



Assemblea Regionale Organizzativa 2023

GUIDIAMO il **CAMBIAMENTO**



Relazione

Contrattazione, partecipazione, bilateralità

Paolo Sanzaro | **Segretario regionale**

Catania | 3 Ottobre 2023
Centro fieristico **Le Ciminiere**



www.cislsicilia.it



Care amiche e cari amici,

grazie a tutti per essere intervenuti alla nostra assemblea organizzativa oggi. Come è stato scritto nella relazione congressuale, la CISL siciliana sta lavorando a costruire reti sociali, reti attive.

Mettiamo al centro di questa **assemblea organizzativa** un tema che consideriamo decisivo per il futuro del nostro sistema produttivo, per l'occupazione, per le nuove sfide, per la nostra organizzazione.

Un grazie di cuore alla nostra Segretaria Organizzativa, **Daniela Fumarola**, per essere con noi qui a condividere questo momento organizzativo e strategico.

La tua presenza ci aiuta molto in questo cammino.

L'apprezzamento è per l'azione concreta e tutta Cislina che tu, **Daniela, con tutta la segreteria confederale, sotto la regia magistrale del** Segretario Generale, **Luigi Sbarra**, state portando avanti, che è senza dubbio alcuno diversa da quella parolaia, fatta di slogan, di annunci, di piazze, che lasciamo ad altri, come sempre, nella storia del movimento sindacale.

Un saluto e un ringraziamento anche alla nostra amica **Nora Garofalo**, Segretaria Generale della Femca, sempre vicina alla Cisl Siciliana; grazie per essere qui e per avere accettato di presiedere i lavori di questa assemblea.

La giornata di oggi come ben evidenziato dal nostro **Segretario Generale, Sebastiano Cappuccio**, è un'occasione per riflettere insieme sullo stato e sulle prospettive della nostra organizzazione.

Per raggiungere gli obiettivi che, come Cisl Sicilia, ci siamo prefissati e che si inseriscono nel più ampio quadro di visione della confederazione è necessario rilanciare e rafforzare i temi della **contrattazione, della bilateralità e della partecipazione** che rappresentano, come detto dal Segretario Generale Luigi Sbarra "la leva straordinaria per ottenere risultati concreti".

Tutti i cambiamenti che hanno investito la società italiana e il sistema economico del nostro paese, e della nostra regione, negli ultimi cinquant'anni hanno sempre visto, nella determinazione dei nuovi equilibri e nella regolazione dei processi, un ruolo fondamentale della contrattazione che è un segno delle peculiarità culturali, operative e sociali della **Cisl** e le cui radici sono state poste nel Consiglio Generale di **Ladispoli**, settant'anni fa.

Essa, infatti, non ha solo adattato le relazioni fra le parti, ma è stata spesso un elemento anticipatore nelle soluzioni, un fattore di evoluzione e avanzamento sociale, una prassi attraverso la quale si sono arricchite e specializzate le soluzioni per far fronte alle trasformazioni economiche e sociali.

Ciò è stato ancora più evidente durante la pandemia in cui la contrattazione ha svolto un ruolo cruciale nel mitigare l'impatto della crisi del COVID-19 sull'occupazione e sui redditi, contribuendo ad attutire le disuguaglianze e, allo stesso tempo, rafforzando la resilienza delle imprese e del mercato del lavoro e sostenendo la continuità dell'attività economica.

Essa ha messo in evidenza a livello locale e territoriale la necessità di trovare *soluzioni "sartoriali"* che permettano una migliore **conciliazione vita-lavoro** anche con una redistribuzione della produttività in forma di riduzione delle ore lavorate a beneficio della formazione ma a parità di salari.

La contrattazione può fornire un importante contributo alla *governance partecipata* ed efficace del lavoro, con effetti positivi sulla stabilità, l'uguaglianza; sull'innovazione, di processo e di prodotto, sulla crescita dei salari adeguati, tra inflazione, produttività e innovazione; sullo sviluppo degli obiettivi e risorse del **PNRR**: la governance e il contributo alla sua implementazione anche territoriale; sullo Sviluppo del quadro di Relazioni Industriali e nuovi strumenti partecipativi sulla formazione come elemento fondamentale di tutela del lavoratore .

La **CISL Siciliana**, ormai, da tempo spinge perché si raggiungano questi obiettivi; e perché il sindacato sia sempre più *protagonista del cambiamento* è fondamentale estendere, rafforzare e diffondere la *contrattazione di secondo livello* sia *aziendale che territoriale*; rilanciare il ruolo inclusivo e di prossimità della contrattazione sociale; serve approfondire la conoscenza dell'azienda, dei bilanci, della macro e micro-organizzazione e dei mercati; occorre un'attenta valutazione dell'impiego di risorse materiali ed umane nei luoghi della prossimità. Per fare questo occorre implementare l'apporto di tutte le categorie coinvolte e delle strutture locali organizzate in sinergia con la confederazione regionale attraverso una *rinnovata e ricca cassetta degli attrezzi*, che dovrà fornire competenze trasversali ai sindacalisti per migliorare la nostra capacità di contrattazione.

BILATERALITÀ

Insieme alla contrattazione, il sistema della bilateralità rappresenta un'esperienza diffusa nelle relazioni sindacali del nostro Paese, alla luce anche dei numerosi e diversificati compiti riconosciuti ad essa dal quadro normativo a sostegno di forme di protezione sociale del lavoro in un contesto di perdurante crisi economica e produttiva. *Bilateralità e partecipazione* rappresentano, peraltro, la soluzione più autorevole, credibile per superare la cultura antagonista nei rapporti di produzione e avviare una virtuosa *alleanza tra capitale e lavoro* sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale.

Il ruolo della bilateralità è stato fondamentale in un contesto in cui si chiedevano sacrifici ai lavoratori sospesi o cassaintegrati per mantenere un clima di fiducia nelle aziende e per evitare che venissero lasciati soli.

Presupposto per l'affermarsi della cultura della bilateralità è in particolare il “*superamento della dimensione conflittuale e negoziale, considerata come esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione della cultura della partecipazione e della gestione*”. Perché la bilateralità è metodo proprio della contrattazione, è una modalità di sistema di relazioni industriali moderno, non ideologico, attraverso cui si possono governare in modo condiviso grandi questioni e problemi che riguardano lavoratori, famiglie e imprese.

Esteriorizzazione concreta dell'effettività operativa e funzionale della bilateralità, è *la creazione di organismi* (gli Enti Bilaterali) con il precipuo compito di conseguire gli obiettivi che le parti sociali si sono poste reciprocamente negli accordi di cooperazione e collaborazione. La costituzione degli enti bilaterali ha interessato principalmente aree e settori produttivi caratterizzate dalla presenza di piccole e piccolissime imprese e connotati da una forte frammentazione produttiva, da instabilità dell'impiego, da elevata presenza di lavoro atipico e irregolare. Non è dunque un caso che l'esperienza della bilateralità abbia riguardato settori come quelli dell'*edilizia, artigianato, agricoltura, commercio e turismo*.

Diversi per funzione, denominazione, tipologia, provenienza delle risorse e ambito d'intervento, gli Enti bilaterali hanno come caratteristiche comuni e unificanti, l'essere costituiti e composti da soggetti che sono controparti nel sistema di relazioni industriali, nonché il presentarsi come entità separate e ben distinte dalle organizzazioni fondatrici.

Essi sono dunque chiamati a svolgere *funzioni di intermediazione, formazione, sostegno del reddito, promozione di buona occupazione, salute e sicurezza, ecc.*

Molti lavoratori hanno, infatti, esigenze formative crescenti, bisogno di *welfare differenziato* per età, condizioni familiari, lavorative e territoriali e grazie agli enti bilaterali le parti sociali riescono a intervenire nei campi del welfare e della tutela dei diritti sociali, talvolta difficilmente esigibili in settori e comparti caratterizzati da forte frammentazione produttiva e mobilità degli addetti.

Attraverso la contrattazione collettiva, da cui tali enti derivano, associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori riescono così, in maniera collaborativa e paritetica, a costruire uno spazio condiviso di tutela degli interessi, sia dei lavoratori, sia delle aziende.

La Cisl nella bilateralità ha da sempre visto una grande opportunità, un modello strategico per un sindacalismo moderno e responsabile, e l'esperienza in Sicilia con gli Enti Bilaterali dimostra come la Cisl in questi anni abbia saputo cogliere la grande opportunità che essi rappresentano per le imprese, per i lavoratori e per il sindacato.

Tra gli altri mi preme sottolineare il ruolo che la Cisl ricopre all'interno di enti come l'*EBAS* e l'*OBR*, solo per citarne alcuni, in cui si è contribuito a rilanciare l'importanza strategica di questi organismi e più in generale della bilateralità. Ma nonostante i passi avanti fatti in tal senso, in Sicilia si registra ancora una scarsa adesione agli Enti, dovuta alla poca conoscenza e ad un poco utilizzo degli strumenti che essi mettono a disposizione.

Il nostro compito è quello di proseguire nel cammino di razionalizzazione della bilateralità avviato con successo negli ultimi anni nei diversi settori interessati a valorizzare quanto realizzato (o in via di realizzazione) nei territori, a vantaggio dei lavoratori e delle aziende promuovendo capillari azioni di informazione e sensibilizzazione capaci di portare davvero il welfare in quelle Pmi che, *fra luci e ombre*, continuano a rappresentare il nucleo del tessuto produttivo siciliano. Questo sistema, inoltre, ci consente di accrescere il ***proselitismo***.

Circostanze queste che rendono opportuno, o meglio indispensabile, procedere all'avvio di una fase in cui venga implementato il ruolo degli organismi permanenti paritetici già esistenti, al fine di rispondere concretamente alle istanze provenienti dai lavoratori e anche dai datori di lavoro. Pertanto, la Cisl Sicilia e le Federazioni saranno chiamati maggiormente ad *incentivare la bilateralità* come forma di espressione delle relazioni sindacali, in coerenza con le linee emerse nel **Libro Bianco** sul mercato del lavoro in Italia

del 2001 che proponeva una riqualificazione del ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza in termini maggiormente collaborativi e partecipativi.

PARTECIPAZIONE

La partecipazione è **la vera sfida** per dare più potere di controllo ai lavoratori.

La partecipazione dei lavoratori alla vita ed alla gestione delle aziende è la riforma istituzionale che serve al nostro paese, la vera sfida per alzare i salari e la produttività, contrastare le delocalizzazioni, qualificare e sostenere le aziende virtuose che applicano i contratti, investono in innovazione e nuove tecnologie, sviluppano modelli partecipativi che danno ai delegati anche più *incisivi poteri di controllo* sulla sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro ed un ruolo attivo nelle decisioni e nell'organizzazione dell'impresa.

Oggi, più che mai, l'attuazione **dell'art. 46 della Costituzione**, non è solo un ideale a cui puntare, ma una stringente necessità. A cui dare sostegno attraverso una legge che esalti il ruolo negoziale delle parti sociali.

La partecipazione non può essere imposta: deve essere una scelta consapevole e costruita su misura. Perché nessuna azienda è uguale all'altra. Sta alla libera contrattazione tra le parti individuare la soluzione migliore, senza porre limiti a quello che, attraverso il dialogo e l'esperienza, si potrà in futuro implementare.

Ed è in questo senso che con il *governo regionale* abbiamo scelto la strada del confronto. Sappiamo che è la più difficile, la più complicata, ma anche la più responsabile. Al **Presidente Schifani** abbiamo chiesto di intensificare il confronto, dargli concretezza.

Alla Sicilia servono risposte e progettualità condivise sui grandi temi, per costruire insieme un grande *Patto per il Lavoro, per lo sviluppo e la coesione sociale*.

In Sicilia rimane critica la situazione del mercato del lavoro, i dati sono preoccupanti e parlano di un aumento della disoccupazione, a fine anno, di quasi il 13%.

Le previsioni, del resto, sono in linea con un trend ormai, purtroppo, consolidato tanto che l'Eurostat ha collocato la Sicilia alla quinta posizione tra le regioni europee per percentuale di giovani tra i 15 e i 29 anni che sono disoccupati, e alla seconda posizione italiana per percentuale di popolazione disoccupata *tra i 15 e i 74 anni*. E anche sul fronte

dell'occupazione femminile le cose non vanno meglio, registrando il dato più basso in UE: 29,1%.

La Sicilia si colloca al primo posto delle regioni con il più alto tasso di **Neet**. Basti pensare che un giovane su tre è fermo ai margini del mondo del lavoro, come confermano i dati del **Rapporto 2023** sulla situazione del Paese realizzato da **Istat**, che vede la nostra regione attestarsi ad una percentuale del 32% contro una media italiana, già drammatica, del 19%. Dato reso ancora più devastante se si considera che tra le prime 10 province italiane ad alto tasso *Neet* ben 5 sono siciliane.

Secondo una recente indagine di Openpolis, infatti, è Caltanissetta a detenere la maglia nera di giovani che non studiano e non lavorano. Si tratta del dato peggiore in Italia. Seguono, nella lista delle città con il maggior numero di Neet: Taranto (38,3%), *Catania* (38,1%), Napoli (37,4%), *Messina* (37,3%), *Palermo* (36,8%), *Siracusa* (36,5%), Foggia (35,8%) e Catanzaro (35,6%). Tutte queste città – che comprendono anche le sedi delle maggiori università siciliane, *Palermo e Catania* – presentano **più del 35%** della popolazione giovane inattiva. Anche la decima città con più Neet è siciliana: si tratta di *Agrigento* (34,7%).

Questo dimostra ancora una volta il *divario tra nord e sud* mai colmato soprattutto sul fronte lavorativo. Tra le cause da rinvenire troviamo le scarse competenze scolastiche, anche qui Caltanissetta detiene il primato con il 52% di competenze inadeguate.

Non è un caso, infatti, che il 9 maggio 2023 abbia preso il via l'**anno europeo delle competenze**.

Occorre *formare le competenze* per favorire il lavoro dei giovani, rafforzando l'intera filiera dell'*istruzione*, dal nido all'università. Il PNRR è un'occasione straordinaria per colmare le tante lacune del nostro sistema di istruzione. E consentire così ai nostri ragazzi e ragazze di rispettare le proprie passioni, incentivare e sostenere i talenti, spesso in fuga, attraverso abilità e competenze, di vivere e lavorare dignitosamente in una società in continua trasformazione e rimanere, se lo ritengono, nel proprio territorio.

Nella cultura del nostro paese non è diffusa l'idea che sia un diritto poter ricevere una prestazione quando ci si trova in una condizione di vulnerabilità legata al lavoro. Se una persona senza lavoro non riceve i servizi previsti da parte delle preposte strutture pubbliche che dovrebbero prenderla in carico, profilarla, orientarla verso attività formative o attivare contatti con delle imprese, non succede molto, lo si dà per scontato, a

testimonianza di un atteggiamento di rassegnazione, o disincanto o inconsapevolezza rispetto ai livelli essenziali delle prestazioni.

In Sicilia, più che altrove, la ricerca di un lavoro è affidata, spesso, principalmente al passaparola. Un retaggio culturale che va modificato.

Gli investimenti programmati e necessari sui **Centri per l'impiego** non sono ancora stati attuati, gli enti e le agenzie accreditate sono coinvolte ancora in modo minimo e disomogeneo, rispetto alla necessità di un'azione sussidiaria e integrativa ai centri pubblici per la presa in carico, l'orientamento, la riqualificazione, la ricollocazione di una quantità elevatissima di persone che sono fuori dal mercato del lavoro che meritano dei livelli di prestazione adeguati alla loro condizione.

Per affrontare le complessità e le *iniquità del nostro mercato del lavoro*, è necessario e urgente introdurre un sistema robusto di politiche attive per il lavoro, e misure efficaci a salvaguardia dell'occupazione. E per farlo bisogna ripartire dalla *formazione*.

Del resto, **Formazione e Lavoro** sono un binomio inscindibile. Ecco perché la sfida che noi oggi dobbiamo affrontare è indubbiamente quella di riqualificare nel futuro prossimo migliaia di lavoratori per consentire loro di rimanere sul mercato del lavoro e, dall'altra parte, dobbiamo assicurare un alto livello di formazione primaria ai nostri giovani che devono entrare sul mercato del lavoro con le giuste competenze. *Le competenze* indispensabili non sono solo quelle strettamente legate alle grandi transizioni, per quanto chiaramente prioritarie per un corretto accompagnamento dei processi, ma anche le competenze di base e trasversali e le soft skill. La formazione è destinata a cambiare in maniera radicale e perciò vanno sviluppati maggiormente e in modo più omogeneo i percorsi formativi professionalizzanti, dalle **FP**, all'**IFTS**, agli **ITS**, privilegiando le *competenze digitali*, Stem e green; implementando la diffusione dell'apprendistato duale per l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro; rafforzando la connessione tra mondo dell'istruzione e formazione; promuovendo la *formazione continua* attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali.

Il paradosso è che anche da noi in Sicilia c'è difficoltà a intercettare i giovani. Giovani che non sono più attratti da alcuni lavori che prima erano ritenuti attrattivi. Il paradigma del lavoro è cambiato e se fino ad ora la prima emergenza era la precarietà adesso occorre fare i conti con quella delle competenze, della loro carenza e della loro inadeguatezza.

La riforma delle *politiche attive del 2015*, attraverso Garanzia Giovani e l'Assegno di ricollocazione hanno mostrato i limiti di una forte differenziazione di qualità e di quantità degli interventi da territorio a territorio creando un cortocircuito anche per la mancanza di risorse da investire sulle strutture.

Al tema della formazione è legato il più ambizioso **programma di politiche attive** mai messo in campo nel nostro paese, il Programma nazionale per la **Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL)** collocato nel più ampio ed articolato Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che ha tra i suoi obiettivi proprio quello di sviluppare prossimità e omogeneità degli interventi, storicamente insufficienti e frammentati sul territorio, accompagnare verso l'occupazione un grande numero di persone disoccupate o in transizione occupazionale, garantendo livelli essenziali delle prestazioni, in cui viene superata la cesura storica tra politiche della formazione e politiche attive del lavoro.

Si tratta di uno dei tasselli più importanti per realizzare quel processo di **cambiamento culturale e** strutturale che chiamiamo "Statuto della persona nel mercato del lavoro" perché volto ad agevolare le transizioni da scuola a lavoro e da lavoro a lavoro, fornendo un effettivo supporto alle persone e alle famiglie, nonché alle aziende per ridurre lo "**skill mismatch**".

I buoni propositi previsti dal programma GOL, purtroppo, si scontrano con un altro fenomeno prettamente siciliano: una cattiva gestione, spesso, dei fondi.

Basti pensare che la Sicilia *rischia di perdere oltre 1,6 mld* di fondi europei relativa alla programmazione 2014-2020 la cui rendicontazione delle risorse dovrebbe concludersi a dicembre 2023 ma che a giugno scorso si attestava attorno al 60%.

La Sicilia, dunque, si trova ad **un bivio**: da una parte disimpegnare le risorse a favore di altre regioni o dall'altra, ancora peggio, utilizzarle in maniera impropria mancando ancora una volta gli obiettivi strategici di sviluppo e crescita.

Stessa identica situazione riguarda i *fondi del PNRR* il cui *rischio* ad oggi è quella di non cogliere la grande opportunità anche a causa di una carenza di competenze sul piano amministrativo di enti e amministrazioni locali.

Per questo, come detto da *Luca Bianchi* della Svimez, una riprogrammazione è necessaria e non può prescindere dalla necessità di interventi correttivi, in primis sulla capacità amministrativa delle amministrazioni del Sud per raggiungere l'obiettivo di una significativa riduzione dei divari territoriali.

Il piano è un'occasione irripetibile per migliorare le infrastrutture economiche e sociali, e per ripensare il suo futuro industriale. Emerge un quadro chiaro-scuro, ma in cui prevalgono le ombre. Una massa enorme di risorse destinata al Sud, per ridurre il divario territoriale. La vera sfida è quella di spendere tutto il PNRR nei tempi previsti, per tenere agganciato il Sud al resto del paese. Occorre aprire un'impostazione più ampia del nostro PNRR prevedendo *interventi mirati* su infrastrutture sociali ed economiche attraverso il maggior *coinvolgimento di tutti gli attori interessati*, che spesso sono stati tenuti ai margini del progetto Sicilia, e tenendo conto dei beneficiari al fine di migliorare la qualità dei servizi e la competitività dei territori.

Il PNRR, dunque, resta decisivo.

L'incapacità di *gestire adeguatamente* tutte le risorse destinate alla Sicilia, infatti, crea un ulteriore rischio: sovrapporre risorse che se utilizzate in aggiunta permetterebbero alla Sicilia di crescere e svilupparsi più rapidamente.

La questione salariale infine deve essere affrontata con urgenza attraverso la partecipazione attiva, il confronto e la condivisione delle parti sociali, che porti ad innalzare le retribuzioni. Questi obiettivi non si raggiungono attraverso la definizione di un **salario minimo orario per legge**, ma con un ulteriore rafforzamento della contrattazione collettiva. Un salario minimo avrebbe come conseguenza effetti negativi nei settori interessi e nelle aziende, spingendo verso il lavoro irregolare, il lavoro nero e su un basso costo del lavoro.

La sfida che ci attende è impegnativa e stimolante.

Il lavoro rimane il cuore di ogni problema.

Senza lavoro viene meno futuro e dignità dei lavoratori.

L'assemblea di oggi serve a partecipare e sviluppare un dibattito profondo, vero, generativo che sappia realizzare non solo quello che vogliamo fare ma anche ciò che vogliamo essere.

Ecco perché la Cisl porta avanti la raccolta firme per la proposta di legge di iniziativa popolare di attuazione dell'**articolo 46 della Costituzione**.

Serve una maggiore e più incisiva partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale: partecipazione *gestionale, economica, organizzativa e consultiva*.

La nostra campagna vuole dare pieno *protagonismo al lavoro*. Riconoscendo alla persona la possibilità di incidere sul futuro proprio, della propria azienda e del proprio territorio.

La Sicilia deve scommettere sul *protagonismo delle persone* attraverso relazioni industriali costruttive e partecipative.

La Sicilia deve recuperare i divari territoriali e di cittadinanza per avvicinarla al Nord del paese.

Scelte che non possono essere più rinviate.

La produttività va condivisa dove si genera, senza che venga nascosta in alcuna forma di extra profitto.

In una parola *la partecipazione al lavoro*.

Partecipare significa avere voce, contare, acquisire spazi di protagonismo, con il rischio che ad affrontare problemi complessi siano persone senza la necessaria competenza.

Per questo abbiamo scelto la strada della formazione, dirigenti preparati e formati per accettare le sfide da protagonisti.

Per usare una frase a noi cara **Esserci per Cambiare** e guidare così il **Cambiamento**.

Sarà Daniela, la nostra Segretaria confederale, al termine del dibattito, a delineare con maggiore precisione la strada che insieme vogliamo percorrere.

Buona assemblea a tutti.