratto nazionale diventi l'unico riferimento salariale (cosa poco probabile).

E' perciò necessario avviare rapidamente questa nuova fase di riposizionamento verso il basso dell'assetto della contrattazione.

Anche la contrattazione territoriale, come supplenza dello spazio contrattuale non esercitato in azienda, dovrà essere considerata come una altra area da coprire e strutturare nella contrattazione decentrata nei vari settori e categorie.

Ad oggi esistono solo esperienze consolidate di pratica contrattuale territoriale/regionale mutate dal contratto nazionale nell' artigianato e nelle costruzioni. Esistono inoltre nei vari settori delle buone pratiche di bilateralità territoriale.

### **Da qui alcune ipotesi e piste di lavoro:**

- Verificare con le associazioni delle imprese ( Assolombarda, Confcommercio, api, artigiani, assimpredil, alleanza delle coop ecc.) il grado di condivisione nel preparare la costruzione di ambiti relazionali territoriali tra le parti adatti alla nuova fase della contrattazione. Ad esempio individuare linee guida comuni sulle relazioni sindacali, sulla partecipazione, sulla contrattazione e sulla rappresentanza per dare strutturalità nel territorio a quanto prevedono le nuove disposizioni legislative, i contratti di categoria e le intese confederali( quella del 2009 sugli asset- contrattuali e quella sulla rappresentanza prevedono specifici rinvii al territorio). O come aprire spazi nel territorio alla contrattazione in assenza di quella aziendale.



- Verificare nel pubblico impiego a partire dalle associazioni territoriali degli enti locali (Anci), dalla regione per la sanità, dagli enti di ricerca, dalle università se sono disponibili ad aprire confronti su obiettivi e piani di efficienza delle singole amministrazioni dando seguito a quanto gli attuali dispositivi legislativi prevedono in materia di riconoscimento di una quota dei risparmi al salario dei dipendenti.
- Verificare con le categorie la percorribilità di intese con le associazioni imprenditoriali che diano strutturabilità nel territorio alla formazione continua (adesione e progetti fondi interprofessionali), all'alternanza scuola lavoro, al welfare (fondazione welfare).

Dentro questo percorso l'unione metropolitana può offrire anche un ulteriore supporto rilanciando nuovi piani di formazione sindacale per i rappresentanti aziendali ed una nuova attività di analisi e studio con il nuovo dipartimento innovazione e con il rilancio della fondazione Seveso.

Come dicevano poc'anzi l'unione sindacale metropolitana dovrebbe insieme alle categorie essere il motore della nuova fase della contrattazione ed al tempo stesso porsi come riferimento per la intera comunità associativa sindacale negli ambiti dove si combinano nel territorio i fattori del lavoro con quelli della cittadinanza implementando e via, via strutturando l'importante lavoro che già attualmente viene svolto nel territorio.

Anche qui, come nei luoghi di lavoro, i profondi cambiamenti illustrati in relazione richiedono una continua focalizzazione delle politiche sindacali nel territorio.

Pensiamo ad esempio riguardo al " lavoro " ,al cosiddetto mercato del lavoro che è sempre più territoriale, alle trasformazioni nell'intera rete che va dall'accesso, alle politiche attive, all'orientamento ed apprendimento permanente in riferimento ai bisogni professionali delle imprese, alla formazione continua, alla scuola, all'alternanza scuola lavoro, al sostegno al reddito ed ai servizi all'impiego.

Così come sul welfare dove il territorio è chiamato ad adattare, riqualificare il tessuto di protezione sociale guardando alla demografia, ai nuovi bisogni sociali pensandolo come un processo che tenga insieme la rimodulazione della spesa pubblica con i servizi socio-sanitari, la fornitura dei servizi pubblici con quelli del privato-sociale, l'assistenza e previdenza pubblica con quella contrattuale ecc.

Il dibattito attuale sulle periferie, inoltre, mette in luce come il contrasto al disagio e degrado sociale presente in tali zone lo si debba pensare non solo con misure di decentramento Istituzionale ma con interventi che colleghino le politiche sociali con quelle urbanistiche, dell'abitare, dei trasporti, della sicurezza, dei servizi pubblici e privati di prossimità che possano riqualificare il territorio periferico.

Sulle problematiche ambientali che stanno interessando sempre più l'attenzione e le condizioni di vita delle comunità urbane emerge, invece, che il territorio può diventare il luogo che può ripensare il rapporto tra lo sviluppo economico, gli insediamenti urbani e la qualità del suolo, dell'aria e dell'acqua.

Anch'esso è un processo che ha bisogno di un nuovo approccio paradigmatico in nome della sostenibilità capace di dare un contributo fattivo mettendo in campo e collegando tra loro interventi, piani di recupero ed efficientamento energetico edilizio a partire dagli edifici pubblici, piani di assetto idrogeologico, piani di trasporto pubblico.

Da questo quadro emerge che il territorio, sui temi accennati del lavoro, welfare, ambiente ed altri, può essere davvero il luogo generativo di nuovi orizzonti ( il centro nazionale a valere per tutti i vari soggetti sarà ancora a lungo occupato a ritrovare un baricentro politico, economico, istituzionale, culturale ecc.).

Il punto è considerare tali tematiche come processi mettendo al centro la persona e fornendo una visione d'insieme e non parziale o frammentaria come spesso avviene.

In secondo luogo bisogna dire che la titolarità e responsabilità di tali problematiche sono in capo prevalentemente alle istituzioni.

Il sindacato come altri soggetti dell'associazionismo territoriale si trovano, per la profondità delle trasformazioni in atto, a dover perseguire la strada della riqualificazione dei corpi intermedi.

Nel nuovo contesto significa cambiare l'angolo della visuale guardando e dando un contributo proattivo, progettuale e fattivo al benessere della comunità.

Per questo se si vuole incidere con efficacia sui cambiamenti sarà necessario tessere alleanze con l'associazionismo del mondo economico ( associazione delle imprese), del mondo sociale ( terzo settore, Fondazioni, Onlus ecc.) e del mondo dell' ambientalismo.

In questa direzione potrebbe assumere importanza il lancio di "forum" con Confcoop ed Acli come propedeutico ad un percorso di alleanze tra soggetti nel territorio.

Per fronteggiare i cambiamenti di cui sopra abbiamo bisogno di puntare su un nuovo protagonismo dei nostri iscritti.

Difficilmente potremo fronteggiarli solo come gruppi dirigenti.

E' un tema dibattuto internamente da diverso tempo che oggi ha però bisogno di trovare concretizzazione immaginando delle piste di lavoro.

Gli iscritti li incontriamo quando vengono nelle sedi sindacali, nelle assemblee dei luoghi di lavoro o nelle zone, nelle assemblee congressuali od iniziative di organizzazione.

Si incontrano prevalentemente nei momenti di necessità indotte da problemi nei luoghi di lavoro o nel territorio. Constatiamo inoltre che la partecipazione è, in generale, sempre più assottigliata rispetto al numero di iscritti associati.

L'attaccamento al sindacato, come dicevamo, è oggi ancora significativo ed importante sia perché si è consolidato nel tempo e sia perché vive nelle persone del lavoro la cultura popolare dell'averne una sponda certa alla quale appoggiarsi per farsi tutelare nei confronti di un governo ritenuto vicino o lontano dalle proprie convinzioni politiche.

Infatti, ci troviamo di fronte sempre più al martellamento continuo dei media, quali cassa di risonanza alle dichiarazioni ormai quotidiane della politica, sulla inadeguatezza e colpe del sindacato nonché sulle difficoltà economiche e sociali che stanno vivendo personalmente i lavoratori.

Basti pensare al fatto che sono in fase ultima di uscita dall'attività lavorativa gli iscritti entrati negli anni 70 che hanno contribuito significativamente a costruire il sindacato, aumentano fortemente i rischi di una vulnerabilità dell'iscritto verso il distacco dal sindacato o verso proposte organizzate di soluzioni sindacali populiste.

Da qui la necessità di organizzare il nostro modo di lavorare in direzione di nuove pratiche e metodi d'informazione, comunicazione e coinvolgimento degli iscritti per poterli radicare all'organizzazione, alla pratica dell'associazionismo.

Lo si può fare partendo dal basso riscoprendo e dando forza all'idea di comunità associativa nei luoghi di lavoro e nei territori.

Odiernamente la prevalenza delle persone che sono nostre associate dispongono di numerose fonti di informazione, utilizzano i nuovi mezzi di comunicazione e si mettono in relazione con gli altri nei social network ed ognuno si fa una propria idea sulla politica, sull'europa, sull'economia, sul sociale, sui servizi pubblici, sull'immigrazione ecc.

Crediamo che questa sia la realtà e la situazione che dobbiamo avere presente nell'organizzare il nostro agire.

Rispetto alla quale, in mezzo a tutte le diversità personali, noi dovremo sforzarci nel trovare il modo di interconnetterci, andando più in profondità, sulle questioni che ci accomunano e riguardano: le condizioni di lavoro, economiche e sociali in modo da offrire loro ed alle loro famiglie, responsabilizzandoli, una sponda ed una modalità associativa sulla quale contare.

Si potrebbe farlo pensando a nuove modalità nell'organizzare i flussi di informazione, comunicazione/formazione e coinvolgimento dall'associazione verso l'iscritto e dall'iscritto verso l'associazione.

Noi conosciamo poco, anzi pochissimo, sui nostri iscritti perchè, per gioco forza, abbiamo un approccio, nel fare associazione sindacale, prevalentemente generale e collettivo.

La stessa formazione delle politiche da seguire e la relativa informazione fa fatica ad uscire dall'ambito dei gruppi dirigenti.

Dobbiamo inoltre considerare che oltre alle problematiche legate al posto di lavoro un iscritto abita nel territorio e vive le questioni connesse ad esso quali quelle dell'abitare, dei servizi, della assistenza e sanità, dell'ambiente ecc.

Pensare alla comunità associativa significa che in un determinato paese, quartiere, zona, circoscrizione dovremo trovare la modalità per far conoscere, dialogare, incontrare gli iscritti di tutte le categorie per accrescere lo spirito associativo e solidaristico tra di loro e nei confronti delle problematiche della comunità a cui appartengono.

Certamente tutto questo richiede uno sforzo ed impegno di analisi, di progettazione e di investimenti tecnologici oltre che delle convenzioni sul 'chi fa che cosa ' tra categorie ed orizzontali nel rapporto con l'iscritto.

Per questa ragione il livello locale, cioè il partire dal basso, è sicuramente più agevole.

Per cui sarà necessario, guardando alle competenze dei nostri rappresentanti, ridisegnare i nostri modelli formativi insieme alle modalità operative tra interno (azienda) ed esterno (territorio) delle strutture.

Inoltre prevedere di dotare la rappresentanza aziendale delle necessarie agibilità unitamente a strumenti comunicativi e risorse economiche.

Infine nei processi di formazione della rappresentanza e rappresentatività bisognerebbe favorire la dialettica dal basso più che il controllo dall'alto. Abbiamo bisogno di fortificare e liberare tali tendenze non tanto e solo aumentando il numero delle rsu/rsa nei consigli generali ma privilegiando la rappresentatività degli stessi rispetto alla capacità di allineamento con questo o quel livello delle strutture.

I percorsi e gli interventi che abbiamo sollevato devono essere immaginati in un'ottica di ripartenza dal basso del sindacato in quanto, se opportunamente accompagnati, possono ridisegnare attraverso la responsabilizzazione e valorizzazione delle rappresentanze aziendali l'azione comune delle associazioni sindacali in quanto le nuove regole, condivise con le nostre controparti riguardo la rappresentanza, rappresentatività e democrazia sindacale, permettono l'esigibilità delle intese ai vari livelli: avendo conferito alle rsu e lavoratori la possibilità di decidere a maggioranza.

Il tutto può rappresentare, infatti, un asse importante della nostra azione perché ha in se i tratti per motivare e coinvolgere le nuove generazioni nella costruzione del loro futuro e dell'associazionismo sindacale.



La tutela del modello associativo della Cisl, dei suoi valori etici ha visto tutti coinvolti, le tematiche e problematiche di trasparenza amministrativa, e correttezza dei comportamenti ha visto il suo sviluppo prima nell'assemblea organizzativa e poi nella stesura e proposta di nuove e più impegnative regole nell'organizzazione, ma ciò per molti ha distorto l'idea del tema dell'esercizio dei diritti dei soci.

Innanzitutto occorre rilevare che un conto sono i diritti del socio in quanto iscritto e titolare di particolare attenzione nel processo di rappresentanza e difesa dei personali e legittimi interessi, come sancito nell'art. 6 Statuto, ben diverso è agitare tale diritto saltando completamente la filiera decisionale tipica del nostro modello associativo.

Non siamo in una logica da modello costo (tessera) e prestazioni tipiche per esempio delle formule assicurative.

Non sussiste quindi nei confronti dell'organizzazione un diritto individuale astratto se non in rapporto con il modello associativo.

Lo stesso articolo 6, nel prevedere che "gli iscritti hanno diritto ad essere adeguatamente informati e coinvolti nelle decisioni che li riguardano, e ad esercitare il diritto di critica nei confronti dei dirigenti sindacali nei limiti previsti dal presente Statuto.

La titolarità individuale dei propri interessi è garantita per “i diritti contrattuali” (c’è anche la legge...) senza SE e senza MA, diverso è l’esercizio dei propri diritti come iscritto all’organizzazione non esiste la logica del diritto individuale che non tenga conto dell’insieme.

La cultura cislina tiene uniti DIRITTI e DOVERI dell’iscritto vuole conciliare i Soci con le Strutture di rappresentanza, la Cisl non può essere una società per azioni con Soci proprietari ne dirigenti amministratori delegati, avremo tempo nella preparazione del prossimo Congresso per modificare se lo riterremo lo Statuto, dobbiamo essere la Cisl che governa i cambiamenti e che ritiene sempre di FARE LA DIFFERENZA.