

VII° CONGRESSO NAZIONALE

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE



Persona, Lavoro, Partecipazione
Per il futuro del Paese

23-24-25 Marzo 2022

TH Roma – Carpegna Palace Hotel
Via Aurelia 481, Roma (RM)

www.fistelcisl.it

#essercipercambiare



Carissime Delegate/i, Gentili Ospiti,

apriamo questo congresso con l'animo turbato e un grande dolore nel cuore per le recenti catastrofi che stanno investendo l'umanità, la pandemia e la guerra in Ucraina. Le scene devastanti di morte e distruzioni, le condizioni di milioni di profughi, la povertà dilagante che investe nel mondo milioni di uomini, donne e bambini, angosciano le nostre coscienze e ci impongono di condannare con fermezza ogni violenza e guerra in ogni parte del mondo. In questo momento il nostro pensiero va al popolo ucraino, il nostro sostegno alle decisioni della UE, del Governo e del Parlamento Italiano per tutte le iniziative assunte a difesa dell'integrità dei confini nazionali dell'Ucraina e dell'assistenza alla popolazione civile. Per tali ragioni abbiamo accolto, come FISTel Nazionale e Regionali, l'invito della CISL e del nostro Segretario Generale Luigi Sbarra ad aderire al fondo "**CISL fondo solidarietà per Ucraina**" con un contributo importante che possa aiutare a sostenere progetti umanitari, per i profughi e le famiglie coinvolte, affidati alla Croce Rossa Italiana, già attiva nella sua rete ucraina.

Il congresso è un evento eccezionale, è il momento più alto dell'organizzazione in cui si rinnova il quadro dirigente, si programmano le azioni da mettere in campo, cercando di rendere concrete le idee e le proposte elaborate. Le organizzazioni come il sindacato, i partiti, le associazioni, ecc, trovano rinnovate energie e linfa vitale quando riescono a rendere straordinario il percorso congressuale. Il nostro, purtroppo avviene in un momento, questa volta molto negativo e in una fase davvero straordinaria della nostra vita. Dopo la tragedia che tutti abbiamo vissuto negli ultimi due anni dovuta all'emergenza sanitaria, il recente scoppio del conflitto in Ucraina, oltre ad essere una catastrofe umanitaria, rischia seriamente di far precipitare su molti versanti, la già difficile situazione economica europea e mondiale. In Italia, il sistema paese

che già riscontrava pesanti ritardi strutturali e infrastrutturali su vari fronti, vedeva nel PNRR una grande opportunità per accorciare il gap competitivo con il resto di Europa, su molti asset strategici. Purtroppo con il negativo evolversi della situazione generata dal conflitto russo-ucraino, esiste il rischio molto concreto, che buona parte delle risorse destinate agli investimenti su digitalizzazione, infrastrutture e transizione ecologica, vengano dirottate a sostegno di quella parte di economia che maggiormente risente del conflitto bellico. In questo momento il Governo, le Istituzione e il Sindacato devono garantire il presidio della legalità per evitare che le incertezze economiche e sociali possano aprire le strade ad alleanze di mala vita organizzata, incentivare forme di evasione ed elusione fiscale, destabilizzare le imprese che soffrono della crisi finanziaria. Ciò comporterà probabilmente ulteriori ritardi nell'implementazione delle infrastrutture immateriali, come ad esempio l'estensione della fibra o la diversificazione dell'approvvigionamento energetico.

La fase più cruenta dell'emergenza sanitaria, ha fatto emergere pesanti distanze sociali anche sul fronte della digitalizzazione, basta pensare infatti che più di due milioni di famiglie sono state completamente escluse dalla possibilità di far partecipare i propri figli alla didattica a distanza, evidenziando differenze tra persone non più accettabili, una buona democrazia consiste nel garantire parità di opportunità a tutti i cittadini. Sarebbe veramente molto grave se il diritto a una connessione dignitosa per tutti, subisse ancora ritardi.

Il recente rincaro dei costi energetici, associato alla scarsa disponibilità di molte materie prime, nei nostri settori industriali sta diventando dirompente. Soprattutto nelle aziende, cosiddette energivore, nei settori di nostra competenza la produzione della carta e la sua trasformazione, l'incidenza dei costi sta diventando insostenibile e già registriamo in alcune aziende fermate di impianti. Sono problematiche che come vedremo più avanti, partono da

lontano; politiche industriali sbagliate scelte politiche non compiute negli anni, stanno mettendo a dura prova il nostro sistema industriale con ricadute pesanti sui lavoratori che rappresentiamo. La drammaticità dell'attuale momento, oltre che creare angoscia a tutti noi, ci ha fatto anche capire come la nostra Federazione rappresenti settori strategici e vitali per un paese; il sistema di telecomunicazioni, i media la cultura e lo spettacolo, emergono nelle strazianti immagini che ci consegna questa guerra, come pilastri essenziali nella vita democratica di un paese.

LA FILIERA INDUSTRIALE: STAMPA, CARTA E CARTOTECNICA

La trasformazione della filiera produttiva e contrattuale

Si tratta di un'area che ha, al proprio interno, molte differenze sia economiche che produttive e quindi sono molti e diversificati i fattori che ne stanno determinando l'evoluzione e i cambiamenti. Tra questi fattori però ve n'è uno che probabilmente pesa maggiormente ed è il crollo costante della stampa di prodotti editoriali (quotidiani e periodici in particolare, ma anche cataloghi e directory) sia in termini di copie che di foliazione. Come conseguenza diretta si registra un crollo della domanda di carta per usi grafici e conseguentemente la riconversione di alcune cartiere verso la produzione di carta e cartone per imballaggi che da comparto che fino a pochi mesi fa era in espansione, rischia di essere ora in sovrapproduzione, a seguito anche del rallentamento della domanda, a causa degli effetti generati dall'emergenza sanitaria di alcuni beni e consumi (e quindi di imballaggi) che sta investendo tutta l'Europa ed in particolare il mercato tedesco, dovuto anche all'innalzamento del costo della materia prima (cellulosa e di conseguenza anche tutta la filiera del riciclo) e dell'energia, arrivato ormai ai prezzi massimi storici che non venivano toccati dal 2014. Essendo la produzione della carta e degli imballaggi uno dei

segmenti più rappresentativi della così detta economia circolare, entrerà a pieno titolo nella distribuzione di risorse garantite dal PNRR. Noi pensiamo che anche in questo caso un criterio basato sulla creazione e il mantenimento dell'occupazione debba essere tenuto in considerazione, quindi in sostanza, si tratterebbe di elargire più risorse a quelle imprese che riescano a meglio coniugare, transizione ecologica, sicurezza sul lavoro e occupazione di qualità. Dal punto di vista economico la marginalità della stampa editoriale diminuisce mentre cresce quella della stampa di packaging (astucci, etichette ecc.). Questo ribaltamento di valori economici tra i due principali comparti della stampa potrebbe anche essere alla base del completo stallo della contrattazione nazionale di settore. Anche in questo caso un perimetro contrattuale più ampio che comprenda l'intera area della stampa, della carta e dell'imballaggio potrebbe permettere quella flessibilità normativa ed economica in assenza della quale gli attuali perimetri contrattuali rischiano invece di esplodere e di frammentarsi ulteriormente.

Anche le innovazioni tecnologiche legate al digitale hanno (o potrebbero avere) un impatto diverso nei diversi comparti.

La diffusione della stampa digitale per il momento sembra essere circoscritta alla stampa di libri. La stampa digitale in rotocalco richiederebbe investimenti per il rinnovo degli impianti troppo elevati per un settore che vede diminuire i propri margini di guadagno. La diffusione della stampa on demand collocata presso le librerie o presso i distributori di e-commerce in sostituzione del magazzino non si è sviluppata anche a causa della difficile gestione dei diritti d'autore che stanno in capo alle case editrici e non possono essere trasferiti allo stampatore.

Lo "smart packaging", vale a dire la creazione di imballaggi dotati di supporti digitali incorporati in grado di dialogare con la domotica, rappresentano invece un esempio di evoluzione di prodotto e non solamente di processo.

Nei comparti cartario e cartotecnico l'impatto del digitale sembra essere limitato alla logistica e alla gestione dei magazzini.

La formazione continua

In quest'area, essendo l'impatto del digitale molto diversificato e con un'evoluzione relativamente più lenta rispetto ad altri settori, bisogna focalizzarsi su progetti specifici mirati per i diversi settori. L'ENIPG potrebbe diventare un punto di riferimento per tutta l'area industriale, fermo restando l'autonomia delle parti nell'individuazione e nella definizione dei singoli progetti. Il Fondo Nuove Competenze potrebbe essere uno strumento nuovo al quale attingere risorse elaborando adeguati piani formativi.

L'Osservatorio tecnico per i quotidiani e le agenzie di informazione, costituito da Fieg, Asig e dalle Organizzazioni sindacali, è uno dei pochi **Osservatori** che in quest'area settoriale dà una lettura analitica sia nella parte editoriale che di stampa e potrebbe rappresentare il modello per un organismo bilaterale che copra tutti i diversi comparti.

LA PRODUZIONE EDITORIALE DI CONTENUTI

La trasformazione della filiera produttiva e contrattuale

C'era una volta il settore della "Carta Stampa Editoria", con gli editori che stavano al centro ed erano proprietari anche delle aziende di stampa e spesso avevano partecipazioni nella produzione di carta per usi grafici (quando il prezzo della carta era un fattore strategico della redditività); ai lati (o ai margini) la stampa commerciale e il packaging, mentre la produzione di imballaggi e della carta "tissue" completavano la filiera, la quale, nell'immaginario sindacale e nella realtà contrattuale è rimasta e rimane ancora oggi la stessa.

C'era una volta la televisione pubblica (e solo la televisione pubblica) che faceva anche (e forse soprattutto) informazione, ma i suoi dipendenti (giornalisti a parte) erano considerati lavoratori dello spettacolo perché i loro diversi mestieri erano gli stessi che si trovavano nello spettacolo dal vivo e nel cinema (che era solo cinema per i cinema). Poi vennero le tv private commerciali, e siamo riusciti (unici in Europa), a fare un contratto nazionale del settore della Radio-Tv commerciale; per il resto non è cambiato molto se non per un aspetto: la pubblicità. Le concessionarie (ma anche le agenzie e i media center), che fino a quel momento erano considerati fornitori esterni di servizi commerciali, entrarono a pieno titolo nella filiera editoriale sia audiovisiva che a mezzo stampa. Tutti i principali editori divennero proprietari delle proprie concessionarie uscendo totalmente dalla produzione della carta, cedendo la proprietà ad aziende che si specializzarono nell'attività di stampa.

Con l'espandersi di internet come mezzo di comunicazione, i giornali vengono letti maggiormente sui *devices* digitali dotandosi di proprie edizioni *online* e di vere e proprie web-tv; la tv on demand si sposta dal satellite alla rete facendo nascere nuovi competitor come Netflix ed Amazon prime, i cosiddetti OTT che si espandono e crescono nell'editoria digitale, senza nessun cambiamento normativo o regolatorio che tenga conto del nuovo scenario competitivo. Anche se recentemente quasi tutti i paesi aderenti al G20, hanno sottoscritto gli accordi globali, che a partire dal 2023 prevederanno una tassazione minima delle imprese multinazionali e dei colossi digitali (OTT), rimane ancora molto lavoro da fare. Il divario competitivo rimane enorme e pur apprezzando questo passo in avanti, sulla tutela del diritto di autore e sulla responsabilità editoriale di quanto viene pubblicato sul web, riteniamo insufficiente quanto fatto finora.

Senza voler intaccare la libertà di espressione che è peculiarità del mondo internet, quanto accaduto durante l'emergenza sanitaria, ci deve far riflettere. Infatti, qualsiasi informazione pubblicata sui media tradizionali, impegna

l'editore a verificare l'esattezza e la veridicità della notizia essendo lui in solido responsabile di quanto divulgato, a differenza invece di quanto avviene su internet, ad esempio le informazioni di carattere medico, a nostro avviso, necessiterebbero di una sorta di certificazione che renda responsabile la fonte palesando chi, e con quali competenze ha scritto.

Altro tema collegato a quanto sopra detto, riguarda quanto successo nei mesi scorsi circa l'assegnazione dei diritti di trasmissione del campionato di calcio di serie A, dove la Lega Calcio ha assegnato i diritti a DAZN (OTT sportivo), senza tener conto di uno standard qualitativo accettabile del servizio e nemmeno delle prevedibili ripercussioni sull'occupazione dell'operatore che deteneva precedentemente i diritti. Senza voler contrastare una giusta e leale concorrenza, pensiamo sia giunto il momento di considerare, come criterio di valutazione, anche l'occupazione che deve essere garantita a gare di questa importanza.

La filiera tradizionale "Carta Stampa Editoria" è stata completamente stravolta. Internet rappresenta il mezzo o il luogo di convergenza tra editoria tradizionale e editoria audiovisiva.

Internet non cambia solo la modalità distributiva, ma anche il prodotto e la sua modalità di fruizione e di realizzazione.

È possibile pensare oggi ad una macroarea settoriale dove convergono e si intrecciano tutti i segmenti (o comparti) produttivi cui abbiamo fatto riferimento parlando di "produzione editoriale di contenuti"? E quale potrebbe essere la più corretta ed efficace articolazione contrattuale per questa filiera? Per dare una risposta bisogna partire ponendosi la domanda: chi fa cosa, con quali modalità produttive e con quale organizzazione del lavoro.

Pur consapevoli di tutte le difficoltà e di tutte le resistenze immaginabili, noi pensiamo che un quadro contrattuale unico ma flessibile ed articolato, non solo sia possibile ma potrebbe anche rivelarsi lo strumento più utile ed efficace per

affrontare tutti i punti o i momenti di crisi che possono svilupparsi lungo il percorso di convergenza e di assestamento di questa nuova filiera.

RAI

Anche se recentemente è stato rinnovato il CCL RAI (Referendum in corso), rimangono irrisolti molti problemi che affliggono la rete del servizio pubblico.

Noi da tempo sosteniamo che il primo punto da affrontare riguarda la governance dell'azienda, la quale deve aver ben separate le funzioni di gestione e vigilanza. La gestione deve essere affidata ad un management capace che gestisca industrialmente l'azienda senza intromissioni della politica che deve solo presiedere il comitato di vigilanza. Anche la durata del mandato dell'AD di 3 anni, appare nel complicato mercato dei media inadeguato. E' necessario poi avere un miglior utilizzo delle risorse interne, un definitivo assetto rispetto alla riscossione del canone ed un adeguamento tecnologico che riduca il gap almeno con le altre tv generaliste e infine ricoprire in modo migliore il ruolo di servizio pubblico. Noi pensiamo che attraverso un utilizzo più efficace del rappresentante dei lavoratori nel Consiglio di Amministrazione, questi obiettivi possono essere più facilmente raggiunti

RAI WAY

Il governo, tra la perplessità generale, perché non prevedibile, ha dato il via libera alla possibilità per la Rai di cedere le sue quote nella società delle torri di trasmissione, con un'operazione che apre la strada al riassetto del settore. Il presidente del consiglio Mario Draghi ha firmato un DPCM che consente alla

RAI di scendere sotto la quota del 51% della sua partecipazione azionaria in Rai Way, attualmente fissata al 65%. L'azienda, quotata in borsa, possiede la rete di diffusione del segnale radiotelevisivo. Ora il progetto di fusione con Eircom, che detiene le infrastrutture di trasmissione di Mediaset in Italia, potrà essere riavviato. Il progetto rientra secondo la nostra lettura nel riassetto più generale del business delle "torri trasmissive" che ha già visto il riassetto di quelle di TLC con l'obiettivo del coinvestimento e la razionalizzazione dei costi.

In Europa nessuna Emittenza pubblica detiene più le Torri trasmittenti, oggi detenute da RAI WAY che distribuisce anche degli utili alla Capogruppo RAI (Utile netto pari a 52,8 milioni).

La preoccupazione della FISTel Cisl è che la scelta della vendita delle quote di RAI WAY è solo finalizzata a fare cassa. Oggi la RAI ha un indebitamento di 625 milioni di euro (ammortamenti sotto controllo, ma trend debitorio in crescita). L'operazione di vendita delle quote di maggioranza può essere anche un'opportunità di mercato condivisibile sotto l'aspetto industriale, ma questo scenario non rassicura il Sindacato sulla capacità di rilancio della RAI se non viene accompagnato da un piano industriale di breve e medio termine nell'ottica dell'ottimizzazione dei costi e del rilancio delle produzioni televisive.

Se l'operazione è solo finanziaria per alleggerire il debito, allora diventa un'operazione preoccupante per la tenuta complessiva e per l'integrità di tutta l'Azienda e dei relativi perimetri occupazionali.

Se come pare l'operazione è irreversibile per scelta del Governo, che è l'azionista della RAI, il sindacato deve assolutamente garantire, anche con il coinvolgimento delle Istituzioni il perimetro occupazionale e salariale dei lavoratori coinvolti, chiedendo un confronto con il MEF sul destino della TV pubblica.

La formazione continua nel settore della produzione editoriale di contenuti.

Se si guarda all'insieme dell'organizzazione del lavoro in quest'area, la tendenza più evidente è la crescita della produzione appaltata all'esterno in varie forme. Oggi in una televisione generalista, se si escludono i telegiornali e parte dei programmi d'informazione, la realizzazione esecutiva viene affidata a produttori esterni anche quando si utilizzano studi e personale interni all'azienda. Così è stato da sempre per la produzione di "fiction" ed oggi lo sta diventando anche per i programmi di intrattenimento specificatamente televisivi. Nell'editoria tradizionale prevale l'utilizzo del lavoro autonomo in campo editoriale, e il ricorso all'appalto riguarda principalmente le attività che richiedono specifiche competenze collegate al digitale. È naturale che sempre di più nei prossimi anni il fabbisogno di formazione continua riguarderà le piccole/medie imprese appaltatrici (produttori indipendenti) e i singoli professionisti (tecnici) che operano nel settore. Se si esclude il sistema modello Fondimpresa, oggi esiste solo un organismo finalizzato alla formazione professionale nel settore e riguarda i tecnici delle troupes della produzione cinematografica e televisiva con il coinvolgimento delle parti sociali, in particolare Anica e Apa. Da un altro lato, le scuole collegate all'ENIPG hanno già sperimentato ampiamente la formazione di nuove figure professionali collegate al web (soprattutto nell'ambito della pre-stampa); si tratta di verificare quanto questo patrimonio formativo possa essere utilizzato ed indirizzato verso l'intera area della produzione editoriale.

SPETTACOLO DAL VIVO, CINEMA ED INTRATTENIMENTO

Siamo tutti ormai consapevoli di essere di fronte ad un radicale cambiamento economico, organizzativo e tecnologico, che tocca nel profondo i nostri

fondamentali, sui quali nel tempo abbiamo segmentato le nostre rispettive attività.

Problemi esogeni stanno mettendo in discussione il nostro valore identitario, il corpo giuridico delle norme che lo hanno disciplinato, nonché le regole del mercato; si stanno inoltre riducendo i consolidati margini di profitto anche per effetto di una inarrestabile invasione di soggetti economici internazionali, che stanno rimodulando le vecchie regole del mercato, facendo saltare i consolidati meccanismi di tenuta sociale causati particolarmente da comportamenti ai confini della legalità che creano un effetto dumping alle Aziende più virtuose del Paese.

A fronte di questo quadro sopra descritto, noi rispondiamo con un assetto organizzativo che opera nel segmento della produzione di contenuti culturali, d'informazione e d'intrattenimento, con una realtà produttiva che opera con un insieme di soggetti istituzionali, imprenditoriali, associativi e sociali, che non hanno eguali in nessun altro settore merceologico.

Per sottoscrivere ad esempio il CCNL dei Dipendenti delle Fondazioni Lirico Sinfoniche, è necessaria la validazione del MEF, del MIBACT, del Ministero del Lavoro attraverso l'ARAN, della Corte dei Conti ed infine dell'Anfols (Associazione sindacale delle Imprese).

Intervengono a volte nel Settore ulteriori istituzioni, quali la Comunità Europea come per il caso del diritto d'Autore, Enti Locali per trasferimenti economici o di partenariato produttivo (vedi films Commission), e infine varie Autorità come quelle che regolano i fattori economici dominanti o regolatori nel mondo dell'informazione.

Sono coinvolte nella preparazione dei contenuti artistici e autoriali, tutte le figure giuridiche che disciplinano i Rapporti di lavoro, dalla subordinazione, alla figura del socio, alla partita IVA e all'impresa individuale, con oltre 117 qualifiche professionali (che a fronte di processi di digitalizzazione sono

sottoposte ad una continua rivisitazione) che prevalentemente prevedono prestazioni discontinue e intermittenti, annoverando decine di associazioni datoriali e centinaia di associazioni professionali.

E' ovvio che con un sistema organizzativo così come descritto, che ha sedimentato nel tempo interessi e regole parcellizzate, è molto difficile riuscire a realizzare il primo obiettivo che poniamo al dibattito, ossia la necessità di riuscire con efficacia ad effettuare politiche di sistema, di sostegno e di sviluppo che ricompongono in un unico perimetro tutte le attività riconducibili al Settore dello Spettacolo e che siano quindi utili a tutta la filiera.

Va ricomposto anche un nuovo modello relazionale, ispirato come noi auspichiamo, ai principi della partecipazione attiva, che va esercitata attraverso la costituzione di luoghi, presso le istituzioni con forme di bilateralità privata, con un ampio perimetro di riferimento produttivo a cui possano partecipare tutti i soggetti che per competenze, professionalità e funzioni, operano nel Settore, e che attraverso una funzione di insieme, possano indicare strategie d'indirizzo e verificarne i risultati raggiunti.

Va riformato un nuovo modello di Welfare più adattivo al settore mentre oggi è normato da regole mutuare dai settori dall'industria e delle grandi imprese che stridono con la nostra realtà.

Continuiamo a tutt'oggi a destinare ingenti risorse, che si disperdono nel bilancio dell'INPS attraverso la gestione separata e che non vengono ricondotte all'interno del Settore che le produce, con gravi danni per i nostri Lavoratori.

Le attuali proposte di legge nate durante la Pandemia, si occupano dei temi della previdenza e di assistenza del settore sempre in modo parziale tamponando le situazioni emerse dalla crisi.

Vanno invece prospettati interventi normativi complessivi e strutturali, adeguatamente sostenuti da forti investimenti proporzionati al valore del Pil, come ad esempio avviene su schemi e strumenti che troviamo a livello

Internazionale e non purtroppo in Italia, nonostante la ricchezza, la storia e la nostra tradizione culturale.

Dobbiamo irrobustire il quadro delle norme legislative a tutela dei soggetti che rispettivamente rappresentiamo sul piano dei diritti commerciali e del lavoro, messi gravemente in discussione dai nuovi soggetti imprenditoriali internazionali, limitandone i comportamenti non corretti e spesso ai margini della legalità, anche con istituti che diano tutele certe al dumping diffuso con tempi compatibili al sistema del mercato di riferimento.

Dobbiamo quindi su queste cose, misurarci con innovazione, nuove tutele e proposte.

La FISTel - CISL, su queste materie intende scendere in campo per fare in modo che le migliori intuizioni, i più validi contributi e le iniziative più efficaci, possano concretizzarsi in politiche di sistema fondamentali per il governo e lo sviluppo del Settore e diffondere il valore culturale e identitario del Paese.

Proposta per una rete delle attività culturali

Un Sindacato delle Reti, per quanto attiene le imprese che svolgono attività di produzione, distribuzione, assistenza e vendita dei loro prodotti o servizi, è una giusta intuizione, messa in campo dalla Cisl Confederale con l'obiettivo di realizzare una semplificazione e razionalizzazione economica, organizzativa e contrattuale, di strutture che per

affinità produttive e organizzative, hanno una significativa rappresentanza riconducibile a contratti con ampie sfere di applicazione esaustive dei propri assetti organizzativi.

Racchiudono tutte le attività di filiera, anche se organizzate in appalto, in outsourcing o tramite affitti di rami d'azienda, che rispondono a tutte alle attività del core-business del settore merceologico di riferimento.

Per quanto attiene invece il Settore della produzione di contenuti culturali, d'informazione e di intrattenimento, riteniamo sia necessaria una valutazione più approfondita di fronte alla situazione che di seguito illustreremo e che riproduce l'attuale stato di fatto attraverso:

- 117 Codici qualifica I.V.S. ex Enpals previsti per i Lavoratori dello Spettacolo divisi per gruppi (codici in via di aggiornamento per via dell'immissione tecnologica);
- Centinaia di Associazioni Professionali;
- Svariate decine di Associazioni Datoriali;
- 19 Contratti collettivi

Sono inoltre previste nel Settore tutte le nature giuridiche sia per quanto riguarda le Imprese che i Lavoratori, disciplinati sia in forma subordinata, che da soci o con partita IVA, e prevalentemente con rapporti di lavoro discontinui e intermittenti.

In questo quadro di sintesi sopra descritto, troviamo spesso il professionista essere al contempo produttore e prodotto del contenuto culturale con modelli organizzativi, normativi e di rappresentanza, molto distanti da quelli previsti dalle grandi Imprese sulle quali insiste il progetto delle Reti.

Ci troviamo di fronte ad un tessuto del mercato del lavoro veramente particolare a cui mal si coniugano le norme previste per l'industria tradizionale, sia sul piano delle economie che delle norme che lo disciplinano, come per esempio quelle previdenziali che ancora giustamente prevedono delle prerogative utili al Settore pur avendo subito lo scioglimento dell'Enpals.

Il Settore è tra l'altro seguito da due categorie sindacali della CISL, sia da noi della FISTel che dalla FISASCAT per quanto attiene i contratti dello Sport, dei

Casinò e dell'Ippica e per le aree del mercato del lavoro atipico, a partita Iva dalla Felsa e dall'associazione Cisl Vivace.

Riteniamo pertanto che in occasione delle innovazioni organizzative che stanno interessando la nostra Federazione, nella prossima stagione congressuale sia opportuno dare risposta ad una più efficace definizione organizzativa a questo Comparto , che dovrebbe secondo noi trovare la sua giusta collocazione attraverso la costituzione di un preciso Dipartimento dei Lavoratori riconducibili e iscritti alla gestione previdenziale dello Spettacolo, per riuscire a dare le migliori risposte di rappresentanza, contrattuali e sociali che hanno sempre più bisogno di norme aderenti alla particolarità del Settore come abbiamo evidenziato nel nostro Convegno del 2019.

Ciò consentirebbe di trovare in ambito Confederale soluzioni e prospettive di investimenti e risorse, in un'area di filiera ed unica area settoriale delle attività Culturali, Spettacolo e Cinema e dell'intrattenimento.

TELECOMUNICAZIONI (TELCO – CRM/BPO - APPALTI)

Filiera delle TLC

Parliamo di una filiera articolata, che ruota attorno agli Operatori di TLC, che generano per buona parte i ricavi degli altri attori (dai fornitori di infrastrutture di rete, a quelli di apparati e servizi di rete, fino alle aziende di CRM/BPO). Un insieme di aziende che occupa al suo interno circa 200.000 lavoratori e che crea un contributo importante al PIL del Paese. I rapporti sindacali con l'associazione datoriale ASSTEL sono improntati al reciproco riconoscimento, al rispetto e alla condivisione preventiva delle strategie da mettere in campo in un settore molto flessibile nei cambiamenti organizzativi e di mercato. Praticamente in questi anni abbiamo puntato tutto sulla contrattazione di anticipo suggerendo interventi legislativi e stipulando intese - come sullo SW - che sono diventate di riferimento per tutto il mondo del lavoro.

Per inquadrare meglio lo stato del settore prendiamo a riferimento i dati dell'ultimo Forum sulla Filiera delle TLC organizzato appunto dalle **OO.SS. SLC-CGIL - FISTel-CISL- UILCOM-UIL e ASSTEL**; i ricavi degli Operatori TLC italiani valgono l'1,7% del PIL (nel 2010 erano il 2,7 %), mentre a livello di investimenti sostengono il 5,3% degli investimenti complessivi del Paese. Fondamentale, dunque, focalizzare bene le dinamiche che questa filiera sta vivendo e le sfide da affrontare per una ripresa. In particolare i dati attestano che:

Il rapporto 2021 hanno evidenziato che il 2020 è stato un anno record per i volumi di traffico dati (**+50% sia per il traffico dati fisso sia per quello mobile**) e le contrattualizzazioni alle reti fisse con prestazioni oltre 100 Mbps che, a dicembre 2020, hanno raggiunto il numero di 9,5 milioni, pari al 52,6% del totale accessi broadband (**+35% rispetto ai 7,1 milioni del 2019**).

Tuttavia si è registrato anche un ulteriore peggioramento dei ricavi del settore che si sono **ridotti di 1,5 miliardi di euro raggiungendo 28,5 miliardi**, il valore più basso degli ultimi 10 anni. Complessivamente, **dal 2010 al 2020**, i ricavi complessivi hanno fatto registrare **un calo del 32%**, il radio-mobile del 40%, le comunicazioni fisse del 23%. Tale calo è superiore a quello degli altri principali paesi europei. Situazione analoga quella dei principali **Operatori di Customer Management** che nel 2020 hanno registrato una **diminuzione dei ricavi pari al 3,6%**.

Di contro gli Investimenti si sono attestati a € 7,4 miliardi, con incidenza record del 26% sui ricavi totali degli Operatori TLC. Rispetto alle altre Utility il settore delle Telco si conferma quello con i maggiori investimenti, seppur con ricavi e prezzi in calo. L'occupazione complessiva ha registrato negli ultimi quattro anni una perdita di qualche decina di migliaia di posti di lavoro.

Altro elemento rilevante è dato dal Saldo di cassa degli Operatori TLC (differenza tra EBITDA e CAPEX) pari a **2,5 miliardi di euro, valore più basso**

di sempre (nel 2010 era 10,5 miliardi di euro), segno che la marginalità del settore è assorbita dai flussi di cassa necessari a sostenere gli investimenti.

Scenari di settore

Il mercato delle Telecomunicazioni è caratterizzato da grandi cambiamenti sia di carattere industriale che di assetti societari. I ritardi della digitalizzazione del Paese derivanti anche dal mancato raggiungimento degli obiettivi dell'agenda digitale 2020 non hanno più alibi, le ingenti risorse previste dal PNRR consegna al Governo e alle Telco, la responsabilità di mettere in campo strumenti legislativi, risorse, conoscenze e professionalità per superare il **digital divide** che ancora penalizza l'Italia rispetto ai Paesi più industrializzati.

L'Italia risulta infatti, 25ma in Europa in ambito EU 28 (**secondo l'ultima edizione 2020 del DESI report**) per tasso di digitalizzazione dell'economia. Le carenze italiane più significative riguardano il capitale umano e il basso grado d'integrazione delle tecnologie digitali. Fondamentale, quindi, il corretto e pieno utilizzo dei fondi destinati dal PNRR per colmare i seguenti gap, orientati:

- alla connettività ad alta velocità in tutto il Paese;
- alla digitalizzazione della PA (importante anche per trainare gli investimenti dei privati);
- al miglioramento della competitività del sistema produttivo attraverso investimenti in tecnologie all'avanguardia, con particolare attenzione al sostegno delle piccole e medie imprese (l'ossatura portante del nostro sistema produttivo) favorendone l'internazionalizzazione e potenziando le filiere produttive più innovative e strategiche;
- al miglioramento delle competenze digitali di base dei cittadini (e di conseguenza dei lavoratori).

In quest'ottica va pertanto letto e sostenuto il PNRR che per la Missione 1 prevede la dotazione complessiva di 49,86 miliardi (di cui 40,3 a valere sul

PNRR, 0,80 a valere sul Piano “React EU” e 8,74 a valere sul Fondo Complementare). Per la digitalizzazione della PA sono previsti 11,5 miliardi, per la digitalizzazione del sistema produttivo 30,57 miliardi e per la digitalizzazione di cultura e turismo 8,13. Una cifra colossale che in soli 4-5 anni potrebbe cambiare i rapporti cittadino – istituzioni, consumatore – mercato, lavoratore – datore di lavoro. Purtroppo per i processi in atto nel riassetto delle Tlc italiane si rischia di impiegare le risorse in modo improduttivo se non dannoso per lo Stato.

E’ importante che l’impegno a raggiungere tali ambiziosi obiettivi con le risorse del PNRR sia assunto da tutti con responsabilità soprattutto da parte delle Istituzioni, delle imprese e delle parti sociali.

In questi ultimi trent’anni anni è mancata la visione di politica industriale del settore, i Governi che si sono succeduti hanno manifestato miopia e mancanza di strategia, non hanno capito fino in fondo che l’innovazione tecnologica e la diffusione delle infrastrutture di rete sarebbero state strumenti di sviluppo industriale e di servizi innovativi in un mercato sempre più globale.

Le scelte sbagliate post-liberalizzazione hanno distrutto il patrimonio pubblico delle Telecomunicazioni, quel soggetto industriale di grandezza mondiale che aveva negli anni del boom economico connesso tutti gli italiani alla rete telefonica nazionale e trasformato un privilegio di pochi in un diritto universale per tutti i cittadini.

Riteniamo che la nascita di Open Fiber sia stata una operazione positiva, sicuramente uno stimolo allo sviluppo della connettività in un momento di incertezza degli investimenti privati, ma anche un percorso ad ostacoli dove i ritardi per ragioni burocratiche e di sistema rischiano di allontanare l’obiettivo. Grande è stato lo sforzo di competenza, di appartenenza e di sacrificio da parte di tutti i lavoratori per avviare una Start-Up complessa.

Se l'ex Incumbent, scevro da pregiudizi politici, fosse stato sostenuto e indirizzato per guidare la trasformazione tecnologica e digitale del Paese - con lo stesso spirito di inclusione sociale degli anni sessanta della SIP - ovvero portare la connettività ad ogni cittadino, come sta avvenendo in tutti gli altri Paesi europei con gli ex monopolisti, forse avremmo risultati più apprezzabili per l'intera collettività. Adesso bisogna lasciarsi alle spalle ogni retropensiero, dubbio e perplessità per unire gli sforzi verso un unico obiettivo, connettere l'Italia!

Nel riassetto nazionale delle Tlc e successivamente a livello europeo, la mancanza di un **"campione nazionale"** impedirà al nostro Paese di giocare un ruolo centrale al tavolo dei grandi player europei per disegnare la nuova architettura dei media e delle telecomunicazioni paneuropee.

In questo contesto la leva del PNRR assume rilievo fondamentale per rendere sostenibili gli investimenti in progetti di ricerca e sviluppo utili all'implementazione di standard globali e nella definizione di nuovi servizi a beneficio dell'intera collettività.

In particolare, è decisivo pianificare una copertura omogenea dell'intero territorio nazionale con le reti ad alta velocità per assicurare la parità di opportunità di lavoro, di studio e di coesione sociale, in un'economia che procede verso la trasformazione digitale dell'industria e dei servizi.

Riteniamo per questo che la "rete unica nazionale" resti la scelta industriale necessaria nel riassetto complessivo delle reti in fibra.

Rete Nazionale

La FISTel- Cisl e l'intero Sindacato Confederale credono che il processo di riassetto delle reti passi ancora dalla condivisione del Memorandum dell'Agosto 2020 tra TIM, CDP e Open Fiber.

Una scelta a nostro parere convincente perché la partecipazione di CDP come azionista di riferimento (già azionista di TIM e OPEN FIBER) garantisce gli interessi di sicurezza nazionale ed è aperta al co-investimento di tutti gli operatori del mercato. Questo modello, inoltre, di rete nazionale sarebbe caratterizzato dall'assenza di legami di integrazione verticale rispetto ai servizi di accesso alla rete, avrebbe una Governance indipendente e, un nuovo regime regolatorio, dovrebbe assicurare la parità di accesso e spingere il coinvestimento con un elevato standard qualitativo del servizio.

Nel recente piano industriale presentato dall'Amministratore Delegato di TIM al CDA si prevede invece la separazione della rete dai servizi e la definitiva archiviazione del Memorandum del 2020. Questo è anche l'orientamento che prevale tra le forze politiche e parlamentari che recentemente abbiamo incontrato. Riteniamo questa scelta sbagliata e non utile agli interessi nazionali perché risponde solo a logiche finanziarie dettate dalle esigenze dell'azionista di riferimento Vivendi, per rientrare dalle perdite dovute alla svalutazione dell'investimento.

Gli analisti finanziari, infatti, a seguito della presentazione del piano non si soffermano sui vantaggi industriali che l'azienda e il Paese potrebbero avere per il futuro, si focalizzano esclusivamente sulle dinamiche di separazione degli Assets, funzionali all'aumento del valore in borsa del titolo. Inoltre non è chiara la posizione del CDA di TIM sull'offerta di KKR , aldilà dei tatticismi dei comunicati aziendali, questa sorta nebulosa sul futuro del Gruppo condiziona le scelte strategiche, seppur non condivise del piano industriale .

In questa incertezza intanto il titolo ha toccato i minimi storici.

La separazione della rete dai servizi indebolisce TIM e l'intero settore delle Telecomunicazioni. Nell'ex monopolista si rischiano migliaia di esuberi, immaginiamo, inoltre, nel breve medio termini un effetto domino, con la duplicazione dell'analogo modello industriale in tutte le Telco.

Avremo ricadute di carattere sociale su tutta la filiera con l'impoverimento del fattore lavoro e la modifica del **"core business"** delle telecomunicazioni e dei perimetri occupazionali. La filiera delle telecomunicazioni ne uscirebbe indebolita con il mercato che guiderebbe esclusivamente le scelte dei **"business selettivi"** e il Paese sarebbe penalizzato per le diseguaglianze dei milioni di cittadini tagliati fuori dalle opportunità fornite dalla connettività e dai servizi innovativi; ***la rete nazionale diventerebbe una grande azienda di manutenzione, complementare alle aziende già esistenti come Sielte, Sirti, con analoghi perimetri di attività e eccedenze di personale alla fine del processo di implementazione della infrastruttura.***

Digitalizzazione

La digitalizzazione del Paese si basa sulle infrastrutture di telecomunicazione, che sono l'asset chiave su cui i servizi digitali vengono costruiti (es. e-Commerce, pagamenti digitali, monitoraggio consumi elettrici e infrastrutture, didattica a distanza, servizi cloud) e i cui benefici, peraltro, sono appannaggio di altre Industry.

Una sfida cruciale per l'accelerazione della digitalizzazione di imprese, PA e cittadini passa, dunque, dal potenziamento delle reti ultra-broadband ad altissima velocità, sia fisse che mobili, nel minor tempo possibile.

Ci sono, poi, altre due aree di investimento altrettanto importanti – e probabilmente ancora più complesse - che vedono all'opera la filiera TLC: una profonda trasformazione delle proprie competenze interne e, in parte, dei modelli di business (tramite investimenti in ricerca e sviluppo).

Alla luce dell'inasprimento competitivo e degli ingenti investimenti sull'infrastruttura, diventa, quindi, sempre più necessaria per gli Operatori TLC la capacità di creare nuove piattaforme di servizi basate sugli abilitatori digitali (**Cloud, Big Data, IOT, Intelligenza Artificiale, Cybersecurity, ecc.**). In altri

termini, una sfida cruciale sarà quella di riuscire a giocare una partita di primo piano nell'offerta di piattaforme di servizio/applicative rivolte al mondo delle imprese (comprese le piccole e piccolissime realtà sul territorio) e delle PA.

In questo scenario un'opportunità da non perdere arriva dalle reti 5G: esse andranno infatti a creare innumerevoli servizi in svariati ambiti applicativi, alcuni dei quali impensabili con le reti attuali. Per il ritorno sugli investimenti non sarà sufficiente, infatti, offrire servizi di connettività, ma servirà farsi trovare pronti aumentando la gamma di servizi. Occorre, quindi, una chiara visione strategica del «cambio di pelle» da fare, la capacità di sviluppare innovazione di servizi, lo sviluppo di opportune competenze specialistiche, la creazione di partnership forti con attori anche esterni all'attuale filiera TLC.

Vincere la sfida di tale trasformazione è ovviamente molto complesso. Per farlo occorreranno importanti e crescenti investimenti in Ricerca e Sviluppo, che dovranno essere sviluppati attraverso un network di alleanze.

La trasformazione delle competenze e formazione

La trasformazione di cui stiamo parlando richiede una profonda analisi delle competenze. Questa è particolarmente impegnativa per via dell'anzianità media della popolazione del settore. L'85% degli addetti degli Operatori TLC ha, infatti, oltre 40 anni e, in particolare, il 19% oltre 55. Fotografia che, con gli strumenti attualmente a disposizione, non è destinata a cambiare da qui al 2025.

Tra le esigenze rilevate all'interno della filiera spiccano in particolare:

- la necessità di potenziare le competenze digitali hard come **(Cybersecurity, Data Analytics, AI, IoT e Cloud)**;
- la necessità di disporre di figure tecniche specializzate per la costruzione delle reti di nuova generazione e per l'attivazione dei servizi **(progettisti, giuntisti, program-manager di attività sul campo, ecc.)**.

Per sostenere le necessità di trasformazione professionale è necessario proseguire nelle attività di upskilling e reskilling. Ciò però non basterà.

Occorrerà, infatti, anche l'innesto sia di giovani, in particolare laureati in materie scientifiche e matematiche sia di periti e figure tecniche specializzate. Preoccupa il dato che già oggi la filiera TLC evidenzia la difficoltà a trovare sul mercato e ad attrarre le competenze digitali richieste, anche a causa dell'elevata concorrenza. A questo si aggiunge il fatto che, come sappiamo, in Italia il numero di laureati rimane tra i più bassi in Europa e si rileva un disequilibrio tra domanda e offerta.

Per uscire da tale situazione e garantire la trasformazione necessaria per vincere le sfide che attendono la filiera, sarà molto importante, dunque, il buon utilizzo degli investimenti previsti dal PNRR volti a rafforzare l'istruzione professionale, in particolare il sistema di formazione professionale terziaria (ITS) e l'istruzione STEM.

Parallelamente, insieme con Asstel, abbiamo individuato alcune aree di intervento su cui lavorare a fianco delle Istituzioni. Si tratta di aspetti fondamentali per la trasformazione professionale dei lavoratori della filiera e per il sostegno all'occupabilità degli stessi. Sarà quindi importante la capacità di utilizzare tutte le risorse derivanti dal PNRR che individua la digitalizzazione come una necessità trasversale che guarda al Paese e ai cittadini nel loro complesso.

Per fare alcuni esempi, in un mercato del lavoro che sarà sempre più interessato da transizioni e trasformazioni professionali, è necessario un forte investimento nelle politiche attive del lavoro ed in particolare nella formazione certificata per gestire in maniera preventiva l'impatto della digitalizzazione del lavoro per il personale già in forza presso le imprese della filiera

Tra i vari strumenti che possono sostenere questo processo, segnaliamo per la loro importanza:

- Il **Fondo Nuove Competenze** che rappresenta una risposta positiva rispetto alla necessità di **adeguare le competenze** dei lavoratori rispetto alle innovazioni determinate dal processo di trasformazione digitale;
- Il **Contratto di Espansione** che rappresenta uno degli strumenti migliori sia per realizzare in maniera non traumatica il processo di ricambio generazionale attraverso nuove assunzioni, fornendo un adeguato scivolo pensionistico, sia i processi di reskilling e upskilling del personale, assicurando anche la possibilità di nuove assunzioni.

Il Fondo di solidarietà TLC

la cui istituzione è stata prevista dall'Accordo di rinnovo del CCNL TLC del 12 novembre 2020 - che, nell'ambito di uno schema di co-finanziamento imprese-lavoratori, potrà contribuire al riequilibrio della Filiera offrendo anche agli interventi contingenti una prospettiva non più emergenziale ma di risoluzione strutturale dei processi di trasformazione e transizione verso lo sviluppo tecnologico a beneficio di imprese e lavoratori. Per questo si auspica, anche in considerazione della rilevanza nazionale del settore delle telecomunicazioni, un supporto economico esterno, aggiuntivo al finanziamento da parte di imprese e lavoratori, che ne acceleri la piena operatività soprattutto nella fase di avvio.

CRM/BPO e Appalti di Rete

La filiera delle Telecomunicazione come si diceva in premessa è molto articolata, la iper-competizione degli operatori e la riduzione dei ricavi e della marginalità oltre a penalizzare le stesse Telco, scarica sul mondo degli appalti tutte le contraddizioni di un sistema industriale con grandi potenzialità e scarse risorse economiche a discapito delle condizioni del mondo del lavoro.

Il prezzo di questa crisi di sistema generata dagli operatori delle TLC ha già raggiunto da anni il mondo degli appalti. Gli effetti ormai cronici hanno colpito il mondo dei **Call Center** con le gare al massimo ribasso - soprattutto quelle pubbliche - le delocalizzazioni, l'utilizzo massiccio degli ammortizzatori sociali. L'utilizzo di nuove piattaforme nei CRM/BPO con l'utilizzo della Intelligenza Artificiale puntano a risolvere il tema della qualità ma di converso alimentano ritmi di lavoro insostenibili inseguendo gli algoritmi.

Si è raggiunto un livello di crisi della marginalità e della sostenibilità economica così profondo da mettere in discussione la dignità del lavoro e le professionalità dei lavoratori per assicurare la continuità aziendale. Stanno emergendo condizioni di povertà in una vastissima fascia della filiera dove sono impiegate migliaia di donne. I ritardi della digitalizzazione della PA riducono le opportunità di trasformazione dei call center in centri di assistenza qualificata per i servizi ai cittadini.

Anche le **Aziende di Rete** sono continuamente sollecitate a rivedere al ribasso i prezzi (anche su contratti già stipulati) al punto tale da non essere in grado di fornire la necessaria forza lavoro per accelerare il processo di implementazione della rete. Abbiamo un ritardo significativo sulla cablatura di 6200 comuni delle aree bianche, molti dei problemi risiedono nella mancanza di mano d'opera, offerte di lavoro con prezzi bassi, ritardi nei pagamenti che, non consentono alle imprese di effettuare investimenti e garantire le professionalità necessarie. Sta diventando insostenibile anche il mantenimento dei livelli occupazionali e delle condizioni dei lavoratori, respingiamo con forza la strada della precarizzazione che hanno imboccato gli outsourcer negli ultimi 10 anni.

Proponiamo a tutti gli operatori delle Telecomunicazioni un patto di sistema con le Aziende di Rete e le OO.SS. che possa garantire una semplificazione dei processi di controllo per il pagamento delle opere realizzate, tempi certi e prezzi adeguati per sostenere investimenti, occupazione di qualità e sicurezza

sul lavoro. **Le aziende di ingegneria di Rete come i CRM/BPO sono una risorsa di esperienza, professionalità ed energie del Paese, vanno tutelate e non marginalizzate nella redistribuzione dei ricavi della filiera.**

La sintesi è che ci troviamo di fronte ad un settore malato, iper-competitivo, senza una ragione industriale strategica se non la competizione sui prezzi; la mancanza di Management in grado di leggere il mercato e trovare soluzioni nel medio lungo termine che non brucino valore del comparto e soprattutto individuino nelle professionalità e nelle competenze dei lavoratori i drivers di sviluppo e di sana competizione per la salvaguardia di tutti gli Stakeholder.

RELAZIONI INDUSTRIALI E RAPPORTI UNITARI

La pandemia non ha interrotto le Relazioni Industriali nelle aziende della Federazione, sono stati adattati come nella vita quotidiana nuovi modelli di incontro, di socializzazione ed anche di trattativa. I webinar hanno consentito di intervenire tempestivamente sulle esigenze normative, di sicurezza dei lavoratori e del mutato modello di organizzazione del lavoro. Ci ha consentito di fare accordi migliorativi rispetto alle disposizioni legislative sullo SW, di riunire osservatori, di condividere intese sugli ammortizzatori sociali di sottoscrivere a distanza anche rinnovi contrattuali, coinvolgendo centinaia di delegate e delegati.

Tutti i settori della Federazione negli ultimi due anni, sia nella fase pandemica acuta che successivamente, hanno sottoscritto i rinnovi contrattuali scaduti, dai cartai-cartotecnici ai grafici-editoriali, Confati (PMI), dalle Telecomunicazioni alla RAI (in attesa del Referendum confermativo) e in alcuni segmenti dello spettacolo. Ha prevalso la responsabilità delle parti sindacali e datoriali, lo spirito unitario ha accompagnato, uno dei percorsi più drammatici e difficile

della storia repubblicana, in tutte le azioni messe in campo dai livelli confederali a quelli categoriali.

Tutti i contratti sono stati sottoscritti a larghissima maggioranza. I lavoratori hanno compreso il momento pandemico ma, anche la grave crisi economica che si stava scaricando sull'economia nazionale, la ricerca di equilibri tra la sostenibilità aziendale e la legittima richiesta dei lavoratori, l'utilizzo articolato degli ammortizzatori sociali, ha consentito di evitare drammi sociali nelle filiere maggiormente esposte come appunto, lo spettacolo, il cinema, i teatri etc.

Come FISTel Cisl auspichiamo un confronto sempre franco con le controparti datoriali e tra SLC – FISTel – UILCOM, nel rispetto delle singole autonomie e dei reciproci interessi, fermamente orientato alla difesa degli interessi dei lavoratori e delle aziende. La FISTel Cisl mai anteporrà questioni di organizzazione o tatticismi agli interessi degli iscritti e dei lavoratori, la porta del dialogo della nostra Federazione resterà sempre aperta per rendere più forte l'azione unitaria. La determinazione a sciogliere nodi complessi e la forza per arrivare sempre e comunque a sintesi unitarie, continuerà ad accompagnarci anche nei prossimi anni.

Ci aspettano a cusa della pandemia e della guerra in Ucraina anni difficili. Gli osservatori internazionali già calcolano che avremo ulteriori 40 milioni di persone, oltre alle attuali, in povertà assoluta. L' aumento delle materie prime, dell'energia, dei generi di prima necessità, delle contrapposizioni geopolitiche ci consegnano una stagione di estremo rigore. Trovare le risorse le forze e lo spirito è un imperativo per tutti noi al fine di assicurare alle popolazioni il benessere fin ad ora acquisito e mai dimenticare gli ultimi.

Bisogna fare i conti con l'inflazione galoppante, il mantenimento del potere di acquisto dei salari, la crisi di alcune filiere produttive, i bisogni di intere fasce di popolazione precipitate nella povertà. La contrattazione rimane la via del dialogo e della negoziazione, non faremo mancare il nostro contributo.

PROPOSTE CONGRESSUALI DELLA FISTeI-CISL

Le ricadute avute a causa dell'emergenza sanitaria, e la conseguenza della guerra in Ucraina, ci devono aiutare a tradurre l'analisi sulle tendenze in atto in una serie di proposte che possano indirizzare l'azione sindacale nei prossimi anni, individuando quindi alcuni nodi strategici tra loro strettamente interconnessi e diversamente declinabili nelle diverse aree settoriali e su cui investire le nostre energie per il futuro, vale a dire:

- Misure per l'aumento della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Nuove regole per l'assegnazione degli appalti;
- Titolarità di firma nei contratti nazionali
- Revisione dei perimetri contrattuali, della struttura dei contratti e della classificazione del personale;
- Investimento strutturale e continuo sulla formazione professionale;
- Creazione o miglioramento di Osservatori per ogni area settoriale, in grado di indirizzare l'intervento delle parti sociali in merito alla contrattazione e alla formazione.
- Politiche internazionali.

Misure per l'aumento della sicurezza nei luoghi di lavoro

Le notizie di questi giorni, ci fanno capire come su questo tema bisogna rilanciare la nostra azione, perché non è ammissibile e accettabile che si possa morire sui luoghi di lavoro.

L'azione delle parti sociali circa la gestione dell'emergenza sanitaria, è stato uno dei pochi aspetti positivi di quel drammatico periodo, azienda e sindacato hanno congiuntamente collaborato per garantire la continuità produttiva nel rispetto dei protocolli di sicurezza. È un modello che va perseguito e rafforzato. Per quanto ci riguarda, dobbiamo migliorare la formazione dei nostri RLS e per

garantire standard di sicurezza accettabili nelle aziende più piccole, è necessario investire sulla figura del RST (rappresentante territoriale della sicurezza).

Nei grandi gruppi industriali, il coordinamento tra i vari RLS deve diventare uno strumento aggiuntivo al fine di garantire ed uniformare le procedure di sicurezza, partendo da una corretta fornitura dei dispositivi antinfortunistici. Le aziende, non devono più considerare la sicurezza come un mero costo, ma come fattore essenziale di produttività e competitività. Diventa quindi necessario, definire nuovi standard di accesso ai bandi di gara, escludendo quelle imprese che non danno garanzie concrete di rigoroso rispetto delle normative in materia. Lo stesso criterio secondo noi, deve essere riproposto nella individuazione e nella assegnazione dei prossimi fondi previsti dal PNRR, premiando quelle realtà produttive che oltre a garantire la transizione ecologica, certifichino l'assoluta sicurezza dei loro impianti. E' comunque indispensabile un monitoraggio costante a tutti i livelli sul tema, con confronti periodici che contribuiscano a farne un elemento centrale di civiltà e di cultura della sicurezza nel mondo del lavoro.

Nuove regole per l'assegnazione degli appalti

Il tema delle gare di appalto con la logica dell'assegnazione al massimo ribasso, è ormai da molti anni un problema irrisolto; si è tentato di fronteggiare il fenomeno con vari sistemi, in modo fino ad oggi pressoché inefficace. Anche la nascita all'interno delle grandi aziende, sia pubbliche che private dei cosiddetti codici etici a riguardo, finiscono per scontrarsi con le logiche di attenuazione dei costi impartite agli uffici acquisti dalle proprie direzioni, che finiscono per assegnare le commesse al competitor più conveniente. Questo circolo vizioso genera effetti a catena devastanti, abbassando, per rimanere nei prezzi di

acquisizione del lavoro, le tutele sia normative che economiche e di conseguenza alterando la leale concorrenza.

Anche i sistemi di controllo dell'ispettorato del lavoro risultano inefficaci, in quanto troppo scarso è il numero degli ispettori sul territorio. A nostro avviso è necessario agire sui committenti con nuovi strumenti, come ad esempio la certificazione sociale; sul modello del funzionamento delle certificazioni di qualità sulle procedure di produzione (iso 9000, ecc.), si tratta di concordare con le aziende che la partecipazione alle gare per l'assegnazione degli appalti sia aperta solo ad imprese che abbiano certificato la loro sostenibilità sociale, dimostrando di essere non solo conformi alle normative di legge, ma anche di applicare correttamente il CCNL di riferimento firmato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. L'ideale sarebbe che la certificazione di cui sopra, venga fornita da società terze specializzate sulla falsariga di quanto avviene per le certificazioni di qualità.

Titolarità di firma nei contratti nazionali

Il proliferare del numero dei contratti nazionali passati in pochi anni da circa 600 a 980 lo si deve principalmente ad un fenomeno ormai fuori controllo.

Infatti, oggi basta essere riconosciuti come sindacato nazionale per essere titolati alla stipula di un contratto nazionale.

Gli accordi interconfederali sulla rappresentanza non hanno prodotto ad oggi risultati apprezzabili.

Questo trend non si riesce minimamente ad arginare con l'attuale quadro normativo/legislativo e forse bisogna riconsiderare alcune delle nostre posizioni, come ad esempio, la contrarietà ad ogni forma di regolamentazione legislativa sulla rappresentanza e di conseguenza sulla legittimità di firma dei contratti nazionali. Inoltre, una applicazione più coerente e corretta dei contratti nazionali, con l'obbligo per le imprese di applicarne uno firmato dalle

organizzazioni maggiormente rappresentative, risulterebbe la più valida alternativa al salario minimo stabilito per legge, strumento che a nostro avviso avrebbe effetti negativi sulla contrattazione.

La revisione dei perimetri contrattuali

La contrattazione collettiva nazionale, da cui discende il diritto alla contrattazione collettiva ai diversi livelli, è e rimarrà il "core business" e la ragione fondante di ogni sindacato e, soprattutto, del confronto tra le parti sociali. La conformazione attuale dei diversi CCNL negoziati dalla nostra Federazione ha cause diverse che si perdono nella storia e nella conformazione anche istituzionale dei diversi comparti. Qui ci interessa evidenziarne due aspetti in particolare che sono in continua fase di assestamento: **l'evoluzione dell'organizzazione economica della filiera produttiva e l'evoluzione organizzativa delle associazioni rappresentative delle imprese e dei lavoratori.**

Vedremo nel dettaglio, quanto è necessaria per ogni area settoriale, la revisione dei perimetri contrattuali attualmente in essere. In premessa, ci limitiamo a sottolineare alcuni aspetti che rappresentano una pre-condizione a qualsiasi intervento in questa direzione.

Dal punto di vista contrattuale, ciò che delimita il perimetro settoriale di un contratto, sono i comparti/settori rappresentati dalle associazioni (imprenditoriali e sindacali) che lo sottoscrivono. Qualsiasi revisione dei perimetri contrattuali, deve prevedere quindi un confronto tra le parti (che sarà sicuramente lungo e faticoso) e che per essere efficace, deve tener conto del livello di rappresentatività delle associazioni firmatarie, del necessario grado di flessibilità tra i diversi comparti e di integrazione della normativa nazionale in rapporto alla contrattazione aziendale (o di gruppo). Vanno altresì poste le basi per un lavoro preventivo, che faciliti la ricomposizione delle filiere produttive e

porti al risultato di ridisegno dei contratti. Innanzitutto, si deve rivedere la struttura stessa dei contratti, che appare nella maggior parte dei casi, obsoleta, prevedendo parti generali comuni e parti settoriali più specifiche e linee con le specificità del comparto rappresentato. Altro tema dirimente, per una buona riforma dei contratti, è la revisione degli impianti classificatori del personale. Appare infatti evidente che la costruzione delle declaratorie e dei profili, risente di una impostazione vecchia e superata, che si basa sul concetto di uomo/macchina o uomo/mansione, con poca o nessuna attenzione alla evoluzione dell'organizzazione del lavoro, non considerando il ruolo del lavoratore. Solo recentemente si è cominciato a tener conto delle sempre più crescenti professionalità multiskill, dei gradi di autonomia, delle funzioni di coordinamento, ecc.

Và quindi cambiato il paradigma fino ad oggi utilizzato, modificando se necessario, anche la stessa struttura della retribuzione, cominciando a prevedere ad esempio, indennità di ruolo o di funzione.

L'investimento strutturale e continuo sulla formazione professionale

L'evoluzione del digitale, anche sotto forma di Intelligenza Artificiale, darà una accelerazione all'obsolescenza delle qualifiche professionali, alcune delle quali avranno il "dovere" della formazione continua come obbligo contrattuale, seppur differenziate per settori e attività.

Oggi la gestione della formazione continua, anche quando è prevista contrattualmente, soffre di molte contraddizioni.

Il sistema "Fondimpresa" (e altri fondi simili) nei fatti, affida la gestione della formazione continua quasi esclusivamente alle aziende non offrendo in questo modo le stesse opportunità alle piccole imprese. La realizzazione di progetti formativi di settore, che potrebbe facilitare le piccole imprese, infatti, continua a restare una forma di attività residuale per questi fondi.

Per i fondi strutturali europei la gestione è quasi totalmente demandata alle regioni e spesso risponde maggiormente ai bisogni degli enti formatori che non alle esigenze delle imprese o dei lavoratori e in ogni caso è difficile (se non impossibile), dargli un orientamento nazionale e settoriale.

Anche dove sono previsti organismi bilaterali contrattuali, spesso il confronto sui piani per la formazione continua, si ferma alla formazione di base, in quanto le imprese considerano ancora la formazione di alto livello come elemento competitivo strategico per l'azienda e quindi non condivisibile a livello settoriale o di confronto tra le parti.

Se la formazione continua, come crediamo, è destinata a diventare elemento strutturale implicito per molte professioni, è evidente che debba diventare oggetto di confronto strutturale anche per la contrattazione nazionale di settore, a maggior ragione per i lavoratori precari per i quali un costante aggiornamento professionale rappresenta la "*conditio sine qua non*" per garantire loro la continuità occupazionale.

Il confronto contrattuale tra le parti, deve quindi porre al centro una riflessione di merito su:

- sistemi di rilevazione dei fabbisogni formativi;
- rimodulazione ed ottimizzazione dei sistemi di finanziamento della formazione con particolare riferimento ai lavoratori delle piccole imprese;
- estensione del diritto alla formazione continua come diritto universale dei lavoratori anche di quelli a tempo determinato che operano strutturalmente all'interno del settore. Inoltre il rifinanziamento e la semplificazione del **Fondo Nuove Competenze** può dare un significativo contributo alla formazione in tutte le imprese soggette al cambiamento dei mix professionali.

Bisogna, inoltre, avere una particolare attenzione, nei veloci processi di digitalizzazione, a non permettere che le professionalità più "mature" e magari non native digitali, rimangano escluse dai nuovi modelli produttivi. Occorre

quindi lavorare molto ed in maniera preventiva, analizzando il fabbisogno formativo di questi lavoratori, fornendo loro una efficace riqualificazione professionale e laddove questo non fosse possibile, intervenendo attraverso la riforma degli ammortizzatori sociali, favorendo il ricambio generazionale, senza lasciare nessuno indietro.

La creazione di Osservatori per ogni area settoriale

Potrebbe essere il primo passo per realizzare analisi di approfondimento e riflessioni di merito al fine di avviare i processi ipotizzati nei punti precedenti e il primo luogo di confronto preliminare finalizzato a una loro successiva contrattualizzazione.

Oggi esistono Osservatori di settore previsti all'interno dei CCNL. Alcuni esistono solo sulla carta, altri producono specifiche analisi di settore su dati economici aziendali. Alcuni sono finanziati strutturalmente, altri sono finanziati occasionalmente ed in modo mirato, altri ancora non prevedono fonti di finanziamento certe e quindi non producono nulla. Normalmente gli Osservatori oggi esistenti, coprono il perimetro non del settore economico o produttivo, ma del settore contrattuale; se l'obiettivo che noi proponiamo, è quello di farne anche uno strumento che svolga una funzione propositiva in materia di revisione dei perimetri contrattuali e delle politiche in materia di formazione professionale, gli stessi dovrebbero coprire una filiera economica e produttiva che vada oltre il perimetro di un singolo CCNL e che possa essere costituito e finanziato da tutte le parti sociali e da tutti i contratti nazionali che vi aderiscono, sul modello ad esempio dei fondi pensione integrativi.

È evidente che la costituzione di tali organismi bilaterali, che a nostro giudizio debbono esser uno per ognuna delle aree settoriali individuate, può rappresentare il primo passo per una diversa e più estesa riaggregazione delle diverse parti sociali in una logica di area settoriale (o filiera) che da subito va al

di là degli attuali confini dei contratti esistenti e tende a prefigurare quanto previsto in materia di revisione dei perimetri contrattuali.

Anche se illustrato per ultimo, la costituzione di nuovi e diversi osservatori di settore, potrebbe invece rappresentare il punto di partenza per sviluppare le strategie illustrate nei primi due punti.

LE POLITICHE INTERNAZIONALI

La globalizzazione dei mercati e degli scenari competitivi ha favorito il consolidamento, soprattutto in alcuni comparti, delle società multinazionali e molto spesso le stesse sono a casa madre straniera. Ne deriva, che le decisioni e le strategie di questi gruppi non vengano prese in Italia, ma nelle direzioni centrali nelle sedi del paese di origine della società. Noi, da ormai molti anni, attraverso la collaborazione del sindacato europeo (UNI), abbiamo perseguito un'attività internazionale, facendo nascere in molti gruppi il CAE (Comitato Aziendale Europeo), un organismo che ha contribuito a rendere più esigibili informazioni circa le politiche industriali che la casa madre del gruppo decide di mettere in atto. Ad oggi il ruolo del CAE è esclusivamente consultivo e privo di ogni potere negoziale, crediamo invece che alcune aperture in tal senso, sarebbe opportuno cominciare ad averle. Alcuni temi, come la sicurezza sui luoghi di lavoro o la discussione circa la scelta del gruppo di investire o disinvestire in un paese, debbano avvenire necessariamente a livello centrale; lo abbiamo visto anche recentemente: se la decisione di chiudere ad esempio un sito produttivo, viene presa a livello di casa madre, diventa pressoché impossibile modificare tale scelta nel paese non coincidente con la nazionalità del gruppo. C'è ancora molto lavoro da fare in tal senso, ma ormai è un percorso ineludibile, anche in considerazione del fatto che molte normative,

prima ancora di essere operative nel nostro paese vengono deliberate dal Parlamento Europeo.

DONNE E GIOVANI

La nostra Federazione è formata da molti settori con una grandissima presenza femminile. Gli organismi statutari nazionali hanno una presenza di circa il 40% degli eletti e le strutture politiche regionali sono caratterizzate dalla presenza in posizione di responsabilità dal 20% di donne. Il nostro orgoglio è che le donne della FISTel-Cisl non vanno a coprire le quote rosa per garantire la presenza femminile, ma sono persone del sindacato che ogni giorno mettono a disposizione il loro tempo, la loro passione e le loro competenze per il mondo del lavoro e meritano di occupare posti di responsabilità.

Nella nostra organizzazione siamo alla parità di genere delle competenze!

In questi anni abbiamo investito molte risorse in formazione con la partecipazione ai corsi della scuola della Cisl di Fiesole di molte donne e giovani nei percorsi di contrattualistica, amministrativo, mercato del lavoro, sicurezza sul lavoro, welfare e formatori.

La teoria e le tecniche assimilate durante la formazione e l'esercizio pratico nelle attività quotidiane ci hanno consentito di avere quadri sindacali di livello confederale, molti di loro in quest'ultimo congresso hanno trovato collocazione nelle segreterie regionali di categoria, nella Federazione delle reti e in Confederazione.

Purtroppo gli ultimi due anni a causa della pandemia si è fermata la seconda parte dell'azione formativa itinerante sperimentata negli anni precedenti,

cercheremo di recuperare in questo prossimo mandato congressuale il tempo perduto per garantire all'organizzazione il rinnovo dei gruppi dirigenti.

Continuerà la valorizzazione di tutte le donne e di tutti i giovani che si avvicineranno al sindacato, il nostro compito è di fornirgli gli strumenti adeguati per svolgere l'attività sindacale con le competenze complete in quanto il mondo del lavoro evolve velocemente e l'utilizzo dei social, in particolare dai lavoratori giovani, impone di comunicare attingendo alle fonti del sapere e della conoscenza per evitare le notizie false.

E' compito del gruppo dirigente della FISTel- Cisl, consegnare a chi viene dopo, un'organizzazione più forte di come è stata ereditata e soprattutto plurale, rispettosa della parità di genere, aperta alle migliori intelligenze, energie e motivazioni che solo le donne e giovani possono garantire.

BILATERALITA' - WELFARE

L'evoluzione delle relazioni industriali e i nuovi bisogni dei lavoratori ed imprese devono rilanciare la bilateralità come strumento di partecipazione e condivisione di progetti comuni finalizzati al benessere collettivo. La gestione delle crisi aziendali o più in generale la trasformazione dei settori produttivi, richiedono interventi congiunti sindacali e datoriali per ricercare soluzioni all'obsolescenza professionale, al ricambio generazionale, all'utilizzo degli ammortizzatori sociali e sostegno al reddito. I **“Fondi di Settore”** in queste filiere produttive, soggette a profonda trasformazione, sono una soluzione bilaterale che dovrà allargarsi a tutto il mondo del lavoro, con il coinvolgimento delle istituzioni e in particolare del Ministero del Lavoro.

I nostri settori sono già abbastanza avanzati per quando riguarda i “**Fondi Sanitari Integrativi**” sia con accordi contrattuali e sia con accordi aziendali e i “**Fondi Pensioni**”, quest’ultimi devono diventare obbligatori per garantire le pensioni ai più giovani.

La contrattazione collettiva negli ultimi 10 anni ci ha consentito di allargare molto la sfera del Welfare. Quasi tutte le maggiori aziende hanno condiviso con il sindacato forme di welfare per conciliare la vita-lavoro delle persone, anche la redistribuzione della produttività spesso e volontariamente può essere elargita attraverso piattaforme di offerta di servizi welfare. Serve lavorare con la Confederazione per ridurre la tassazione sulla produttività, le ultime circolari dell’Agenzia delle Entrate rendono più complesse le procedure a volte anche a danno dei lavoratori.

Il Welfare resta per la CISL un valore contrattuale dalle grandissime potenzialità per valorizzare il salario dei lavoratori attraverso la leva della minore fiscalità, in un Paese dove le tasse sul lavoro sono tra le più alte d’Europa dovremmo superare ogni forma di ideologismo su una materia molto utile per i lavoratori.

Bisogna continuare sulla valorizzazione del Welfare a partire da tutte le prossime piattaforme di rinnovo contrattuale provando a coinvolgere anche le PMI attraverso forme di aggregazione per l’utilizzo di piattaforme comuni.

CISL RETI

Le organizzazioni complesse, soggette a mutamenti di contesto, evolvono e necessitano di adattamenti della propria struttura e di modalità operative finalizzate a mantenere e rendere più efficace la propria azione, ottimizzando i risultati e alimentando i necessari miglioramenti di performance. Se cambia il

mondo che ci circonda, necessariamente dobbiamo cambiare anche noi, per aderire alle variazioni di scenario, interpretarle ed esprimere una governance più adeguata.

Il progetto Cisl Reti è nato con l'obiettivo di garantire la tutela e la rappresentanza degli iscritti attraverso una Federazione più grande e più forte che rappresenta i servizi essenziali ai Cittadini e che sono caratterizzati da un principio di universalità del servizio stesso. Il progetto è ancora più attuale per quello che le federazioni rappresentano nella transizione energetica e digitale del Paese, entrambe sono i drivers di sviluppo infrastrutturale dei servizi e degli obiettivi di risanamento ambientale, sono investiti da ingenti risorse previste dal PNRR, quindi hanno una grande responsabilità nei confronti del Paese.

In data 22 Gennaio 2020 il Comitato Esecutivo Confederale ha convalidato la richiesta di adesione della Cisl Reti quale Federazione di prima affiliazione. Il 22 settembre 2020, gli Esecutivi della Flaei e della Fistel Nazionali eleggevano la Segreteria Nazionale della Cisl Reti con gli organismi transitori. La Cisl Reti si pone come entità politico-sindacale, per indirizzare congiuntamente alla Confederazione, le politiche industriali dei settori strategici delle comunicazioni e dell'energia al fine di ottimizzare al meglio le risorse del PNRR.

Con l'avvio del primo congresso delle Cisl Reti Regionali a seguito dei Congressi delle due federazioni e l'elezione degli organismi territoriali, il percorso concluderà con il Congresso Nazionale della Cisl Reti che si terrà a Roma il 28 e 29 aprile p.v. Si dà avvio ad un progetto inclusivo, aperto ad altre esperienze del mondo dei servizi; le due Federazioni della Fistel e della Flaei partecipano agli organismi in maniera paritetica, partecipativa, con il rispetto e la dignità delle proprie esperienze e della propria storia. La Cisl Reti nasce come progetto politico di sostegno al nuovo corso Cisl, che mette assieme le

Federazioni simili sul piano contrattuale e merceologico e dei servizi che si predispongono come progetto aperto ad altre Federazioni che, in raccordo con la Cisl, ne condividano la filosofia e la finalità politica.

Fermo restando l'autonomia contrattuale e organizzativa delle due federazioni la Cisl Reti diventerà un incubatore delle politiche generali delle infrastrutture a reti dei servizi connessi e delle attività politico-sindacali sullo sviluppo e implementazione e indirizzo delle risorse del PNRR.

Il Congresso della Cisl Reti e la Relazione del Segretario Generale uscente indicheranno la strada, le sfide e gli obiettivi per rafforzare la nuova Federazione in piena sintonia e collaborazione con le politiche federative e confederali.

RAPPORTO OCSEL (OSSEVATORIO CONTRATTAZIONE SECONDO LIVELLO) SULLA PANDEMIA

La contrattazione strumento insostituibile per migliorare le condizioni dei lavoratori

I dati che emergono dal 6° rapporto di OCSEL (che non riportiamo in relazione ma è fruibile sul sito della Cisl) testimoniano la ricchezza e l'articolazione di risposte che la contrattazione riesce a fornire ai problemi dei lavoratori e del sistema delle imprese. Risposte veloci, concrete, innovative. Mostra anche come la contrattazione possa inserirsi bene all'interno di sistemi diversificati e sappia trarre spunto dalle situazioni nuove per sperimentare elementi di grande innovazione nella forma e nei contenuti. Inoltre nella misura in cui riesce a far partecipare attivamente un numero elevato di persone diventa uno strumento di motivazione all'impegno che è il migliore moltiplicatore per raggiungere i risultati attesi.

La analisi del decennio e quella sulla eccezionalità del 2020 hanno fatto emergere il forte intreccio tra la contrattazione nazionale e la contrattazione di secondo livello che va letta e analizzata per rafforzare e sviluppare, tra vincoli e opportunità, criticità e potenzialità, quello che ormai è un vero e proprio sistema contrattuale.

La fase che stiamo attraversando con le pesanti ricadute sul sistema economico e sulle condizioni dei lavoratori e dei cittadini può avere, nei mesi prossimi pesanti ripercussioni sull'occupazione con interventi che diano serenità alle persone e nella stesso promuovano la ripresa economica.

Contemporaneamente la grande opportunità data dall'utilizzo dei fondi del PNRR può permettere non solo di far fronte all'eccezionalità del momento presente, ma rappresenta una spinta a superare le arretratezze del nostro paese e ad operare quella operazione di ammodernamento indispensabile per un nuovo sviluppo. Presi fra spinte diverse esigenze di riformare in tante parti il sistema istituzionale corriamo il rischio di avere un clima sociale pesante in cui esplodano tutte le contraddizioni, Per questo come Cisl siamo favorevoli ad un Nuova Patto Sociale per governare la fase che ci si prospetta davanti, Parliamo di un nuovo patto perché anche nella forma non può essere uguale a quelli già sperimentati nel passato. Certamente c'è bisogno di una nuova fase di Concertazione per dare logica e coerenza a spinte che lasciate a se stanti possono essere disgregatrici. Ma questa nuova Concertazione non può essere scambiata per centralismo. L'esperienza dell'anno scorso nell'affrontare la pandemia ha visto coesistere una fase centralizzata culminata nella sottoscrizione dei Protocolli e una fase decentrata di applicazione e implementazione. A partire da quest'esempio riteniamo che la contrattazione tutta, ma anche quella decentrata, con la sua capacità di intervenire sulle diverse situazioni specifiche, è uno strumento importante per governare questa

fase. Ma non una contrattazione solo come strumento e come modalità di intervento, ma la contrattazione come processo di crescita della partecipazione e della coesione sociale. Poi ci sono i contenuti del Patto Sociale che hanno bisogno di essere realizzati e gestiti nel loro sviluppo e nella loro applicazione.

Il tipo di contrattazione, che abbiamo chiamato partecipativa, che emerge dal rapporto, con le sue diverse velocità e profondità, con gli elementi di fortissima innovazione, impone anche noi un salto in avanti perché non sempre alle intuizioni corrispondono le realizzazioni e ci sono ancora troppi argomenti sui quali l'elaborazione e la capacità di proposta non sono ancora adeguati alla sfida delle trasformazioni in atto e a volte arrivano fuori tempo per essere non solo efficaci ma anche in linea con le istanze del mondo del lavoro.

La fase che ci aspetta è stimolante. Partecipare alla contrattazione degli interventi necessari al paese e nel contempo sviluppare all'interno del nostro percorso congressuale un vero dibattito sui contenuti i metodi e percorsi della contrattazione. Dalle scelte che sapremo fare e dal la profondità del dibattito che sapremo realizzare sui molti stimoli che la contrattazione realizzata ci mette davanti dipende anche la qualità non solo di quello che vogliamo fare ma anche di cosa vogliamo essere.

Viva la CISL, Viva la FISTel!