

1° VOLUME

SEMINARIO FORMATIVO SU  
CONCILIAZIONE ED ARBITRATO,  
BILATERALITÀ E  
WELFARE CONTRATTUALE,  
FORMAZIONE CONTINUA  
E FONDI INTERPROFESSIONALI

CENTRO STUDI CISL FIRENZE

7-8 Febbraio 2011

## FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



## ENTI BILATERALI



## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



## FONDI INTERPROFESSIONALI DI FORMAZIONE CONTINUA



1° VOLUME

SEMINARIO FORMATIVO SU  
CONCILIAZIONE ED ARBITRATO,  
BILATERALITÀ E  
WELFARE CONTRATTUALE,  
FORMAZIONE CONTINUA  
E FONDI INTERPROFESSIONALI

CENTRO STUDI CISL FIRENZE

7-8 Febbraio 2011

# Laboratorio Terziario

Periodico di documentazione della FISASCAT CISL

Semestrale N. 1 del 2012 - Anno VI

## **Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

## **Editore, Redazione, Direzione, Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via Tevere 15

00198 Roma

Telefono/Fax 0685357906

[www.laboratorioterziario.it](http://www.laboratorioterziario.it)

[unionlabor@unionlabor.it](mailto:unionlabor@unionlabor.it)

## **Registrazione del Tribunale di Roma**

**n. 485/2006 del 13/12/2006**

**ROC 17005**

## **Redazione:**

Prof. Luigi Garattoni

## **Progetto grafico e impaginazione:**

Fulvia Silvestroni

## **Foto a cura di:**

Giuseppe Lami, Alessandro Andriotto

## **Stampa:**

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio 37

00030 San Cesario (Roma)

Finito di stampare nel mese di marzo 2012



Pubblicazione associata  
all'Unione della Stampa Periodica Italiana

## Sommario

### VOLUME 1°

#### **Conciliazione ed Arbitrato, Bilateralità e Welfare Contrattuale, Formazione Continua e Fondi Interprofessionali**

Centro Studi Cisl Firenze - 7-8 febbraio 2011

Presentazione <b>di Pierangelo Raineri</b>	13
Prefazione <b>di Francesco Longobardi</b>	15
<b>1° PANEL - Conciliazione ed arbitrato</b> Introduzione di <b>Pierangelo Raineri</b> <i>Segretario Generale Fisascat-Cisl</i>	19
Intervento di <b>Carmine Russo</b> <i>(Direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl)</i>	21
Intervento di <b>Giampiero Falasca</b> <i>(Docente Universitas Mercatorum)</i>	39
Intervento di <b>Marco Lai</b> <i>(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)</i>	51
<b>2° PANEL - Bilateralità e welfare contrattuale</b> Intervento di <b>Riccardo Cerza</b> <i>(Segretario Generale Usr Toscana)</i>	75
Intervento di <b>Angelo Marinelli</b> <i>(Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica Cisl)</i>	79

Intervento di <b>Franco Fraioli</b> <i>(Docente dell'Università La Sapienza di Roma)</i>	95
Risposte alle domande dei partecipanti	105
Intervento di <b>Pietro Cerrito</b> <i>(Segretario Confederale Cisl)</i>	113
<b>3° PANEL - Formazione Continua e Fondi interprofessionali</b>	
Introduzione di <b>Pierangelo Raineri</b> <i>Segretario Generale Fisascat-Cisl</i>	127
Intervento di <b>Rosetta Raso</b> <i>(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)</i>	129
Intervento di <b>Mario Scotti</b> <i>(Direttore Centro Studi Cisl di Firenze)</i>	139
Intervento di <b>Marcello Balzola</b> <i>(Dipartimento Politiche del Terziario e Servizi Cisl)</i>	145
Intervento di <b>Michele Tiraboschi</b> <i>(Docente di Diritto del Lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia)</i>	153
Intervento di <b>Francesco Longobardi</b> <i>(Presidente Ancl-Su Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro)</i>	173
Intervento di <b>Massimo Magi</b> <i>(Presidente FondoProfessioni)</i>	183

**VOLUME 2°****Le trasformazioni del diritto e del mercato del lavoro**

Firenze Hotel Sheraton - 31 maggio - 1 giugno 2011

**1° PANEL**

Apertura lavori. Moderatore **Mario Scotti**  
*(Direttore Centro Studi Cisl di Firenze)* 7

Intervento di **Pierangelo Raineri**  
*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)* 11

Intervento di **Michele Tiraboschi**  
*(Docente di Diritto del Lavoro presso l'Università  
di Modena e Reggio Emilia)* 21

Risposte alle domande dei partecipanti 47

Intervento di **Paola Diana Onder**  
*(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)* 53

Intervento di **Marco Lai**  
*(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi  
Nazionale Cisl Firenze)* 59

**2° PANEL**

Intervento di **Paola Diana Onder**  
*(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)* 65

Intervento di **Marco Lai**  
*(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi  
Nazionale Cisl Firenze)* 69

Intervento di **Claudio Scognamiglio**  
*(Professore Ordinario di Istituzioni di Diritto,  
Università degli Studi Tor Vergata, Roma)* 75

Seguono le risposte ai portavoce dei lavori di gruppo 97

### **3° PANEL**

Intervento di **Marco Lai**  
*(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi  
Nazionale Cisl Firenze)* 113

Intervento di **Mario Napoli**  
*(Professore Ordinario di Diritto del Lavoro  
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano)* 117

Risposte alle domande dei partecipanti 141

Intervento di **Francesco Longobardi**  
*(Presidente Nazionale Ancl-Su)* 161

Intervento di **Rosetta Raso**  
*(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)* 167



**VOLUME 3°****Bilateralità, welfare contrattuale e contrattazione di 2° livello**

Centro Studi Cisl Firenze - 15-16 settembre 2011

**1° PANEL**Intervento di **Mario Scotti***(Direttore Centro Studi Cisl di Firenze)* 7Intervento di **Rosetta Raso***(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)* 13Intervento di **Paola Diana Onder***(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)* 17Intervento di **Marco Lai***(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)* 21

Risposte alle domande dei partecipanti 39

**2° PANEL**

Lavori di gruppo ed interventi dei relativi portavoce 43

Intervento di **Pier Antonio Varesi***(Docente di Economia Università Cattolica di Piacenza)* 47**3° PANEL**Intervento di **Marco Lai***(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)* 69Intervento di **Danilo Papa***(Dirigente Divisione Attività di interpello, consulenza e affari legali della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro)* 73

Intervento di <b>Franco Valente</b> <i>(Direttore Fondoprofessioni)</i>	91
Intervento di <b>Francesco Longobardi</b> <i>(Presidente Nazionale Ancl-Su)</i>	103
Intervento di <b>Pierangelo Raineri</b> <i>(Segretario Generale Fisascat-Cisl)</i>	111

**VOLUME 4°****Conciliazione, arbitrato e certificazione**

Sala Leonardo Romano, Roma - 25-26 ottobre 2011

**1° PANEL**

Intervento di **Rosetta Raso**  
*(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)* 7

Intervento di **Marco Lai**  
*(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)* 13

Intervento di **Mirco Ceotto**  
*(Ufficio Sindacale Fisascat Nazionale)* 25

Intervento di **Paola Diana Onder**  
*(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)* 35

Risposte alle domande dei partecipanti 67

**2° PANEL**

Intervento di **Marco Lai**  
*(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)* 71

Intervento di **Massimo Magi**  
*(Presidente del Fondo Interprofessionale FondoProfessioni)* 73

Intervento di **Renzo La Costa**  
*(Capo sezione Direzione Regionale del Lavoro, Ispettore Lavoro e società cooperative e membro del Comitato scientifico di Teleconsult)* 83

Risposte alle domande dei partecipanti	101
Intervento di <b>Francesco Longobardi</b> <i>(Presidente Nazionale Ancl-Su)</i>	107
Intervento di <b>Pierangelo Raineri</b> <i>(Segretario Generale Fisascat-Cisl)</i>	115

**VOLUME 5°****Il testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Centro Studi Cisl Firenze - 10-11 novembre 2011

**1° PANEL**Intervento di **Marco Lai***(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)*

7

Intervento di **Rosetta Raso***(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)*

9

Intervento di **Paola Diana Onder***(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)*

17

Intervento di **Massimo Magi***(Presidente del Fondo Interprofessionale FondoProfessioni)*

41

**2° PANEL**Intervento di **Francesco Natalini***(Consulente Ancl-Su)*

63

**3° PANEL**Intervento di **Marco Lai***(Responsabile Area Giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl Firenze)*

85

Intervento di **Lorenzo Fantini***(Dirigente del Ministero del Lavoro)*

91

Risposte alle domande dai partecipanti

108

Intervento di <b>Mario Scotti</b> <i>(Direttore Centro Studi Cisl di Firenze)</i>	123
Intervento di <b>Paola Diana Onder</b> <i>(Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl)</i>	129
Intervento di <b>Pierangelo Raineri</b> <i>(Segretario Generale Fisascat-Cisl)</i>	137

## PRESENTAZIONE

di Pierangelo Raineri

*Segretario Generale Fisascat-Cisl*

Questa serie di volumi nasce dagli atti dei Seminari congiunti Fisascat-Ancl che nel corso del 2011 hanno visto i quadri delle due organizzazioni confrontarsi con alcuni tra i maggiori esperti italiani e tra di loro sulle varie tematiche attinenti il mondo del Terziario.

I Seminari erano stati previsti da un protocollo d'intesa sottoscritto il 16 settembre 2010 nell'ambito di un più generale accordo di collaborazione tra le due associazioni, siglato nel 2004 dalla Ancl e dalla Cisl, i cui scopi erano molteplici: realizzare occasioni di interscambio operativo in ordine all'applicazione delle norme in materia di gestione del mercato del lavoro, intraprendere delle iniziative di ricerca e di studio che consentissero di realizzare strumenti di intervento progettuale ed operativo sui temi del mercato del lavoro, realizzare una collaborazione mirata a soddisfare le specifiche esigenze dei settori del Terziario, Turismo e Servizi, dotarsi di un programma di studio sullo sviluppo della normativa giuslavoristica, eccetera.

Per soddisfare queste esigenze comuni, si è costituito un gruppo di lavoro, composto pariteticamente da componenti di entrambi le organizzazioni, il quale ha individuato una serie di argomenti di grande importanza sia per la loro stretta attualità, sia per la cogenza dei problemi che affrontano: Conciliazione, Arbitrato e Certificazione; Formazione Continua; Bilateralità, Welfare Contrattuale e Contrattazione di Secondo Livello; Trasformazioni del Diritto; Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

Ad introdurre i vari aspetti di questi macro argomenti e ad approfondirne le problematiche, interagendo con i partecipanti ai Seminari, sono intervenuti molti esperti che ho qui il piacere di ricordare: Carmine Russo (Direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl), Giampiero Falasca (Docente di Diritto della Previdenza Sociale Universitas Mercatorum), Angelo Marinelli (Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica Cisl), Franco Fraioli (Docente dell'Università La Sapienza di Roma), Pietro Cerrito (Segretario Confederale Cisl), Michele Tiraboschi (Direttore Adapt – Centro Studi Marco Biagi), Claudio Scognamiglio (Ordinario di Istituzioni di Diritto, Università degli Studi Tor Vergata, Roma), Mario Napoli (Ordinario di Diritto del

Lavoro Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano), Pier Antonio Varesi (Docente di Economia Università Cattolica di Piacenza), Danilo Papa (Dirigente Divisione Attività di interpellato, consulenza e affari legali della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro), Franco Valente (Direttore FondoProfessioni), Mirco Ceotto (Ufficio Sindacale Fisascat Cisl Nazionale), Massimo Magi (Presidente del Fondo Interprofessionale FondoProfessioni), Renzo La Costa (Capo sezione Direzione Regionale del Lavoro, Ispettore Lavoro e società cooperative e membro del Comitato scientifico di Teleconsult), Francesco Natalini (Consulente Centro Studi Ancl-Su), Lorenzo Fantini (Dirigente del Ministero del Lavoro).

A tutti loro va il nostro sentito ringraziamento. Così come mi corre l'obbligo di ringraziare Mario Scotti, Direttore del Centro Studi di Firenze, che ci ha ospitato nella struttura della Cisl; Paola Diana Onder che è il Coordinatore del Centro Studi Nazionale Ancl e la nostra Rosetta Raso, Segretario Nazionale Organizzativo della Fisascat, per l'impegno profuso nell'organizzazione e nella realizzazione di tutti gli incontri; ed infine Marco Lai, che è il Responsabile dell'area giuslavoristica del Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze, il quale ha costituito, grazie alla sua competenza e disponibilità, il vero *trait d'union* tra gli argomenti così disparati che i vari Seminari hanno affrontato.

Grazie all'apporto di tutti loro i Seminari sono stati senza dubbio un successo e questo ci spinge con sempre maggior convinzione a continuare la collaborazione tra le due associazioni mettendo in cantiere anche per il futuro nuove iniziative di questo tipo.



## PREFAZIONE

di Francesco Longobardi

*Presidente Ancl-Su*

*Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro - Sindacato Unitario*

La naturale evoluzione del protocollo d'intesa sottoscritto tra Ancl e Fisascat Cisl, sta nella concreta attuazione dello scambio di esperienze nel campo del lavoro, economico e sociale. Scambio di esperienze che si è realizzata – nel corso del 2011 – con iniziative formative di eccellenza, rivolte ai dirigenti sindacali delle due Organizzazioni.

La lettura comparata degli eventi, del diritto del lavoro, dei fenomeni sociali ed il relativo immediato confronto, è sicuramente uno dei più ambiti risultati che il protocollo si poneva e che nei fatti viene ambiziosamente perseguito. Già nel congresso Ancl del 2007 che mi ha visto eletto alla carica di Presidente, ebbi modo di esprimere nel programma elettivo la necessità dell'Ancl – in quanto forza sindacale di professionisti della consulenza del lavoro – di raccordarsi con le altre forze sindacali al fine di realizzare quello stesso principio su cui fonda la bilateralità nel più recente sistema delle relazioni, ovvero la condivisione di obiettivi comuni e possibili.

I risultati conseguiti, e la vera e crescente collaborazione che si è manifestata nelle iniziative formative intraprese, conferma che si era visto giusto e che quella necessità di relazionarsi reciprocamente era semplicemente lungimirante.

L'esperienza sin qui maturata, ci attesta che lo sviluppo della materia sindacale e di quella professionale, non possono ormai viaggiare separatamente. L'intima connessione tra le materie di rispettiva competenza, è il pilastro sul quale continuare a lavorare sulla attuazione ed arricchimento del protocollo sottoscritto, che non può che continuare ad apportare nuovi orizzonti alle due organizzazioni.

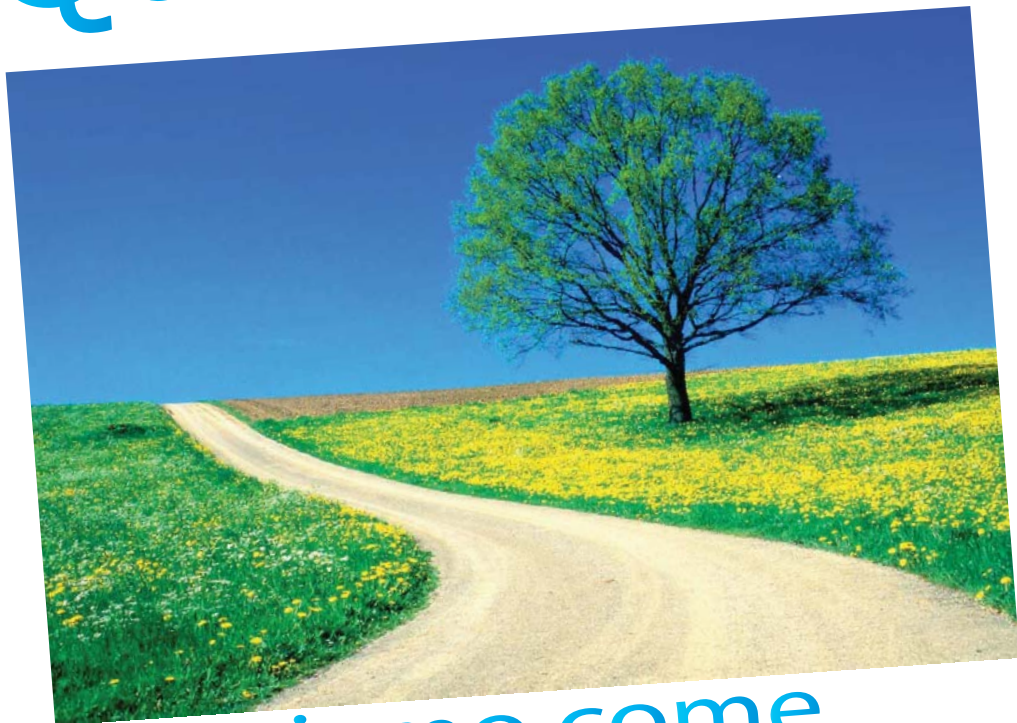
L'auspicio, ora, è che l'esperienza guadagnata in sede nazionale, possa trasferirsi sui territori, con lo stesso entusiasmo e la stessa continuità, pur nella consapevolezza delle ulteriori risorse che saranno necessarie, tanto economiche quanto a livello energie.

Colgo l'occasione, quindi, per ringraziare sinceramente quanti hanno collaborato alla realizzazione delle iniziative da ambo le parti, i relatori, i tecnici, gli organizzatori, ed in particolare il nostro Centro

Studi Ancl coordinato da Diana Onder, che si è spesa non poco per la migliore riuscita degli incontri.

E' di pochi giorni fa l'attivazione sul nostro sito ufficiale [www.anclsu.com](http://www.anclsu.com) dello spazio web tv, nel quale ci siamo riproposti di rendere disponibili gli eventi maggiormente importanti per la nostra Categoria. Non si mancherà certo, nel prosieguo, di ospitare gli eventi Ancl/Fisascat non solo per la reciproca maggiore visibilità, ma soprattutto per utilizzare la tecnologia oggi a disposizione al fine di offrire a tutto il territorio la fruizione dei seminari prossimamente organizzati.

# QuAS



sappiamo come  
prenderci cura di te.

Lungotevere Raffaello Sanzio, 15-00153 Roma  
Tel. 06/5852191 Fax 06/58521970-71-72  
[www.quas.it](http://www.quas.it) - [info@quas.it](mailto:info@quas.it)



La salute va curata come un fiore  
...Fondo Est la protegge!



comunicazione.cristina@fondoest.it



**Fondo Est**

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

# CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

7 Febbraio 2011

1° PANEL

Introduzione di  
**PIERANGELO RAINERI**  
(Segretario Generale Fisascat-Cisl)



Io vi ringrazio della puntualità: è un piacere vedervi qui all'orario pre-stabilito e credo che l'importanza della riunione di oggi e di quella di domani sia testimoniata soprattutto dal fatto che avevamo previsto circa 50 partecipanti e siamo arrivati a 130; se non trovate posto perciò non adiratevi: c'è stata una grande richiesta di partecipazione a questa iniziativa, che avevamo già preannunciato nell'Esecutivo tenutosi il mese di settembre e proprio dedicato a questi temi.

Questa è dunque la fase di aggiornamento dell'Esecutivo di settembre che abbiamo allargato alle strutture interessate, abbiamo infatti dato l'opportunità di partecipare a questa riunione anche a coloro che poi operativamente si occupano delle varie questioni.

La mattinata è dedicata a conciliazione ed arbitrato. Voi sapete che è una delle normative approvate lo scorso anno e rispetto alle quali noi abbiamo un grande compito contrattuale da svolgere. Il compito contrattuale è quello di tradurre in contrattazione parte delle norme previste dal collegato lavoro.

Oggi la giornata si svolgerà nella mattinata a cura del Prof. Carmine Russo, del Prof. Giampiero Falasca e del Prof. Marco Lai ed alla fine tireremo le conclusioni dei lavori svolti.

Nel pomeriggio abbiamo invece la partecipazione confederale: sarà presente Pietro Cerrito, Segretario Confederale della Cisl, del Dipartimento delle Politiche Sociali, che insieme a noi affronterà il tema del welfare contrattuale, insieme a lui ci sarà il Prof. Franco Fraioli, docente dell'Università La Sapienza di Roma, Angelo Marinelli, Coordinatore del Dipartimento Democrazia Economica Cisl, che si occupa del welfare previdenziale integrativo, quindi chiuderemo la giornata intorno alle ore 18.

Invece la giornata di domani è dedicata, come sapete, alla formazione continua: ci sarà un'analisi dei vari fondi interprofessionali, del loro ruolo contrattuale e ci sarà soprattutto un confronto all'interno di Fondo Professione, che è uno dei fondi di formazione interprofessionale, in questo caso dedicato al settore degli studi professionali e alle aziende collegate. Questo ci darà modo di analizzare globalmente i temi della formazione continua, che è una delle frontiere sulle quali dovremo sempre più lavorare anche nei territori.

A questo punto io darei la parola al prof Carmine Russo, direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl.

# CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Intervento di

**CARMINE RUSSO**

(Direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl)



L'argomento che io devo trattare è quello della conciliazione e dell'arbitrato, anche se bisogna dire che questa legge, approvata nel novembre dell'anno scorso, almeno negli articoli che noi affrontiamo, non parla solo della conciliazione e dell'arbitrato, parla anche di tante altre cose che sono tra di loro collegate, quindi necessariamente bisogna tenerne conto per inquadrare invece l'argomento che dobbiamo affrontare in maniera più precisa, cioè quello dell'arbitrato.

Voi dovrete avere nella cartella il testo degli articoli, vi consiglio di non prendere appunti ma di guardare il testo insieme a me.

È un provvedimento che inserisce il tema della conciliazione e dell'arbitrato in un ambito più ampio, tanto è vero che parla sia del potere del giudice del lavoro, all'art. 30, sia di un'altra procedura, di un altro istituto che sta diventando sempre più importante – ma ce ne parlerà dopo Giampiero Falasca – che è quello della certificazione.

Queste tecniche alternative al giudice del lavoro per risolvere le controversie di lavoro, cioè la conciliazione e soprattutto l'arbitrato, vanno inserite all'interno di una mini riforma – la potremmo chiamare così, perché non ha l'organicità di una vera riforma del processo del lavoro – una mini riforma che tocca qua e là alcuni aspetti del processo del lavoro per individuare anche degli strumenti alternativi.

Un'altra premessa: non è la prima volta che all'interno del nostro ordinamento troviamo procedure di arbitrato: erano previste per legge e c'era stata un'ipotesi riferita al licenziamento individuale già nel '66, c'era stata poi un'ipotesi riferita all'estensione disciplinare nel '70, quindi ogni tanto il legislatore cerca di introdurre una procedura alternativa a quella del giudice.

Salvo però che questi tentativi non hanno mai avuto molta fortuna, neppure quando, alla fine degli anni '90, tra il 2000 e il 2001 in particolare, furono firmati addirittura degli accordi interconfederali su conciliazione ed arbitrato, cioè degli accordi che miravano a fare introdurre all'interno dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle procedure alternative.

Anche le vostre categorie, i vostri contratti del Commercio e del Turismo contengono delle procedure di arbitrato che sono proprio frutto di quella stagione, cioè del provvedimento legislativo che introdusse questa possibilità.



Neppure allora ci fu una grande fortuna di questi istituti, soprattutto perché l'accordo interconfederale più rilevante, cioè quello con le aziende che aderiscono al sistema Confindustria, non fu firmato. Fu invece firmato, per limitarci al settore privato, un accordo con Confapi, Confederazione italiana della piccola e media industria privata, cioè le piccole industrie, ed un altro accordo con la Cispel, associazione che organizzava i servizi del Terziario.

Non è mai stata molto amata questa procedura. E invece è una procedura sulla quale, soprattutto la Cisl, ha sempre insistito moltissimo nel corso della sua storia. Fin dall'inizio, dal congresso, all'inizio degli anni '50, di Ladispoli, la Cisl voleva sviluppare l'arbitrato proprio per fare in maniera tale che la gestione dei contratti che firmava rimanesse comunque nelle mani dell'organizzazione sindacale, cioè non firmare il contratto e poi affidarsi al giudice, ma firmare il contratto e nello stesso tempo avere delle procedure nelle quali le organizzazioni sindacali fossero ugualmente protagoniste nel definire le procedure, i soggetti, le regole per giungere alla soluzione delle controversie.

Certo, da allora ad oggi le cose sono cambiate, perché ricordiamoci che, quando parliamo del 1953, parliamo di un periodo in cui non c'era una legislazione del lavoro, non c'era un giudice dedicato alle controversie di lavoro perché il processo del lavoro viene istituito nel '73, per cui questa idea, questa proposta cislina di lasciare anche la risoluzione delle controversie nell'ambito della potestà delle parti sociali era una richiesta molto forte che si muoveva nel nulla assoluto del quadro legislativo.

Oggi la situazione è diversa: abbiamo quella che alcuni definiscono una addirittura eccessiva legislazione sul lavoro, basta prendere un codice del lavoro e si vede che sono ormai dei malloppi che non stanno più in borsa; abbiamo un giudice dedicato, che non è più il giudice civile, ma è quello del lavoro, quindi diciamo che si potrebbe sentire meno questa esigenza di una strada alternativa a quella del giudice.

Eppure è importante che sia rispuntata come proposta, sia perché, come sappiamo, non sempre il processo del lavoro ha quella rapidità che verrebbe richiesta dalla rilevanza della posta in gioco – parecchie volte la retribuzione o addirittura il posto di lavoro – quindi ci sarebbe bisogno di un processo molto rapido, sia perché non è mai venuta meno quest'aspirazione di ricondurre all'interno delle relazio-

ni sindacali non soltanto il momento della firma del contratto, ma anche il momento dell'amministrazione del contratto stesso.

Dicendo questo abbiamo già fatto una delimitazione del campo: conciliazione ed arbitrato si riferiscono alle controversie individuali del lavoro, non a quelle collettive. Questo è già un primo aspetto da tener presente: tutto quello che riguarda le controversie in cui è parte l'organizzazione sindacale in quanto tale resta con le vecchie regole, insomma, l'art 28 resta l'art 28, tanto per citare il caso più eclatante. Mentre quello che viene modificato, quello per cui viene proposta una via alternativa sono le controversie individuali di lavoro.

Abbiamo detto prima che quello che muta non è soltanto l'individuazione di realtà alternative, ma è anche la stessa delimitazione o almeno il ridisegno del potere istruttorio del giudice. C'è quest'articolo che, come voi vedete, ha un titolo molto strano: "Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro" a proposito del quale io mi fermo soltanto sulla parte "Clausole generali", mentre della certificazione parlerà Giampiero Falasca.

Cosa dice quest'articolo? Basta leggere rapidamente il primo comma: "In tutti i casi in cui una controversia di lavoro – lo sto traducendo in simultanea – preveda delle clausole generali – e ora vediamo cosa sono – che riguardino qualunque aspetto del rapporto di lavoro, qualunque fase, il controllo del giudice non può entrare nel merito della scelta organizzativa fatta dal datore di lavoro, ma deve fermarsi alla soglia della valutazione della legittimità di quella scelta." Quindi il giudice non può entrare nel merito organizzativo, ma deve soltanto vedere se il potere datoriale è stato utilizzato in maniera legittima oppure no.

Questa è la parte delicata perché bisogna anche dire che cosa sono le clausole generali: esse sono quelle che vengono chiamate anche "norme incompiute" o "norme imperfette" cioè sono – dopo faremo degli esempi e diventerà subito chiaro – dei contenuti di una legge che, quando sono stati istituiti, non ci hanno detto granché, c'è bisogno di qualcuno che li riempi di significati.

Facciamo gli esempi più famosi: "giusta causa", "giustificato motivo". Che cos'è una giusta causa? Non lo sappiamo spiegare se non dicendo che è una ragione per cui il licenziamento è legittimo, però di per sé la giusta causa non ci dice niente, se non andiamo a prendere il contratto dove abbiamo gli elenchi degli inadempimenti che

configurano una giusta causa. Oppure: “Il contratto deve essere svolto secondo correttezza e buona fede”: quand’è che un contratto è svolto secondo correttezza? E secondo buona fede?

Queste sono clausole generali, cioè previsioni legislative che hanno bisogno che qualcuno le concretizzi, le riempi di senso, le riempi di significato.

Quello che ci dice la norma che stiamo esaminando è che, se per caso il giudice si trova ad affrontare una controversia nella quale deve riempire di significato una clausola generale, perché il lavoratore ha ricorso contro un licenziamento per giusta causa, in quanto ritiene che quel comportamento non abbia rispettato i principi della buona fede, allora il giudice non può indagare fino al punto tale da giudicare il datore di lavoro in quanto imprenditore, cioè non può fare l'imprenditore occulto, come si diceva una volta, ma deve limitarsi a dire se quella causa è legittima, se quel comportamento è legittimo oppure no, cioè se risponde alle previsioni di legge oppure no.

Su questa parte si possono dare due letture diverse, che in effetti sono state date. La prima dice che in fondo non è cambiato nulla, perché già da tempo i giudici non entrano nel merito della scelta organizzativa, ma si fermano soltanto a valutare se una clausola è legittima o no.

Io faccio sempre un esempio: appena mi laureai nel '74, facevo a Napoli l'avvocato della FIm – esisteva una volta la federazione unitaria dei lavoratori metalmeccanici – eravamo tre avvocati abbastanza giovani ed avevamo il 98% di cause vinte col nostro studio: certo, eravamo tutti bravissimi, ma in realtà ciò significa che c'era un clima sociale, anche nei confronti delle scelte datoriali, per cui forse i giudici ci davano un po' troppo dentro per la loro ideologia, tanto è vero che poi di lì a poco ci fu la prima crisi economica, quella del '75, per lo shock petrolifero, e cominciarono le grandi ristrutturazioni aziendali con le casse integrazione, coi licenziamenti, ecc.

L'atteggiamento dei giudici a quel punto cambiò, perché si resero conto che non potevano far vincere delle cause ai lavoratori e poi rischiare che la fabbrica chiudesse, per cui noi ci accorgemmo che nel giro di un anno e mezzo - due anni passammo dal 98% di cause vinte al 70-75%: non avevamo perso il senno, erano passati solo due anni, semplicemente era cambiato l'atteggiamento, cioè la magistratura stessa si era resa conto che non poteva sostituirsi all'imprenditore nel momento del giudizio,

Quindi, se noi diamo questa lettura, possiamo dire che in fondo questa norma non dice nulla di nuovo. Però c'è anche un'altra lettura che si può dare: si può dire che questa clausola è messa a futura memoria. Noi al momento abbiamo un diritto del lavoro con poche clausole generali, in fin dei conti quelle che vi ho citato si può dire che siano tutte quelle che esistono, ma ci sono ordinamenti giuridici di altri paesi europei, tipo la Germania, che fanno un utilizzo molto più ricorrente alle clausole generali, cioè hanno norme che non sono tanto cogenti, tanto imperative, tanto inderogabili, ma lasciano uno spazio di interpretazione, uno spazio di lettura. Pensiamo pure a tutti gli ordinamenti tipo quelli anglosassoni che si basano sulla cosiddetta "soft law" cioè una legge che è appunto "soffice", "morbida", cioè non è invasiva, è quasi un'indicazione di comportamento, ma non è già il comportamento da tenere.

Questa clausola potrebbe avere un significato più forte nel momento in cui anche in Italia si dovesse cambiare modo di legiferare in materia del lavoro e si dovesse passare dalla clausola inderogabile a clausole sempre più morbide, sempre più soft, sempre più incomplete dal punto di vista tecnico.

Se l'orientamento del legislatore fa questo spostamento – io non sto dando nessun giudizio di valore, stiamo soltanto descrivendo quel che potrebbe succedere – se il legislatore italiano dovesse fare questa riconversione, dal privilegiare la norma inderogabile di legge al privilegiare la norma soft di legge, questa clausola diventerebbe molto più rilevante, perché aumenterebbero i casi in cui quella norma dovrebbe essere riempita di significato e questa cosa il giudice non potrebbe più farla.

Al momento l'impatto è limitato, ma in prospettiva esso potrebbe essere più ampio, perché aumenterebbero i casi in cui c'è bisogno di riempire di significata una norma.

Questa cosa si capisce meglio se andiamo nelle norme successive, nei commi successivi, dove si parla, per esempio, della qualificazione del contratto di lavoro, cioè quando si tratta di decidere se un contratto è o non è subordinato – questa è la qualificazione del contratto di lavoro – ma anche le interpretazioni delle relative clausole.

Quindi non soltanto quando si deve decidere se un contratto di lavoro è subordinato, parasubordinato, autonomo o altro, ma anche quando si devono interpretare le clausole di quel contratto di lavoro, si dice qua che il giudice non può andare oltre, cioè non può

discostarsi da quello che le parti hanno dichiarato all'interno della certificazione.

Della certificazione parlerà Falasca, a noi interessa solo da questo punto di vista.

Quindi la norma si sta riempiendo di altri significati: da una parte c'è la clausola generale, che ferma l'eccessiva invadenza del giudice, dall'altra parte c'è il contratto certificato, rispetto al quale, anche in questo caso, il giudice non può spostarsi, non può andare oltre quello che le parti hanno deciso.

Certo non può essere un qualunque contratto individuale, deve essere un contratto certificato, ma di questo parleremo dopo.

Tutto ciò per farvi capire come questo testo legislativo parli anche di altro, parla anche di come cambia il processo del lavoro, oltre a parlare di come cambiano le strade alternative al processo del lavoro. La cosa si ritrova ancora confermata al comma successivo, quando si dice come si devono valutare le ragioni poste a base del licenziamento, quindi giusta causa e giustificato motivo, due tipi di clausole generali.

Le tipologie di giusta causa e giustificato motivo noi ora siamo abituati ad andarle a cercare nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: prendiamo il codice disciplinare e lì ci sono scritte le diverse ipotesi: licenziamento con preavviso per il giustificato motivo, licenziamento senza preavviso per la giusta causa: questo è il nostro schema di ragionamento abituale che funziona anche per voi che lavorate all'ufficio vertenze.

Ora invece c'è un'altra cosa da tener presente, la quale ci dice che secondo questa norma le tipologie di giusta causa e giustificato motivo possono essere contenute anche in contratti aziendali, non necessariamente nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ma anche nei contratti individuali, purché siano, ancora una volta, certificati.

Per cui già vedete come sta diventando forte la certificazione: conciliazione ed arbitrato, certificazione, poteri del giudice, è questa la triade che noi dobbiamo tener presente nel momento in cui esaminiamo questa norma.

Detto questo, possiamo parlare finalmente di conciliazione ed arbitrato, cioè possiamo parlare di queste tecniche alternative rispetto ad un quadro che il legislatore stesso sta cambiando.

Qui il legislatore ci presenta un ricco carnet di ipotesi alternative per-

ché le ipotesi di conciliazione ed arbitrato sono addirittura quattro: la prima è quella che si avvicina di più ad un'esperienza già nota, cioè la conciliazione che si tiene dinanzi alle Direzioni Provinciali del Lavoro; un tentativo di conciliazione – questa è un'altra cosa da precisare – che non è più obbligatorio, ma comunque, nel momento in cui si dovesse decidere di adire l'arbitro, invece che il giudice, la procedura inizierebbe con un tentativo di conciliazione.

Quindi io posso non fare la conciliazione, vado direttamente davanti al giudice e sarà lui a svolgere il tentativo di conciliazione, oppure posso decidere di intraprendere la strada arbitrale, quindi di non andare dal giudice, e qui la procedura inizia con un tentativo di conciliazione, secondo me inscindibile dall'arbitrato e cerchiamo di capire perché.

Sulla procedura dinanzi alle Direzioni Provinciali del Lavoro dicevo che non ci sono differenze rispetto a quella già conosciuta, se non forse nella composizione delle commissioni perché in questo caso la legge dice che le commissioni sono fatte tenendo conto delle organizzazioni sindacali più rappresentative in sede locale. Quindi ci potrebbero essere alcune commissioni provinciali che mutano la composizione, oppure no: dipende dalla rappresentatività territoriale delle organizzazioni sindacali.

Poi si parla della "parte" che ricorre. Noi potremmo dire tranquillamente il lavoratore, perché nel 99,9% dei casi una controversia di lavoro inizia con un ricorso del lavoratore, dato che il datore di lavoro ha già il suo potere datoriale, perciò una controversia va davanti al giudice o all'arbitro nel momento in cui il lavoratore ritiene che quel potere sia stato gestito illegittimamente.

Tuttavia, correttamente, la legge dice che "la parte" – perché può essere indifferentemente una delle due – che inizia questo percorso, deve indicare nella richiesta alcuni elementi minimi, tra i quali, al di là del nome, cognome, luogo, ecc., l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa. Quindi non si deve limitare soltanto a fare la richiesta del procedimento, ma deve anche indicare quali sono i fatti posti a fondamento della pretesa.

Se l'altra parte accetta – perché l'altra parte può anche rifiutare – in questo caso il tentativo – e quindi anche la via arbitrale – è chiuso e dice espressamente la legge "Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria".

Quindi il procedimento inizia necessariamente con un tentativo di

conciliazione, che può fallire nel momento in cui a fronte dell'esposizione dei fatti da parte del ricorrente, quindi prevalentemente da parte del lavoratore, l'altra parte decide di non accettare questa conciliazione, questa procedura conciliativa.

In quel caso si chiude tutto, si chiude anche l'arbitrato, per espressa previsione legislativa, e si va dinanzi al giudice.

Se invece l'altra parte accetta di percorrere quella strada, deve indicare una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto nonché le eventuali domande in via riconvenzionale.

Le cose che deve indicare l'altra parte sono molto più sostanziose, almeno come sono descritte, rispetto a quelle che deve indicare il ricorrente, il quale si limita ad esporre i fatti e le ragioni poste a fondamento della pretesa. L'altra parte invece deve entrare molto più nel merito. Perché questa differenza che almeno si ricava da come è scritta la norma? Molto probabilmente perché si vuole accentuare il fatto che l'onere della prova sia del datore di lavoro, quindi il lavoratore semplicemente esprime il suo convincimento di aver subito un torto, un danno, ecc. e lo espone così come riesce ad esporlo, anche con l'aiuto ovviamente dell'organizzazione sindacale, degli studi legali, ma non è tenuto fin da questo momento ad essere rigoroso nell'esposizione.

È al datore di lavoro che viene richiesto un rigore molto maggiore in maniera tale da mettere sul tappeto subito tutte le carte delle sue ragioni. Quindi deve indicare le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e le sue difese.

Ipotizziamo che a fronte di questo impianto si decida di proseguire e si cerchi l'accordo, la conciliazione: se l'accordo non si raggiunge, chiaramente le parti chiudono lì il percorso e qualcuno allora potrebbe dire: "Si va dal giudice", e invece presumibilmente no.

Si può andare dal giudice prima, se a fronte della richiesta della parte, la controparte non accetta proprio, ma se tutti e due si sono incamminati lungo la strada della conciliazione, a questo punto, se l'accordo riesce, se la conciliazione riesce, basta, pace, si fa il verbale e ovviamente finisce lì, ma se la conciliazione non dovesse riuscire in tutto o in parte, a questo punto si dice molto chiaramente all'art. 412: "In qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine, in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia". Quindi, una

volta che ci si è incamminati lungo questa strada, il tentativo di conciliazione fallito porta all'arbitrato.

Questo è importante da tener presente perché – come vedremo poi – abbiamo di fronte un ricco carnet di possibilità, però è bene sapere dove si collocano gli snodi.

A proposito del tentativo di conciliazione bisogna sottolineare una cosa: a differenza di quanto veniva previsto in precedenza, ora è fatto obbligo alla commissione, nel caso in cui le parti non trovino l'accordo, nel caso in cui la commissione fallisca il suo ruolo di mediazione, di attivarsi maggiormente, cioè di fare una proposta in maniera esplicita, una proposta transattiva per la bonaria soluzione della controversia, rispetto alla quale le due parti possono accettare o rifiutare, ma se rifiutano devono motivare le ragioni di quel rifiuto.

Si cerca quindi, come vedete, di rafforzare la responsabilità delle due parti nel momento in cui dovessero decidere che la fase conciliativa fallisce, nel senso che, se non motivano le ragioni del rifiuto, l'arbitro, il giudice, chi a seconda delle ipotesi è, può valutare questo comportamento in fase di liquidazione delle spese, cioè può dire ad una delle parti: "Il tuo comportamento durante questo giudizio è stato troppo ballerino, non serio, non costruttivo e quindi le spese, invece di dividerle alla pari tra tutte due le parti, in ragione del tuo comportamento le addebito tutte a te".

Nella fase di conciliazione, come vedete, c'è un richiamo alle parti ad una maggiore presenza e ciò vale anche per la commissione, perché essa deve eventualmente fare una sua proposta; ed è chiaro che dal momento in cui fa una proposta, deve essere una proposta seria, che valuta in buona fede, che possa essere accettata, non può fare una proposta campata in aria, perché altrimenti è ovvio che le parti la rifiuteranno, tanto è vero che poi le parti effettivamente la possono rifiutare, ma motivando il rifiuto.

È chiaro che se la proposta è campata in aria, è assolutamente naturale che ci sia il rifiuto. Quindi tutte le parti vengono chiamate ad un maggior senso di responsabilità.

E qui comincia la fase arbitrale: il tentativo è fallito, la proposta è stata fatta, è stata rifiutata: si va alla fase arbitrale. L'arbitrato noi sappiamo che è un istituto facoltativo, ma anche che è un istituto il quale deve essere scelto da entrambe le parti. A questo punto c'è da scegliere qualche altra cosa, c'è da scegliere che mandato si dà all'ar-



bitro: proprio perché è un istituto attivato dalle parti, è un istituto nel quale le parti definiscono il contenuto del mandato.

L'art. 412 infatti recita: "Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare – tutte e due le parti: fallito il tentativo, le parti operano in parallelo, visto che non sono riuscite ad operare insieme – il termine per l'emanazione del lodo"; quindi devono fissare un termine oltre il quale il lodo è come se fosse stato revocato: "Io ti ho chiesto di giudicare entro 30 giorni, tu entro 40 non hai ancora detto niente, significa che non hai una soluzione". A questo punto si va davanti al giudice.

Oppure devono indicare un'altra cosa: le norme invocate a sostegno delle loro pretese; a questo punto anche il lavoratore che al limite nella fase conciliativa ha potuto essere più leggero, più superficiale, deve indicare le norme che invoca a sostegno della sua pretesa e – quello che è importante – l'eventuale richiesta di decidere secondo equità.

Qui sorge il primo punto delicato: l'arbitrato può essere nel rispetto di leggi e contratti, oppure può essere equitativo. Nel primo caso l'arbitro deve applicare le leggi ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, se invece è equitativo, l'arbitro può anche scostarsi dai contenuti di leggi e contratto, ma deve comunque rispettare i principi generali dell'ordinamento riferiti alla specifica materia – non i principi generali in astratto – e anche quelli che derivano da obblighi comunitari. Noi sappiamo che il diritto del lavoro in buona parte ora è anche basato su fonti di livello comunitario europeo e quindi l'arbitro non può discostarsi da questi principi.

Voi capite che l'arbitro quindi non è uno qualunque che dice: "lo faccio il corso per arbitro e poi faccio l'arbitro" come si fa nel calcio; l'arbitro deve essere uno che conosce il diritto del lavoro: questo lo dico non tanto in riferimento alle commissioni, che in un modo o nell'altro vedono la partecipazione del direttore della direzione provinciale e dei rappresentanti delle parti, ma per altri eventuali arbitri.

È una cosa delicata, perché l'arbitro è uno che deve conoscere la regolamentazione riferita anche ai principi ed agli obblighi comunitari della materia. Insomma, non è una riunione di condominio, in cui si cerca di mettersi d'accordo sulla quota dell'ascensore. Abbiamo comunque in ballo un bene importante.

Quindi l'equità comunque, con questi paletti, deve essere richiesta; se invece manca questa richiesta, la norma recita così: "... se manca

la richiesta si decidere secondo equità, l'arbitro è tenuto a decidere applicando leggi e contratto”.

È evidente che questa norma, questo aspetto si riverbera direttamente sulle ragioni di impugnazione, perché mentre normalmente il lodo arbitrale può essere impugnato soltanto se ci sono vizi di forma, vizi della volontà, ecc., nel caso in cui io non ti ho dato mandato a decidere secondo equità e tu decidi secondo equità, in questo caso tu non hai rispettato il mandato, quindi potrei anche impugnare la decisione presa perché il tuo lodo non ha rispettato leggi e contratti. Ma il lodo deve rispettare leggi e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro? Non necessariamente, però a non rispettare leggi e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, cioè ad essere equitativo, deve essere autorizzato dalle parti stesse, altrimenti il lodo può essere impugnato, anche se è stato emanato nel rispetto di leggi e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Ora passiamo ad un altro tipo di conciliazione ed arbitrato che si chiama “Altra modalità di conciliazione ed arbitrato prevista dalla contrattazione collettiva” del quale la legge non ci parla per nulla e giustamente, perché, se è una cosa che devono fare i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, la legge è bene che stia fuori.

Quali sono i soggetti, quali sono le procedure – equitativo o non equitativo –, quali sono i costi, cioè tutto quello che è soggetti, materie, procedure, ecc. dovrà essere stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro: in questo caso si tratta di dire che ogni Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro può prendere il suo testo, verificarlo sulla base della nuova disciplina e decidere se gli va bene oppure no.

Anche qui va sottolineata una cosa: alla fine del comma c'è scritto “... dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”, non c'è scritto “nazionali”. Questo significa che noi potremmo avere dei contratti collettivi di livello territoriale, il che potrebbe essere anche una opportunità, soprattutto per quanto riguarda quelle categorie, quei settori merceologici che hanno una dimensione territoriale, dove c'è una rilevanza della territorialità rispetto al settore merceologico, che potrebbe anche essere un'ipotesi per cui vengono previsti in quel territorio e non in un altro, o in quel territorio in maniera diversa da quello che prevede il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Teoricamente ciascun territorio potrebbe avere una diversa procedura di conciliazione ed arbitrato.

Detto questo, su questa procedura, che è quella prevista dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, poi la legge correttamente si ferma.

E passiamo al terzo tipo di conciliazione ed arbitrato che è quello – diciamolo subito – secondo me, meno appetito, quello più difficile che trovi grande successo per un motivo molto semplice: la struttura.

In questo caso ognuna delle due parti del rapporto individuale sceglie il suo arbitro ed i due arbitri scelgono il presidente.

Quindi la prima possibilità è presso la Direzione Provinciale del Lavoro, la seconda è la procedura prevista dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, la terza quella per cui ognuna delle due parti sceglie il suo arbitro ed i due arbitri scelti individuano il presidente.

È una modalità che fu inserita nella stagione 2000-01 nel contratto su conciliazione ed arbitrato per il pubblico impiego, nel tentativo di ridurre a tre gli arbitri.

Si dice qui che è un collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale. Io non mi sono mai appassionato particolarmente, vi dico la verità, alla distinzione tra rituale e irrituale, anche perché non sempre è chiara: si dice che rituale è quello previsto dalla legge, ecc., ma ai nostri fini è più importante la distinzione “equitativo – non equitativo”.

Giampiero Falasca, facendo l’avvocato, ci spiegherà poi se è più importante il rituale o l’irrituale.

Cambia dunque la posizione delle parti: “La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all’altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, ... e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda ... e l’eventuale richiesta di decidere secondo equità”. In questo caso è chi fa il ricorso subito a dover richiedere se vuole un lodo equitativo oppure no.

Abbiamo visto che nella prima ipotesi, quella della Direzione Provinciale del Lavoro, la richiesta equitativa viene fatta dalle due parti nel momento in cui è fallita la conciliazione. Invece in quest’altra procedura l’eventuale richiesta viene fatta dal ricorrente da solo: è lui che chiede eventualmente, il che significa che l’altra parte si deve adeguare.

La richiesta di giudizio equitativo la fa già direttamente il lavoratore – o la parte ricorrente – ma questi deve indicare anche il valore della controversia entro il quale intende limitare la domanda: questa è una cosa importante, perché questa procedura è l’unica in cui

il presidente viene pagato ed è previsto un compenso anche per le spese.

Il compenso del presidente è pari al 2% del valore dichiarato nella causa, quindi qui si deve valutare attentamente: chi vince questa procedura, nel momento in cui dichiara il valore della causa, cioè il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda, deve anche valutare che da quella dichiarazione di valore derivano il compenso del presidente e la quota delle spese, che equivale all'1%. Quindi c'è un 3% la cui misura dipende dal valore dichiarato, non il valore della causa poi ottenuto, quello reale, finale, ma il valore dichiarato.

Ciò rende questa procedura un po' più delicata da scegliere e vediamo perché. Facciamo un'ipotesi: si discute una differenza retributiva, io faccio una richiesta per 100, il che significa che ho un 3 di costo aggiuntivo; dopodiché accetto un lodo equitativo per 50, quel 3 a questo punto pesa 6, perché è stato calcolato sul valore dichiarato nella richiesta iniziale, non sul valore finale. Quindi bisogna fare attenzione a scegliere questa strada.

Si dice anche in questo caso che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria possono prevedere un fondo per il rimborso delle spese a vantaggio dei lavoratori.

E qui c'è l'altro problema delicato della clausola compromissoria, a cui io devo solo accennare, che è quell'istituto per il quale si decide prima che le future cause saranno svolte davanti all'arbitro e non davanti al giudice.

C'è poi il quarto tipo di conciliazione ed arbitrato, quello dinnanzi agli organismi di certificazione; qui bisogna fare una precisazione: dinnanzi agli organismi di certificazione in quanto tali, quindi quelli che sono previsti dal decreto 276 e che sappiamo sono la Direzione Provinciale del Lavoro, gli enti bilaterali, i consulenti, le università, ecc.

Ma dinnanzi agli organismi in quanto tali può essere fatta solo la conciliazione non anche l'arbitrato, l'arbitrato si può fare davanti alle camere stabili istituite dagli organismi di certificazione. Quindi oggi come oggi io non posso dire "Vado dinnanzi ad un ente bilaterale – a giudicare da quello che dice la legge – e faccio conciliazione ed arbitrato", posso andare dinnanzi all'ente bilaterale e faccio la conciliazione, poi se quell'ente bilaterale, da solo o assieme ad altri organismi di certificazione, istituisce la camera arbitrale, farò anche l'arbitrato.

Per cui posso fare la conciliazione davanti all'ente bilaterale, se poi non mi riesce, potrò fare l'arbitrato, eventualmente davanti ad un'altra delle procedure che abbiamo visto finora, oppure, al limite, siccome non c'è uno sbocco diretto di quella procedura, se io avrò deciso di voler tentare la conciliazione davanti ad un organismo di certificazione, poi eventualmente andrò davanti al giudice.

Se invece viene fatta dall'organismo di certificazione la camera arbitrale, allora io farò la conciliazione davanti all'organismo e a quel punto avrò imboccato la strada per andare a fare l'arbitrato davanti alla camera.

Questo è importante perché in molte delle cose che sto leggendo si parla di procedura di conciliazione ed arbitrato dinnanzi agli organismi di certificazione, invece la legge dice diversamente perché al comma 12 afferma che gli organismi di certificazione "possono istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie ..." ma presso le sedi di certificazione può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione, quindi presso le sedi di certificazione si fa il tentativo di conciliazione e presso le camere arbitrali, la procedura arbitrale.

Quindi, facendo il riassunto di quello che abbiamo detto, abbiamo visto come le procedure di conciliazione ed arbitrato sono inserite all'interno di modifiche legislative di più ampio respiro che riguardano da un lato la certificazione, della quale non abbiamo parlato se non per accenni, dall'altra parte i poteri istruttori del giudice. Poi abbiamo visto che le procedure di conciliazione ed arbitrato possono essere quattro con differenze a seconda del tipo di procedura che si intraprende: quelle dinanzi alle Direzioni Provinciali del Lavoro in cui c'è conciliazione ed arbitrato insieme, quelle dinnanzi alle sedi previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle quali la legge correttamente non parla ma che pure possono essere sedi di conciliazione ed arbitrato senza problemi, poi abbiamo il cosiddetto collegio arbitrale irrituale che è quello a tre arbitri e che è anch'esso una procedura completa – ma che è l'unica onerosa con un costo esplicito dichiarato anche nell'ammontare – ed infine abbiamo la procedura di conciliazione davanti agli organismi di certificazione e quella di arbitrato davanti alle camere arbitrali istituite dagli stessi enti.

Abbiamo visto che il lodo può essere secondo equità o secondo leggi e contratti collettivi, ma questa cosa è sulla base della decisio-

ne delle parti: in un caso è dichiarata insieme, in un altro caso dev'essere dichiarata direttamente dal ricorrente all'inizio.

Tutto questo castello di norme si completa con gli altri pezzi che sono, da una parte, la certificazione e, dall'altra, la clausola compromissoria. Grazie dell'attenzione.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringraziamo il Prof. Carmine Russo. Diamo ora la parola al Prof. Giampiero Falasca per la sua comunicazione. Prego.



# Possiamo fare a meno di tutto, ma non del domani.

Non stupitevi se proprio in un momento come questo una delle più grandi aziende italiane decide di fare pubblicità al futuro di tutti anziché ai propri prodotti e ai propri servizi. Nessuno come noi - che assicuriamo da sempre il domani degli italiani - sa che la voglia di un intero Paese di tornare a credere nel proprio futuro può diventare la più straordinaria ed inesauribile fonte di energia per affrontare il presente e rimetterlo in marcia. Lo diciamo sul serio. Lo facciamo sul serio.

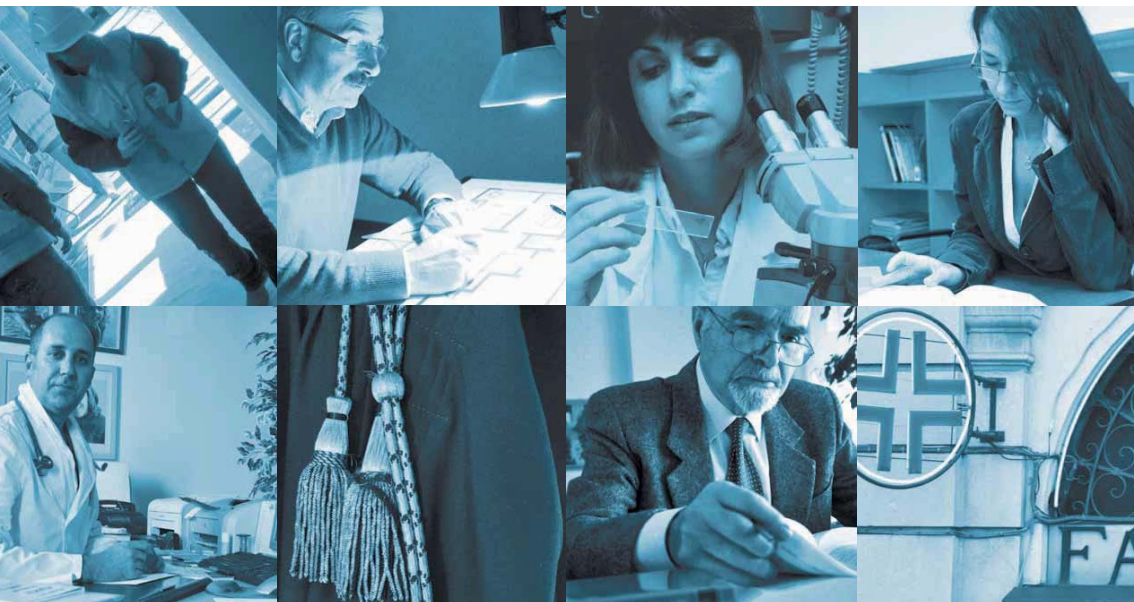
**Unipol**  
GRUPPO

Il tuo contributo per il futuro è importante: condividilo su [www.hofiducianelfuturo.it](http://www.hofiducianelfuturo.it).

**Unipol**  
ASSICURAZIONI

**Agenzia Generale UNIPOL di ROMA**  
Via Piemonte, 39 - Tel. 06.4820049  
Roma.Sallustiana@agenzie.unipolassicurazioni.it

# FONDO PROFESSIONI



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE  
PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEI DIPENDENTI  
DEGLI STUDI PROFESSIONALI E DELLE AZIENDE COLLEGATE



# CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Intervento di  
**GIAMPIERO FALASCA**  
(Docente Universitas Mercatorum)



Ho apprezzato molto la presentazione di Carmine Russo che, come al solito è stata brillantissima ed è andata proprio a cogliere dei punti molto oscuri: ad esempio io fino a quattro arbitrati non c'ero arrivato, io ero fermo ad un paio, ma in effetti sono proprio quattro.

Prima di andare sul mio tema, che è molto marginale nel collegato lavoro, devo trovare il modo di riempire il tempo che mi avete dato, perciò vorrei fare una considerazione su questa normativa a partire dal fatto che chi vi parla fa soprattutto l'avvocato, come ben sapete. Da un lato mi faccio la domanda sullo yogurt che si è fatto Carmine Russo nell'incontro di settembre – si veda la relativa pubblicazione – ovvero se c'era proprio bisogno di questa normativa, ma dall'altro vi posso dire come questa normativa è stata vissuta in questi due primi mesi di applicazione.

Sulla prima domanda io ho un po' la sensazione che qui le norme siano scritte da chi fino in fondo non ha la conoscenza del contenzioso del lavoro, dei problemi che ci stanno dietro e delle soluzioni che sarebbero richieste per far fronte a questi problemi.

Io ve lo dico pacatamente sperando che non lo trascriviate perché almeno non mi faccio qualche nemico, però è importante che si dica, anche perché questo fatto ha una ricaduta molto operativa: noi qui stiamo tutti spendendo molto tempo e molte energie per studiare una normativa che è molto probabile – perché voglio lasciare un margine di dubbio – che avrà un'applicazione concreta sostanzialmente ininfluyente.

E ve lo dico con cognizione di causa perché è ormai un anno che faccio dei test nella letteratura giornalistica sulla parte che dovrebbe essere assolutamente interessata all'utilizzo di conciliazione ed arbitrato, cioè le imprese.

Le imprese, già da quando è uscita questa normativa, hanno subito testimoniato la loro sostanziale indifferenza per questa procedura, non perché si faccia un tipo di contestazione filosofica o concettuale agli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie, che anzi concettualmente sono una soluzione molto utile al decongestionamento delle aule di tribunale, ma semplicemente perché, come involontariamente e brillantemente ha detto Carmine Russo – il quale poi ha comunque sempre la capacità di semplificare – è una normativa di una complessità surreale.

Questo tipo di complessità si lega ad un problema più ampio della normativa lavoristica ultima che è appunto quello di andare per

norme pesanti e non solo per il livello di dettaglio con cui entrano nelle questioni, ma anche proprio per il numero, il semplice numero di prescrizioni che vengono poste.

Quindi l'idea che i tribunali saranno decongestionati da centinaia di migliaia di persone che avranno la voglia e la capacità di venire a sentire da Carmine Russo come funziona uno dei quattro procedimenti di conciliazione ed arbitrato è assolutamente illusoria.

E questo – a mio avviso – è un problema perché stiamo tutti qui e dobbiamo studiarcela e studiandola, le dedichiamo molte energie preziose che potremmo spendere per altro. Questo era per farmi degli amici. La seconda considerazione, che non c'entra col mio tema, ma secondo me ci deve entrare per forza, è che spendere tutto questo tempo – e noi facciamo bene a spenderlo perché ovviamente voi dovete essere prontissimi, non prendetelo come un invito a disinteressarvi della cosa: stiamo facendo questo perché ciascuno deve interagire con le leggi che ha, quindi esse vanno studiate ad approfondite – non servirà a soppiantare quello che già esisteva, ovvero la vostra esperienza contrattuale, la quale è probabilmente l'unica esperienza che continuerà ad avere un significato, cioè la capacità di definire le procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Terza considerazione: il vero significato della legge 183, che è coperto, sepolto da queste decine o centinaia di prescrizioni assolutamente alluvionali, sta nell'art. 32: quello che veramente cambierà il contenzioso e che è molto più semplice e molto più lineare e che forse qualche volta dovremmo approfondire anche noi, è l'articolo che riguarda il nuovo sistema delle decadenze.

Nel collegato c'è una riforma del contratto a termine assolutamente rilevante che, non so se consapevolmente o inconsapevolmente, è stata messa in secondo piano appunto per la complessità di queste norme. Ma, portandovi l'esperienza di questi mesi, vi dico che è lì che si sta scatenando tutta la bagarre, ovvero dal nuovo sistema delle decadenze, dalla nuova regola per cui un contratto a termine, ma anche un contratto a progetto, ma anche un trasferimento d'azienda, ma anche un contratto di associazione e partecipazione, deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni e andare in giudizio nei successivi 270 giorni. È lì che passa una sostanziale riduzione del carico di lavoro dei tribunali: tutto ciò avviene in maniera brutale – e non lo dico come un giudizio di valore –

però è da lì che probabilmente passerà la tanto auspicata riduzione del carico di lavoro dei tribunali.

Chi di voi fa contenzioso, vede che ogni giorno di più sta discutendo solo sull'indennità sostitutiva del risarcimento nel contratto a termine, ma tra poco arriveranno i primi casi di impugnazione di contratti a termine inviati al sessantesimo giorno, ma ricevuti il sessantatreesimo e allora ci dimenticheremo tutti di questi nostri convegni "vintage", di cui terrete memoria solo perché comunque dobbiamo farli ed io per primo – con tutta la poca voglia che ho di farlo – mi sono auto applicato a questo supplizio di studiarli tutta questa normativa.

Andando appunto al mio tema, la certificazione, diciamo che la certificazione è quello che probabilmente sarà tra qualche anno l'arbitrato del collegato lavoro: è un esperimento avviato nel 2003 dalla Legge Biagi che oggi, dopo 7 anni, si può definire un sostanziale insuccesso, quanto meno a livello di numeri.

Qualche settimana fa ero ad un convegno, dove c'era anche il Prof. Tiraboschi che sarà vostro ospite domani, ed ho visto i numeri della commissione di certificazione dell'università di Modena; purtroppo non ho preso appunti, ma ho i numeri della stessa commissione aggiornati ad un paio di anni prima, quindi quelli che vi sto per dire vanno accresciuti di un biennio.

Ho visto una pubblicazione di Adapt in cui si diceva che dal 2008, ovvero dalla data della sua istituzione, la commissione di certificazione di Modena aveva certificato meno di 5.000 contratti, di questi 5.000 circa l'80% – spero di non essere troppo impreciso – erano contratti di collaborazione a progetto e questi contratti, in quota molto maggioritaria, erano contratti di collaborazione a progetto stipulati presso call center. Una cosa che mi ha colpito, vedendo questo dato, è che la commissione aveva respinto circa il 10% delle domande di certificazione, ma le domande respinte per un motivo di merito, cioè perché il contratto certificato non corrispondeva all'effettiva natura del rapporto, erano solo l'1,5%.

Questi numeri mi servono per dire che in quello specifico caso la certificazione è servita solamente a dire che nei call center è corretto utilizzare il lavoro a progetto.

Se questo è il risultato di un'operazione normativa e anche concettuale così imponente io, dal mio punto di vista, lo giudico un risultato assolutamente scadente.

Aldilà di questa mia considerazione del tutto personale c'è comunque un problema di mancata crescita dell'istituto che non è diventato, come si ipotizzava nel disegno del 2003, un istituto a cui normalmente si fa ricorso al momento in cui si stipula un contratto di lavoro e bisogna decidere come qualificare il rapporto che ci sta sotto. Nel disegno del 2003 c'era una sorta di circolarità per cui le parti contrattuali, invece che rinviare ad un futuro giudizio del tribunale sulla correttezza del contratto, prima dell'inizio del rapporto si facevano assistere da una commissione dotata di tutte le competenze necessarie per svolgere questo ruolo che le aiutava a non sbagliare. Con il che si dava anche un giudizio di notevole ottimismo sulle parti che stipulavano un rapporto di lavoro, considerandole come soggetti che, se sbagliavano, era perché qualcuno non le aveva assistite adeguatamente.

In questo circolarità il passaggio alla commissione di certificazione veniva prima, al momento della stipula del contratto, prima dell'inizio del rapporto e doveva prevenire future contestazioni in sede giudiziale.

Ovviamente già la 276, la Legge Biagi, non dava un'efficacia inamovibile al provvedimento di certificazione, perché si diceva che "... nel rispetto dell'art. 24 della Costituzione e della giurisprudenza costituzionale, che ha sempre escluso che due parti individuali possano cambiare il tipo legale, la qualificazione di un contratto di lavoro ...", perciò il provvedimento di certificazione poteva essere impugnato per erroneità della certificazione o per difformità tra il programma negoziale certificato e quanto effettivamente svolto, quindi anche in sostanza la forza giuridica del provvedimento era una forza che doveva essere necessariamente compatibile con l'assetto costituzionale.

Vista già negli anni passati la poca diffusione dell'istituto, che io personalmente ho sperimentato molto, si è a mio avviso accentuato quello che era un profilo già visibile nella legge, ma nel 2003 poco enfatizzato, ovvero la rilevanza del provvedimento di certificazione nei confronti dei terzi: l'accento è stato posto con alcune direttive molto specifiche del ministero del lavoro sul fatto che un contratto certificato non può essere sanzionato dagli organismi di vigilanza. Quindi, se arriva un ispettore dell'Inps e trova un contratto certificato, egli può fare un verbale di accertamento in cui esprime le sue valutazioni sul contratto, ma da quel verbale, ove rilevi un'inesattezza-

za del contratto rispetto alla realtà dei fatti – ad esempio, trova un contratto a progetto, ma nella sostanza si tratta di lavoro subordinato – gli viene invertito il percorso tradizionale, cioè non può fare il provvedimento sanzionatorio e l'ordinanza ingiunzione, ma deve promuovere un'azione giudiziale per far rimuovere gli effetti del provvedimento.

Questa norma, che già c'era nel 2003 è stata enfatizzata dalla direttiva Sacconi del 2008 con la quale gli ispettori di vigilanza dell'Inps sono stati sollecitati a non svolgere accertamenti nei confronti dei contratti certificati. Quindi ha preso piede, più che l'effettiva rilevanza ai fini qualificatori tra le parti del provvedimento di certificazione, l'utilità nei confronti delle ispezioni.

Se lo saldate a quello che vi dicevo a proposito del lavoro a progetto nei call center, capite che tutto questo tipo di operazione, che ha richiesto anche un impegno teorico molto forte, è una montagna che ha prodotto per oggi un topolino, anche di fattezze non particolarmente gradevoli.

Questa premessa mi serve a dire che anche la legge 183 prova a reintervenire nello strumento con l'evidente intento di mettere in circolo, anche sulla riforma, delle procedure di conciliazione ed arbitrato, cercando di nuovo di farlo diventare quello che ci si aspettava diventasse, ma che non è diventato.

Ci sono piccoli aggiustamenti normativi che purtroppo con la tecnica di cui vi dicevo prima sono assolutamente troppi e creano una situazione di perenne mutamento normativo: la certificazione ogni anno ha avuto un microaggiustamento legislativo perché questo modo di fare fa parte di quella tecnica di cui parlavo prima, da me criticata perché alluvionale, la quale fa sì che ormai le norme sembrino delle circolari, tanto che poi – se Marco Lai ci parla dello statuto dei nuovi lavori o se domani ne parlate – va capito come si lega tutto questo modo di legiferare con una legge di delega di un solo articolo che si propone di riformare tutto il diritto del lavoro degli ultimi 30 anni.

Io mi chiedo veramente qual è il disegno che c'è dietro e soprattutto se c'è un disegno coerente o se invece questo disegno manca. Infatti, se leggete il nuovo Statuto dei Lavori – e sarebbe interessante leggere la relazione di accompagnamento – vedete che è scritto benissimo, ma il problema della nostra legislazione, oltre al fatto che è troppo vecchia ed è troppo centrata sulla fabbrica, è che ci sono

troppe norme e che le norme sono troppo complesse. E la mano che ha scritto quelle norme è la stessa che ci ha lasciato in eredità questa cinquantina di articoli con decine e decine di commi.

In questa valanga ci sono ovviamente 5 o 6 disposizioni anche sulla certificazione; alcune vanno a toccare i temi di cui ha parlato Carmine Russo: il primo tema è la rilevanza delle valutazioni espresse dalle parti al momento della certificazione del contratto, cioè si dice all'art. 30 comma 2 che il giudice, quando va a qualificare il contratto di lavoro e va a interpretare le clausole del lavoro, non può discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione. Ora io mi chiedo però sino a che punto questa norma possa arrivare, parliamo infatti di norme di cui qualsiasi giudice – a conferma di quello che dice il premier, per cui sono tutti comunisti – non tiene minimamente conto, neanche quei pochi che non sono comunisti.

Io sto provando in questi mesi, ad esempio, a far scrivere la proposta transattiva in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione e questo è un elemento di valutazione che va considerato: c'è un rifiuto totale di queste norme, che è sbagliato, perché un giudice è soggetto al principio di legalità, ma questo vi conferma il fatto che non c'è una sintonia tra le domande che vengono dal mondo che a vario titolo lavora sul contenzioso e le risposte che vengono date.

Il giudice deve invece attestarsi sulle valutazioni espresse dalle parti: ma che significa questo? Significa che se una parte, ad esempio un collaboratore a progetto *outbound* – quelli che ci fu detto che, siccome chiamavano loro, non erano lavoratori subordinati, al contrario del lavoratore *inbound* che, dovendo essere soggetto alle direttive del telefono, è un subordinato – dice, al momento della stipula del contratto, che per lui quella forma di lavoro è una forma di lavoro coordinato ma autonomo, questa valutazione – perché qui si parla di valutazioni – deve essere presa per buona dal giudice come se fosse una dichiarazione di natura confessoria?

Io credo di no: questa norma è difficilmente applicabile, non so se Carmine Russo ci aveva fatto una riflessione, ma l'idea che la valutazione della parte sia vincolante per il giudice, è un'idea che cozza contro i principi tipici del diritto del lavoro, mentre se c'è una cosa che non conta sono proprio le valutazioni delle parti.

Così come non contano le valutazioni dei testimoni: le parti e i testimoni davanti al giudice dicono qualcosa di rilevante solo se descrivono dei fatti, le valutazioni sono espunte dalle domande che si

fanno ai testimoni, sono rimesse alle parti, ma non hanno nessuna rilevanza e quindi mi chiedo questa norma quale portata abbia: probabilmente avrà una portata ridotta proprio per questo motivo.

Diverso è l'art. 30 comma 3 che affronta l'annoso tema della tipizzazione della giusta causa e del giustificato motivo: come ci è stato ricordato prima, queste sono clausole generali che necessitano ovviamente di un riempimento di contenuto, cioè dire "giusta causa" e "giustificato motivo" di per sé può anche non significare nulla.

C'è un vecchio tema giurisprudenziale emerso in sede di contenzioso e cioè quale rilevanza hanno le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di fronte al giudice e in genere la giurisprudenza sempre si è espressa dando una rilevanza alle tipizzazioni collettive, ma sempre precisando che il giudice può anche discostarsi da quelle valutazioni ove nel caso concreto ci fossero delle ragioni che lo portano a farlo.

Se, per fare un esempio, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei chimici è scritto che – vi racconto un caso reale – fumare vicino al deposito di materiali infiammabili è giusta causa di licenziamento, il giudice può ritenere quella tipizzazione eccessiva rispetto al comportamento e quindi rigettare il provvedimento.

È chiaro che questa "riserva" di valutazione in sede giurisdizionale può minare in alcuni casi la tenuta delle tipizzazioni collettive. Ecco perché il collegato lavoro cerca di rinforzare queste tipizzazioni dicendo che il giudice tiene conto di quanto previsto nei contratti collettivi.

Fate attenzione che il giudice "tiene conto", non è tenuto a rispettare, cioè qui in qualche modo si tipizza un orientamento giurisprudenziale senza probabilmente innovarlo sino in fondo e forse anche perché non era possibile spingersi oltre.

Accanto a questa norma, che non prevede l'intervento della certificazione, si dà spazio anche alla tipizzazione di giusta causa e giustificato motivo contenuta nei contratti individuali di lavoro.

Nel singolo contratto di lavoro è possibile, secondo la norma, scrivere quali comportamenti saranno poi qualificati come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento; la condizione affinché questa tipizzazione assurga poi ad elemento di cui il giudice deve tener conto è che la relativa clausola sia certificata, sia contenuta in un contratto stipulato con l'assistenza, la consulenza delle commissioni di certificazione.



Tra l'altro la norma non dice "contratti individuali certificati", ma stipulati con l'assistenza, la consulenza delle commissioni di certificazione.

Mi chiedo a questo punto se devono essere contratti certificati: forse, leggendo letteralmente, no, perché le commissioni di certificazione possono fare tante cose, oltre a certificare, possono fare attività di assistenza e consulenza alle parti.

Andando avanti nelle norme che in maniera chirurgica vanno a provare a puntellare questo istituto, vediamo che c'è l'art. 30 comma 4 che modifica l'ambito di applicazione della certificazione. Anche qui parliamo di una norma che è stata modificata, se non sbaglio, tre o quattro volte: che cosa può essere oggetto di certificazione? Il nuovo art. 75 della Biagi dice che può essere oggetto di certificazione qualsiasi contratto in cui siano dedotte direttamente o indirettamente delle prestazioni lavorative.

Qui, in una successione temporale sempre molto rapida, si mette in norma quello che era stato detto in una circolare tre mesi fa e che prima della circolare era stato detto in molti testi giuridici sei mesi prima, cioè che davanti alle commissioni di certificazione possono essere portati tutti i contratti, anche quelli che di partenza sono contratti di carattere commerciale, ma includono dentro di sé prestazioni lavorative. Per andare nello specifico, i contratti di somministrazione di mano d'opera, i contratti di appalto, i contratti, ad esempio, di associazione di partecipazione e così via, cioè tutti quei contratti che sono magari contratti commerciali, ma che sono labour intensive.

Serviva la norma? Forse sì, forse no: già si faceva da due anni, già c'era stata una circolare del Ministero del Lavoro che l'aveva detto: l'università dell'Aquila sono due anni che certifica i contratti di somministrazione di mano d'opera. Questo lo dico sempre per evitare di dare una sensazione di novità anche a cose che stanno già entrando in circuito. Il quarto intervento è quello relativo al tentativo di conciliazione. Sapevate che il collegato lavoro ha eliminato il tentativo obbligatorio di conciliazione, che è un fallimento storico, del decreto n° 80 del '98 nel senso che, se il reale intento del tentativo era quello di fermare l'ondata di controversie che venivano dallo spostamento della giurisdizione sul pubblico impiego dal Tar al giudizio del lavoro, può avere un senso, se invece la finalità era veramente quella di stimolare le parti a trovare una soluzione conciliativa della controversia, diciamo che mai istituito fu più inutile del tentativo obbligatorio di conciliazione.

E questo, secondo me, deve far pensare anche in prospettiva futura perché, se ha fallito il tentativo obbligatorio, mi chiedo perché il tentativo facoltativo debba aver maggior successo. Forse perché è promosso dalle parti? Può darsi, ma in sostanza il tentativo obbligatorio era diventato solo un modo per avere il tempo per scrivere la memoria o il ricorso introduttivo.

Viene dunque abolito il tentativo di conciliazione, salvo che per i contratti che siano stati certificati, l'art. 31 al comma 2 ce lo dice espressamente: se ho certificato un contratto, devo obbligatoriamente inviare il tentativo di conciliazione di fronte alla commissione presso la quale ho ottenuto il provvedimento di certificazione, prima di poter promuovere una causa.

Quindi questo è vissuto come una forma – credo – di incentivo, perché la ratio che c'è dietro è che chi va alla commissione di certificazione, ovvero la parte datoriale, ha l'interesse a rendere più difficile la contestazione del contratto e lasciare questi 60 giorni di tempo per il tentativo di conciliazione è vissuto forse come una forma di micro incentivo.

Tra l'altro, visto che parliamo di conciliazione, volevo farvi notare una cosa che si lega poi anche con il discorso della decadenza: fate attenzione che nella normativa che ci ha descritto Carmine Russo, c'è un disincentivo, di cui non si sono resi conto, all'utilizzo della conciliazione e dell'arbitrato.

Voi sapete che oggi, per fare le cause, bisogna impugnare – su una serie di temi tra cui il licenziamento e per alcuni contratti – il contratto, oppure il trasferimento, o il lavoro a progetto, entro 60 giorni e poi si hanno nove mesi di tempo per promuovere il ricorso, pena l'inefficacia della precedente decadenza.

Se una parte chiede di esperire la procedura facoltativa di conciliazione e l'altra parte rifiuta, il termine per fare la successiva causa diventa di 60 giorni, quindi la parte che ha promosso la procedura facoltativa, si vede paradossalmente all'improvviso abbassare il termine, che prima era nove mesi, a due mesi.

Io ancora non riesco a capire il significato di quella norma, perché è un disincentivo ad andare verso la procedura facoltativa. La ratio potrebbe essere che intanto è già stato scritto il ricorso per la procedura, comunque a livello concettuale fatico ancora a capirlo.

Comunque sia, il tentativo obbligatorio di conciliazione si fa di fronte alle commissioni.

La quinta novità è quella che ci ha già descritto Carmine Russo nell'espone il quarto tipo di arbitrato: l'art. 31 al comma 12 prevede la possibilità per le commissioni di certificazione di istituire camere arbitrali, che possono essere incardinate sulla singola sede di certificazione, oppure possono essere unitarie sulla base di convenzioni che richiamano un po' quelle che si possono fare anche per istituire le commissioni di certificazione medesime.

Vado alla sesta ed ultima novità, che è forse quella un po' più rilevante, quella che forse più delle altre metterà in pista le commissioni di certificazione ed è l'obbligo di certificare le clausole compromissorie. Per adire alla procedura arbitrale, o meglio per rendere vincolante la scelta della procedura arbitrale rispetto alle future liti, si può proporre al lavoratore la sottoscrizione di questa clausola compromissoria, cioè l'impegno a devolvere le future liti di fronte alla sede arbitrale e quindi la rinuncia preventiva al giudice del lavoro, quando ancora non è attuale la lite.

Capite che è un impegno molto rilevante, perciò qui il legislatore giustamente si preoccupa di rendere quanto più possibile libera e genuina questa scelta.

Quindi – anche se la prima versione della norma non lo diceva, ma poi, anche grazie all'intervento della Cisl, è stato inserito già nell'accordo interconfederale dell'11 marzo e poi nella seconda versione della legge – è previsto che la clausola compromissoria debba essere firmata solo dopo che è finito il periodo di prova e, se non c'è il periodo di prova, solo dopo i primi 30 giorni.

La logica è evidente: il neo-assunto firma tutto, accetta qualsiasi condizione; l'impiegato viene chiamato il giorno tal dei tali a firmare il contratto predeterminato ed è chiaro che, senza questa cautela, tutti si sarebbero trovati con la clausola compromissoria nel contratto.

La seconda cautela è che comunque la genuinità dell'assenso del lavoratore rispetto alla clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere confermata di fronte ad una sede di certificazione ed io immagino – da come è scritta la legge – che ci possano essere o due momenti distinti: prima si firma la clausola e poi si va a confermare la volontà, oppure si firma direttamente davanti alla commissione di certificazione.

Marco Lai mi fa ora notare che la norma prevede "all'atto della sottoscrizione", il che risolve i miei dubbi.

Quindi c'è questo passaggio che dovrebbe svolgersi con le modali-

tà tipiche della procedura di certificazione, cioè la commissione chiede al lavoratore se è consapevole di quello che c'è scritto nella clausola e se conferma la sua volontà.

Questi sono gli interventi: come vedete, non sono interventi strutturali o sistemici, sono interventi volti ad ampliare l'ambito di intervento delle commissioni di certificazione, a metterle dentro quel percorso circolare che ci è stato descritto prima, per cui, in sostanza, il percorso a tappe verso l'arbitrato prevede anche un ruolo delle commissioni di certificazione.

Tuttavia io prevedo – visto che è stata giustamente citata la mia attività principale, che è quella di avvocato – che queste norme, siccome parlano ad un mondo che non conoscono, resteranno solo scritte sulla carta. Grazie.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringraziamo il Prof. Giampiero Falasca e diamo la parola a Marco Lai.



# CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Intervento di  
**MARCO LAI**



(Responsabile Area Giuslavoristica Centro  
Studi Nazionale Cisl Firenze)

lo cercherò, in maniera possibilmente sintetica, di collocare nel mio intervento le riflessioni e gli spunti innovativi, perché, tutte le volte che si rilegge un testo, si sentono dei relatori che danno degli spunti nuovi su cui si può riflettere.

Vorrei soffermarmi principalmente su tre questioni. Prima questione: innanzitutto occorre avere contezza delle definizioni che vengono utilizzate, perché la non chiarezza delle definizioni ha comportato spesso un'interpretazione delle norme e ha dato adito a grandi problemi interpretativi, quindi bisogna capire innanzitutto che tipo di definizioni viene utilizzato ed anche entro quale contesto si colloca questo provvedimento.

Il secondo punto su cui vorrei soffermarmi è questo legame, che io vedo, tra il collegato lavoro e questa bozza di Statuto dei Lavori, che avete in cartella, perché, sia nell'uno che nell'altro – e anche a proposito della certificazione – si fa riferimento sostanzialmente a dei diritti indisponibili; quindi mi pare importante riflettere su questo punto, perché, a mio avviso, sono al momento una categoria molto vaga e indistinta. Perciò cercherò di esaminare il legame che io vedo tra collegato lavoro e prospettiva di Statuto dei Lavori riflettendo su questa categoria abbastanza indistinta dei cosiddetti diritti indisponibili.

Il terzo ed ultimo punto riprende le cose che Giampiero Falasca diceva rispetto alla clausola compromissoria per capire che rapporto c'è tra chi scrive la clausola compromissoria e chi poi dovrà gestirla, perché sono sostanzialmente due aspetti della stessa medaglia.

E poi, tra le altre questioni, vorrei – lo dico a mo' di apripista – che anche l'art. 32, quello più di carattere operativo, potesse essere oggetto di vostri interventi anche e soprattutto prendendo spunto da quanto diceva Giampiero Falasca.

È chiaro infatti che tutti i problemi operativi in questo momento nascono soprattutto dall'art. 32 perciò, secondo me, sarebbe bene approfittare dei nostri relatori per sviluppare anche le questioni che attengono questo profilo.

I tre punti li abbiamo chiariti ed ora partiamo dal primo. Tra i profili definitivi mi pare importante la distinzione tra conciliazione ed arbitrato, nel senso che l'arbitrato significa affidare ad un terzo la soluzione della controversia, mentre conciliazione significa che il soggetto terzo aiuta soltanto le parti a prendere loro la decisione finale.

Do per scontato che la distinzione sia chiara, ma credo che sia molto importante, ai fini degli aspetti più problematici che già sono stati in

qualche modo toccati negli interventi precedenti, avere chiarezza rispetto alla distinzione tra compromesso e clausola compromissoria. Si può ricorrere all'arbitro per un accordo di compromesso nel momento in cui, in presenza di una lite specifica, le due parti si vogliono mettere d'accordo e ricorrono all'arbitro; quindi in questo caso la controversia è già presente, è già insorta, non è nascente, siamo di fronte ad un problema prima non previsto e le due parti si mettono d'accordo per devolverlo all'arbitro. Questo è l'accordo di compromesso, regolato da norme specifiche del codice di procedura civile.

Altra cosa invece è la clausola compromissoria, cioè l'impegno delle parti a devolvere le eventuali loro controversie future ad un soggetto terzo, ad un arbitro. Quindi è una decisione a monte per cui tutte le controversie, che possono in qualche modo derivare dallo sviluppo del contratto di lavoro, si affidano ad un soggetto terzo.

Questa distinzione tra compromesso, che è relativo alla specifica lite già insorta e definita, e clausola compromissoria credo che sia utile a capire quali sono i profili applicativi e la portata di questa nuova normativa.

Molte volte infatti, anche nelle varie letture parlamentari, questa distinzione non era del tutto chiara e ci sono stati degli interventi maldestri perché si confondevano i due termini.

Finendo questa prima riflessione relativa alle definizioni e venendo al contesto, indubbiamente va detto che gli strumenti della conciliazione e dell'arbitrato acquistano particolare rilievo in un strategia contrattuale di tipo partecipativo, qual è quella che ha scelto di intraprendere la Cisl, dico questo perché parlare di conciliazione ed arbitro, cioè di strumenti per la soluzione extragiudiziale dei problemi di lavoro, non è parlare di una cosa diversa da come evolve anche la contrattazione collettiva.

Ricordo che la valorizzazione degli strumenti di conciliazione ed arbitro è uno dei punti specifici, se non sbaglio il punto 12, dell'accordo del gennaio 2009 sulle nuove relazioni industriali, in cui sostanzialmente si dice non solo di sviluppare la contrattazione collettiva, specie a livello decentrato, in una logica partecipativa, ma di valorizzare anche quegli strumenti propri dei contratti collettivi che sono al riguardo previsti: non c'è soltanto uno sviluppo di chi deve scrivere le norme contrattuali, ma anche uno sviluppo nel senso di affidare alle medesime parti che scrivono le norme, la gestione e la interpretazione delle stesse.

Quindi volevo mettere in rilievo, come prima notazione, che la valorizzazione degli istituti di conciliazione ed arbitrato trova un aggancio naturale con la logica partecipativa, che è quella propria del nostro sistema di relazioni industriali. Questo mi pareva importante da sottolineare.

Il secondo profilo riguarda il tema, a mio avviso finora un po' troppo vago, dei diritti indisponibili. Io ho trovato una sorta di legame tra quanto scritto nel collegato lavoro rispetto al giudizio di equità, quanto peraltro scritto, ma dimenticato, nella legge Biagi in tema di certificazione e quanto scritto, ancorché non precisato, nella bozza di disegno di legge sullo Statuto dei Lavori.

Cerco di essere un po' più preciso: se non sbaglio, Carmine Russo ha presentato quattro possibili forme di arbitrato: quello presso le Dpl che si trasformano da sedi di conciliazione in sedi di arbitrato, l'arbitrato libero, quello per via contrattuale e quello presso non le sedi di certificazione, ma le camere – la distinzione tra sedi di certificazione e camere sarebbe molto interessante, ma la rimandiamo ad un'altra occasione.

Mi pare di poter dire che laddove si prevede espressamente – mi pare che siano la prima forma di arbitrato, quello presso le Dpl, e la terza forma di arbitrato, cioè quello libero – l'eventualità del ricorso al giudizio di equità, non si possa comunque prescindere da una serie di norme. Infatti, giustamente, Carmine Russo prima ci ricordava che il giudizio di equità si deve comunque muovere nell'ambito dei principi generali dell'ordinamento nonché di regolazione della materia, anche derivanti da obblighi comunitari, cioè il giudizio di equità non può essere del tutto astruso o discrezionale, ma comunque deve rispettare i principi generali dell'ordinamento, anche di derivazione comunitaria, che reggono la specifica materia.

Ma quali sono questi principi generali dell'ordinamento? Probabilmente sono quei principi di natura costituzionale o che derivano da norme internazionali o comunitarie che finiscono anche per essere limitanti del giudizio di equità, o comunque entro i quali anche il giudizio di equità si deve muovere.

È importante perciò definire quali siano questi diritti fondamentali, su cui ancora non c'è una grande riflessione. Gianpiero Falasca prima faceva un excursus storico dell'istituto della certificazione: a tale proposito a me pare, se non ricordo male, che l'articolo 78 comma 4 del decreto Biagi 276 del 2003, pur rivisto più volte, faccia riferimento –



ancora tale norma non è stata abrogata – ad un decreto che doveva recuperare codici di buone prassi, i quali dovevano individuare i diritti indisponibili relativi ai trattamenti economici e normativi, che sostanzialmente non potevano essere sottoposti a certificazione. E rispetto all'individuazione di tali diritti si doveva fare riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali: l'art. 78 comma 4 più o meno dice queste cose.

E anche per le sedi di certificazione questo tema dei diritti indisponibili figura essere un limite importante.

Chiudo questa riflessione ricordando che nella bozza di disegno di legge sullo Statuto dei Lavori che il governo ha presentato il 16 novembre 2010 al fine di ottenere un avviso comune delle parti sociali, c'è una prospettiva, anche lì tutta da costruire, al punto "b" della bozza in cui si dice "... la delega deve comunque tener conto dell'identificazione di un nucleo di diritti universali e indisponibili di rilevanza costituzionale e coerenti con la carta dei diritti fondamentali dell'unione europea applicabile a tutti i rapporti di lavoro dipendente e alle collaborazioni a progetto rese in regime di sostanziale monocommitenza".

Invece alla lettera "c" si dice poi "... rinvio alla contrattazione collettiva anche in deroga alle norme di legge – quindi c'è un rinvio indistinto alla contrattazione – ... valorizzando il ruolo e le funzioni degli organismi bilaterali".

Qui mi pare sostanzialmente che incominciare a riflettere su quali siano questi diritti indisponibili o universali sia un aspetto importante, perché sembra quasi che tutto il diritto del lavoro – da riordinare non so se in un codice di 64 articoli o in un unico testo di 22 articoli – debba essere in qualche modo considerato: c'è un minimo nucleo di diritti fondamentali e poi tutto è rinviato alla contrattazione collettiva, anche in deroga a quanto previsto dalla legge, magari valorizzando un po' la bilateralità.

Mi pare che sia abbastanza indistinto tale metodo di modifica del diritto del lavoro, anche perché la dottrina dice che non ci sono dei diritti veramente del tutto indisponibili, nel senso che se io ho diritto alle ferie, ho diritto al riposo e non lo godo, poi questo diritto mi si traduce nell'indennità risarcitoria di tale diritto e l'indennità al mancato godimento del riposo o delle ferie lo fa diventare un diritto disponibile.

Non è che tutti i diritti indisponibili – che per altro non è ancora ben chiaro quali siano – poi non si traducano in norme che possono dare adito invece a una disponibilità, non a caso alcuni parlano appunto

di “indisponibilità relativa”, quindi una riflessione su questo punto, che finisce coll’essere fondamentale non solo per il giudizio di equità nel collegato lavoro e non solo per la certificazione, ma anche per le prospettive di riforma del diritto del lavoro, parrebbe particolarmente importante.

Io infatti ho qualche perplessità a rimandi generici a diritti che non si capisce bene chi deve individuare e attraverso quali forme.

Vengo – in maniera molto schematica – al terzo punto che è quello del raccordo tra chi scrive le norme e chi poi le deve gestire e qui in qualche modo già Giampiero Falasca mi ha aperto la strada parlando della clausola compromissoria.

Ora capiamo bene cos’è la clausola compromissoria, cioè l’impegno delle parti a devolvere le eventuali controversie future ad un arbitro; il riferimento alla clausola compromissoria si trova nell’art. 31 comma 10 in cui si dice: “In relazione alle materie di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali – da intendere come parti individuali – possono pattuire clausole compromissorie di cui all’articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell’arbitrato di cui – attenzione ora – agli articoli 412 e 412 – quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

La clausola compromissoria può essere posta solo se è prevista da accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali, però ricordiamo che il riferimento non riguarda, per quanto si può qui leggere, tutte le quattro forme di arbitrato, ma solo due delle quattro, cioè 412, ovvero l’arbitrato presso le Dpl che si trasformano poi in camere arbitrali e 412 quater che è l’arbitrato libero, ma nulla si dice rispetto all’arbitrato o alla conciliazione previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e quelli presso le camere arbitrali presso le commissioni di certificazione di cui si dice “per quanto applicabile”.

Perciò questo profilo è tutto da costruire. Lo dico perché ne possono nascere delle riflessioni interessanti.

Per altro la clausola compromissoria, che quindi riguarda queste due forme di arbitrato e non tutte e quattro, per quanto si può leggere alla lettera, non solo può essere prevista dagli accordi confederali e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ma poi c’è l’ulteriore speci-

ficazione che deve essere sottoscritta presso quelle sedi di certificazione di cui parlava prima Giampiero Falasca.

E poi ci sono tutti gli altri aspetti che già anche la Cisl aveva promosso negli accordi del marzo 2010 per cui la clausola compromissoria non può essere presa oltre il periodo di prova o comunque dopo 30 giorni e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro, disinnescando in questo modo quella diatriba sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che era stata una delle campagne di avversità maggiore a questo punto.

Non si specifica se il contratto di lavoro debba essere a tempo indeterminato o a termine, non si specifica se il licenziamento o anche le dimissioni, insomma è una norma ancora tutta da riempire di senso: c'è una prospettiva più ampia di quanto traspare dalle pagine dei giornali.

Quindi la clausola compromissoria è stata in qualche modo limitata prima dalla contrattazione e poi anche dal legislatore e forse, così com'è scritta, non riguarda tutte le forme di arbitrato ma principalmente quelle del 412 e del 412 quater.

Che cosa dire a questo riguardo? Innanzitutto va fatta una sottolineatura che indubbiamente, se c'è questo rinvio a dettagliare meglio la clausola compromissoria, dovrebbe esserci una sorta di corrispondenza tra i soggetti che precisano nella contrattazione collettiva la clausola compromissoria e quei soggetti che poi andranno ad attestare l'effettiva volontà di avvalersi della clausola compromissoria da parte delle parti individuali: è per lo meno strano che la clausola compromissoria sia scritta nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e poi sia liberamente attestata e certificata presso università pubbliche o private in cui il ruolo delle parti sociali che hanno scritto quella clausola compromissoria non so quanto sia effettivamente rilevante.

Perciò c'è il problema di capire come la contrattazione collettiva, qualora dovesse regolare al meglio la clausola compromissoria, possa dare anche un'indicazione su quali sono i soggetti che poi dovranno verificarne l'effettivo uso dal punto di vista delle parti individuali, perché altrimenti c'è uno scollegamento tra chi scrive le norme e i soggetti deputati a gestire queste norme.

Siccome la contrattazione collettiva dovrà fare un'opera meritoria rispetto a questo, mi parrebbe molto importante precisare questo punto. Infine ho alcune riflessioni che generano una domanda: mi pare che, da quanto abbiamo letto, la legge – come diceva prima Carmine

Russo – non tocchi le procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla contrattazione collettiva, nel senso che la finestra, o la riserva, che si ha rispetto alla contrattazione collettiva è quanto scritto nel comma 6 dell'art. 31 il quale, riformando l'art. 412 ter, dice: "Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva. — La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

La mia riflessione-domanda è: ciò significa che c'è una totale libertà per la contrattazione collettiva di precisare al meglio come tener conto di questo nuovo quadro normativo? Prevedendo o meno, ad esempio, il ricorso alla clausola compromissoria, cioè la contrattazione collettiva non è obbligata, se si legge bene, a dire che si utilizza la clausola compromissoria, potrebbe dire: "No, noi vogliamo che si ricorra all'arbitrato soltanto rispetto alle controversie già insorte".

Io non voglio ulteriormente dare una via alternativa alla lettura della normativa, però questa strada aperta che, per fortuna io dico – e forse grazie anche all'impegno di qualcuno – è stata riservata alla contrattazione collettiva, significa che la contrattazione collettiva è libera di disciplinare o no la clausola compromissoria? oppure addirittura è libera di non prevedere neppure la clausola compromissoria?

C'è poi il problema di che cosa succede se il Ministro del Lavoro entro un anno prende altre iniziative.

Ultimo aspetto: parlando con qualcuno di voi, mi pare che uno degli aspetti più problematici da un punto di vista operativo sia quella sorta di boomerang per cui la legge pare valorizzare molto la conciliazione e l'arbitrato, fermo restando poi che, se uno utilizza la conciliazione, gli limitano i tempi ai fini del deposito del ricorso dal giudice. Infatti, se si prende l'art. 32 comma 1, che è appunto questa norma particolarmente problematica, si scopre che i 270 giorni non sono più tali, ma diventano 60, qualora fallisca il tentativo di conciliazione.

Questo è stato uno dei punti operativi su cui voi maggiormente avete chiesto dei lumi. Io devo capire innanzitutto come conciliare questa parte della norma con quanto scritto nell'art. 31 comma 1 secondo periodo che dice: "La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni succes-

sivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza”. A questo punto io potrei anche interpretare – azzardo – che non sono 60 giorni, ma almeno 80.

Comunque qualche dubbio sorge: qui si dice espressamente che in caso di fallimento del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, viene sospeso il decorso di ogni termine di decadenza e quindi io dovrei ritenere anche dei 60 giorni ai fini del deposito al giudice. Ciò significa quanto meno 80 giorni e non lo dico per muovere delle critiche, ma per sottolineare che c'è anche la necessità di articolare la norma.

Questo art. 32, che è un articolo che ha una pregnanza operativa molto importante, per quanto riguarda le conciliazioni in sede sindacale, vale solo per il futuro o è applicabile in qualche modo alla disciplina collettiva che già è prevista dalla contrattazione?

Questa è un'ulteriore questione da affrontare perché questi nuovi termini di decadenza, che abbiamo visto essere più ristretti qualora sia esperito il tentativo di conciliazione, valgono solo per il futuro, nel senso che la disciplina collettiva terrà conto del nuovo quadro normativo e modificherà le proprie norme, oppure – come forse è più probabile – hanno una loro cogenza e valgono già per la disciplina in essere?

Se vale quest'ultima ipotesi, il nuovo quadro normativo riguarda dunque anche i tentativi di conciliazione già posti in essere, i quali si trovano ad affrontare questa limitazione alla quale posso trovare solo il cavillo dei 20 giorni, ma ho qualche difficoltà a sviluppare profili interpretativi più utili ai fini di avere più spazio di manovra.

Mi pare dunque – e non so se, così facendo, ho aumentato la confusione – di aver richiamato questi tre punti: il tema delle definizioni e del contesto; il tema dei diritti indisponibili, che diventa di estremo interesse ed è auspicabile che si formulino tesine o tesi anche su questo aspetto che oggi pare essere lo zoccolo fondamentale del diritto del lavoro; il tema del legame che intercorre tra chi scrive le norme della contrattazione collettiva e chi le gestisce, alla luce anche di questi problemi operativi che credo investano soprattutto chi svolge l'attività sul campo.

Quindi grande rilievo alla possibilità per la contrattazione collettiva di svolgere un ruolo proprio. Ma come si pone la disciplina esistente in questo contesto mutato? Perché sono norme di diritto processuale che sono già operative dal 24 novembre 2010. Grazie.

**PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie a Marco Lai. Noi siamo venuti qua per fugare i dubbi e invece mi sembra che ne stiano venendo altri, però, dato che voi siete quelli delle certezze, a voi la parola.

**GIAMPIERO FALASCA**

*(Docente Universitas Mercatorum)*

È sbagliato, a mio avviso dire che questa norma favorirà le aziende che usano la malafede: il senso di quello che volevo dire io in precedenza è che tutto il tema della conciliazione ed arbitrato, se ci si credeva, andava regolamentato in maniera nettamente più semplice. In ogni caso, siccome non risponde ad un bisogno primario del contenzioso del lavoro, questo strumento sarà sostanzialmente inutilizzato.

Altro è il tema delle decadenze: su quest'ultimo tema va detto che l'art. 32 pone l'obbligo di impugnare il contratto a tempo determinato – il licenziamento già esisteva – il contratto a progetto, con tutte le vicende che ci stanno sotto, il trasferimento o la rescissione del contratto di lavoro, l'appalto, la somministrazione, il distacco e tutti i fenomeni interpositori entro 60 giorni dalle relative scadenze, cioè il trasferimento dalla sua comunicazione, il contratto a termine dalla fine del termine e così via.

Per il passato non c'è retroattività, salvo che per i contratti a termine. Per questi ultimi, con una norma che – e non significa che è incostituzionale, ma finirà sicuramente in Corte Costituzionale – vale solo per i contratti a termine, si dice che tali contratti, conclusi prima del 23 Novembre 2010, avrebbero dovuto essere impugnati entro il 23 gennaio 2011. Chi aveva finito a giugno 2010 e non ha impugnato, se oggi promuove una causa, il giudice dovrà dichiararlo decaduto, ma è molto probabile che il giudice si interrogherà sulla costituzionalità di questa norma che è sostanzialmente retroattiva anche se non si attegga come tale, ma si attegga come norma processuale.

Se invece il contratto a termine è stato impugnato, o se è una vicenda di una fattispecie diversa dal contratto a termine, non c'è retroattività. C'è stata una corsa all'impugnazione fino al 24 gennaio, anche se il termine era il 23 secondo i miei calcoli, e sono arrivate migliaia di impugnative su tutto, per non sbagliarsi, ma il termine per il 23 gen-

naio valeva solo per i contratti a tempo determinato scaduti prima del 23 novembre 2010.

È specificata la norma retroattiva con la sua limitazione solo ai contratti a termine dal che – a livello sistematico – si capisce che per gli altri non c'è retroattività; poi la domanda di fondo è: “Ma essendo norme processuali, si può distinguere?” In realtà queste non sono vere e proprie norme processuali perché hanno dei riflessi molto sostanziali per cui la lettura abbastanza univoca è che la retroattività vale solo per i contratti a termine.

Tra l'altro fate caso che è scritto con una micro spaccettatura di tutte le vicende che possono interessare i contratti a tempo determinato, perché questa norma è pensata per un certo filone del contenzioso.

Prima si parlava delle clausole generali ed io mi chiedo – anche se so che Carmine Russo non è d'accordo – se non sarebbe invece il caso di fare una battaglia per semplificare le norme produttive di contenzioso, come il contratto a termine, quindi andare su tecniche di limitazione molto più semplici di tipo quantitativo, come già esistono, perché lì, ad esempio, c'è la dimostrazione che le clausole generali sono qualcosa di difficilmente gestibile in sede giudiziale.

Per quanto riguarda poi i giorni disponibili per l'impugnazione, i 270 giorni non sono comprensivi, si hanno dunque i 60 giorni per impugnare, che decorrono dalla data di ricevimento della lettera di licenziamento o dalla data di ricevimento dei motivi, se sono stati richiesti i motivi. Da lì partono i 60 giorni, poi la legge dice “... dai successivi 270 giorni”, quindi si sommano.

Può sorgere il dubbio se i successivi 270 partono dalla data in cui si è impugnato o se partono dal 60° giorno, comunque io immagino che prevarrà questa seconda lettura, perché è un po' più vicina al tenore letterale, ma qui la legge non è chiarissima.

Comunque sono 60 più 270, su questo non c'è ombra di dubbio, 330 giorni totali.

Quanto ai contratti a termine, l'art. 32 al comma 3 è molto chiaro: il contratto a termine si impugna alla scadenza del termine.

Riguardo alle Dpl io devo dire che, nella mia esperienza, erano le sedi dove si portavano le conciliazioni già raggiunte, non erano le sedi dove si decideva di conciliare. Qualche smarrimento, ad esempio, lo registra la Dpl di Milano che, dopo due mesi dall'entrata in vigore del collegato lavoro, ancora non sa quali moduli adoperare: è

il tipico problema della pubblica amministrazione che magari viene anche lasciata sola.

Qualcuno non sta ancora capendo, ma di fatto a quei fini non cambia nulla, oggi funziona come ieri: io andavo lì con la conciliazione già pronta e non ci andavo perché era obbligatoria, ma vi andavo per non andare nella sede sindacale per non spendere qualche soldino in più. Io faccio conciliazioni tutti i giorni e vado in sede sindacale – tra l'altro alla Cisl – quando il mio cliente vuole pagare il costo previsto, altrimenti vado in Dpl dove il tutto è un po' più lento.

Questa è oggi la funzione, utile ed importante perché dà certezza agli accordi, delle Dpl. Purtroppo quelle che ho conosciuto io non hanno mai convinto le parti a conciliare, hanno sempre ratificato accordi presi fuori della sede conciliativa, tanto è vero che nel relativo modulo c'è già implicita l'idea che la conciliazione venga fatta fuori della Dpl.

Per quanto riguarda ancora i tempi: se il licenziamento è il giorno zero, entro 60 giorni si può impugnare ed io impugno il giorno 45, i 270 giorni li conto comunque dal giorno 60: io sono convinto che passerà questa interpretazione e se anche non passasse, sarà comunque 45 più 270, non 0 più 270, non si calcoleranno i 270 giorni a partire dal giorno del licenziamento.

## **CARMINE RUSSO**

*(Direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl)*

La commissione di conciliazione agisce su richiesta delle parti, il problema è un altro: una volta che io ho intrapreso il cammino della conciliazione in Dpl e il tentativo fallisce, posso andare da un'altra parte? No! Perché se voglio continuare per la parte non decisa, devo continuare sulla via della Dpl, cioè io decido prima qual è il percorso: posso non andare proprio a fare il tentativo di conciliazione, posso farlo perché so che riesce e vado a farlo, posso farlo e fallisce e solo in quel caso, se l'altra parte rifiuta il tentativo, vado davanti al giudice, altrimenti continuo.

La conciliazione davanti agli enti bilaterali continua ad esserci, non ci può essere l'arbitrato davanti agli enti bilaterali, per cui ammettiamo che fallisse la conciliazione davanti all'ente bilaterale, bisogna andare da un'altra parte, salvo che non ci sia la costituzione della camera arbitrale, nel qual caso si resta lì. Questa è forse l'occasione che spingerà gli enti bilaterali a dotarsi delle camere arbitrali,



però, allo stato attuale, secondo me, non si può che andare dal giudice, perché gli altri percorsi sono tutti percorsi che iniziano con la conciliazione.

### **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Vorrei dare un po' di ordine ai vostri interventi: vi pregherei di rifare un brevissimo giro tutti e tre con la successione Falasca, Russo, Lai. Grazie

### **GIAMPIERO FALASCA**

*(Docente Universitas Mercatorum)*

Comincio dai contratti a termine, su cui propongo al segretario di fare una mattinata apposita. Non è vero che la normativa è uguale a quella del decreto 112, lì si diceva che l'accertamento del contratto a termine per la illegittimità del termine comportava solo il diritto alle 6 mensilità e tra l'altro questa normativa si applicava indiscriminatamente alle controversie in corso, quindi non distingueva, ma trattava in maniera diseguale situazioni uguali, perché il criterio della dipendenza determinava lo stare dentro oppure no a quella normativa. Per questo la Corte Costituzionale l'ha annullata.

L'attuale normativa dice che in aggiunta alla conversione si dà un'indennità che è sostitutiva del risarcimento, quindi bisogna fare attenzione perché non è più soggetta alla mora credendi – questo lo sta dicendo anche la Cassazione – e si applica a tutti i giudizi in corso. Per questo motivo prima il tribunale di Trani il 20 dicembre ed oggi la Cassazione con l'ordinanza 2112 hanno rinviato la norma alla Corte Costituzionale chiedendo se è giusto – strizzo il concetto al massimo – addossare solo sul lavoratore il costo della lunghezza del processo perché, se in pratica il processo dura tre anni, il risarcimento al lavoratore è inferiore alle retribuzioni che lui ha perso.

Vi dico solo che c'è una norma che già fa questa cosa che è la norma sul licenziamento per le imprese che hanno meno di 16 dipendenti, quindi non è scontato che la Corte Costituzionale dia ragione al lavoratore.

Sui contratti impugnati prima, ma ancora non portati in giudizio, a mio avviso, la nuova regola di 9 mesi si applica a tutti i contratti, quindi se io ho fatto l'impugnativa extragiudiziale dal 23 novembre io devo considerare che comunque decorrono i 9 mesi per l'azione giudiziale.

Non è detto che sarà così, però, secondo me, voi come messaggio dovete dare questo per evitare di incorrere in eventuali decadenze.

Quanto poi alle indennità che si dimezzano se ci sono accordi aziendali sulla stabilizzazione, come sono in Rai, come sono nei call center, come sono in Poste, questa fa parte della stessa regola per cui l'accordo dimezza il montante massimo dell'indennità.

Sui contratti a termine: in realtà se un primo contratto è stato prorogato, è sempre lo stesso, quindi non devo fare più impugnative: impugno l'unico contratto e l'impugnativa si porta dietro anche le proroghe. Se invece non fosse così, dovrei impugnarne ciascuno, perché ogni contratto ha il suo termine ed ogni termine va impugnato.

### **CARMINE RUSSO**

*(Direttore dell'Irsi, Istituto di Ricerca Cisl)*

Rispetto all'esperienza precedente in cui si potevano soltanto certificare la qualificazione e i tempi, in fondo gli organismi di certificazione non potevano fare granché, perché la Corte Costituzionale aveva già detto che non si può chiamare con un nome una cosa che è un'altra cosa, perciò c'era poco interesse.

Ma ora che gli ambiti della certificazione sono aumentati e possono riguardare anche singole clausole del rapporto di lavoro o riempimenti di clausole generali, con ogni probabilità l'interesse a ricorrere a questa formulazione potrebbe aumentare.

Al di là poi di quanto si diffonderà, se sarà su tutto il territorio nazionale, se sarà a pelle di leopardo o a pois, è cosa che non ci interessa: una cosa importante da sapere è che quello della certificazione non è un luogo che può essere lasciato senza essere presidiato. Cioè, mentre finora gli uffici vertenze e gli uffici di rappresentanza e tutela del lavoro potevano anche non interessarsi della certificazione perché – ripeto – c'era comunque un tappo molto forte di grande tutela posto dalla Corte Costituzionale che diceva che la certificazione non può mentire su un dato di fatto, ora le cose sono cambiate. Infatti, nel momento in cui bisogna andare a certificare anche i contenuti, perciò le parti individuali possono definire il contratto di lavoro come un vestito cucito su se stessi – e questo abbiamo visto un poco può arginare, anche se non completamente, il ruolo istruttorio del giudice – io direi che gli uffici di tutela del lavoro e gli uffici vertenze dovrebbero capire che devono essere anche uffici che presidiano il momento certificativo.

Questo non è tanto rilevante se diventa diffuso in tutto il mondo oppure no, perché, se vengono danneggiati anche solo 10 lavoratori, è importante. Non si può dire che, siccome questo strumento non si diffonde, ce ne possiamo disinteressare.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, può svolgere un ruolo determinante da questo punto di vista, perché vediamo che, soltanto se vuole, può prevedere proprie sedi di conciliazione ed arbitrato, può decidere quali sono le materie da affidare al lodo equitativo, in maniera tale da non affidarlo esclusivamente alle parti individuali, può decidere se e come regolare l'accordo sulla clausola compromissoria in maniera tale da non affidarlo esclusivamente agli organi di certificazione, può decidere su alcuni aspetti se privilegiare oppure no tutti gli organismi di certificazione, in maniera tale da mantenere più stretto o più lento il ruolo delle parti sociali, a seconda di dove sono presenti oppure no.

In fondo ci troviamo di fronte a quello che io, già all'inizio, ho definito un carnet di ipotesi; ma quello che è più importante non è tanto il fatto che il carnet è ricco – perché quando andiamo al ristorante e troviamo un menù molto ricco, alla fine ordiniamo solo quello di cui abbiamo bisogno, non è che, perché il menù è più piccolo o più grande, mangiamo di meno o di più – quanto che, all'interno di questo carnet, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quindi quello sul quale, come ho sottolineato, non interviene correttamente la legge, ha la possibilità di definire la propria procedura di conciliazione ed arbitrato, prevedendo lui qual è lo spazio dell'equitatività, quale quello delle clausole compromissorie.

Cosa molto delicata perché non dobbiamo dimenticare che la risoluzione delle controversie individuali di lavoro non è soltanto un fatto di avvocato, è anche un fatto di come la struttura della contrattazione si evolve. Infatti, se io faccio un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con poco spazio al contratto aziendale, questo è un modo di tutelare il lavoro, nel senso che avrò ovviamente norme più rigide e quindi una maggiore standardizzazione della tutela, ma se io ho una struttura della contrattazione che invece tende a decentrarsi, soprattutto in alcuni settori nei quali non abbiamo la standardizzazione della tutela, in queste situazioni – magari attraverso gli enti bilaterali, questo lo deciderà il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – io mi riapproprio del momento di amministrazione di quella tutela particolare e specifica. Io non la vedo come una cosa di poco conto.

Dopo non mi interessa il collegio arbitrale? Lo lascio dov'è. Non mi interessa la procedura davanti alle Dpl? La lascio dov'è, però mi disegno, secondo le mie esigenze di strutture della contrattazione e di caratteristiche della tutela, il mio modo di risolvere le controversie individuali di lavoro.

A me non pare una cosa tanto strana, tanto brutta, tanto scontata o tanto da ignorare. Questo è l'approccio che ho nei confronti di questa legge: non risolve i problemi del mondo, non è però neppure inutile. Apre un varco ed io sono per occupare i varchi, perché, se viene aperto un varco e non lo occupo io, sicuramente lo occupa qualcun altro. E siccome di questo varco c'era bisogno, visto che sta modificando il modello contrattuale e quindi la norma imperativa di legge o di contratto sta diventando qualche altra cosa, molto più delicata da gestire, a me pare una cosa per la quale vale la pena di perdere qualche giornata di discussione, che le organizzazioni sindacali con l'altra parte dicano: "Perfetto: allora siamo sempre noi che amministriamo".

## **MARCO LAI**

*(Responsabile dell'area giuslavoristica del Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze)*

Io vorrei in qualche modo riprendere due spunti. Da un lato si è detto che è venuto meno il carattere obbligatorio del tentativo di conciliazione – e qualcuno negli interventi ha sottolineato la criticità di questo superamento, di questo ritorno alla facoltatività – ma a me pare giusto riportare l'attenzione su alcuni aspetti non del tutto risolti, perché, se questo, in via generale, è vero, però non è sempre del tutto vero: ad esempio il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5 della legge 108 del 1990 sui licenziamenti individuali nelle piccole imprese non trova da nessuna parte una norma che abbia abrogato tale tentativo, quindi possiamo dire che sostanzialmente l'obbligatorietà ancora è prevista in alcune situazioni. Questo solo per essere un po' più precisi.

Molti si sono adoperati concretamente per migliorare notevolmente questo provvedimento legislativo ed io vorrei solo ricordare che, come si è visto in tutte le varie letture, questo è un provvedimento non voluto dalla Cisl, la quale, proprio tre anni fa, è intervenuta con un'impronta molto orientata al profilo del contratto individuale, in cui grande spazio era dato a ciò che le parti individuali potevano risolvere in materia di rapporti di lavoro.

Il tentativo della Cisl, per quanto posso leggere ed ho visto concretamente, non è stato quello di ritirarsi sul monte a gridare che c'è un diritto del lavoro, ma quello di impegnarsi concretamente. Poi ciò che è stato fatto è quello di aver previsto che, accanto al consenso individuale, fosse attribuito un ruolo direi decisivo anche alla contrattazione collettiva e questo emerge in tutti gli interventi, di cui Carmine Russo prima diceva, ai fini dell'introduzione della clausola compromissoria, ai fini del fatto che la contrattazione collettiva può disciplinare come ritiene conciliazione ed arbitrato, ecc.

E poi non dimentichiamo cose che abbiamo detto solo 3-4 mesi fa, quando ci chiedevamo: quanto dura un ricorso al giudice e quanto invece può essere la durata di un procedimento affidato alle nuove norme? Uno dei motivi principali per cui può essere un provvedimento utile è il fatto che le norme che sono scritte nei contratti collettivi possono trovare una soluzione alle controversie in tempi rapidi da parte dei soggetti stessi che le hanno scritte: mi sembra una cosa di buon senso che non tutto debba essere demandato al giudice.

Questa è la logica con cui la Cisl ha cercato di cambiare questa normativa: da un lato porre l'accento sul ruolo della contrattazione collettiva e non lasciare tutto alla dimensione individuale, dall'altro dire quanto meno che, per quanto riguarda le norme che sono scritte nei contratti collettivi, invece di ricorrere al giudice e aspettare 6-7 anni, è bene prevedere delle soluzioni tra le parti che possono applicare queste norme.

Mi pare che uno spazio per questa azione contrattuale vi sia, si tratta di quanto il sindacato è capace di riempire questo spazio e di precisarne nella maniera migliore possibile.

Per quanto mi riguarda vorrei ricollocare nei giusti binari il modo dell'approccio: noi non abbiamo un approccio pregiudiziale, abbiamo visto un provvedimento che era nato secondo certe intenzioni, si è cercato di correggerlo e lo si è corretto in maniera decisiva per molti aspetti, si tratta ora di riempirlo di contenuti rispetto alle parti che, grazie alle persone che si sono impegnate, concedono uno spazio per l'azione contrattuale.

Quindi questo è un provvedimento fortemente diverso da come era nato, non sarà il migliore dei provvedimenti possibili, ci sono molti aspetti tecnici ancora da curare, però si tratta di come cercare di migliorare concretamente un testo che lascia uno spazio importante alle parti sociali.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Rivolgiamo un saluto ed un ringraziamento ai nostri tre relatori: Carmine Russo, Giampiero Falasca e Marco Lai.

Io credo che questa occasione, che è stata progettata dalla segreteria tutta, sia stata per tutti noi molto importante. È un'iniziativa che abbiamo deciso di svolgere in progress rispetto a questa normativa su conciliazione e arbitrato perché il lavoro non finisce con oggi, anzi inizia con oggi.

Per noi infatti inizia un lavoro nuovo: prima avevamo delle normative che prevedevano l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione, ma chi se le era studiate si era dimenticato un dettaglio: stabilire una sanzione per chi non adiva questa strada e quindi quella strada non ha funzionato.

Questa normativa sancisce che quell'ipocrisia non c'è più, sancisce tante altre cose, che certo un po' ci spaventano, un po' creano diffidenza, però bisogna affrontarle tutte: noi siamo il sindacato della contrattazione, lo abbiamo sempre detto, ed il sindacato della contrattazione, dalle difficoltà di una normativa di legge che può creare qualche timore, deve arrivare intanto ad una gestione contrattuale dei temi.

E non è casuale la riunione fatta oggi in questa sede del Centro Studi, anzi è emblematica di una volontà che noi abbiamo di approfondire i temi per tradurli in contrattazione.

Noi siamo sempre quelli che hanno una struttura della contrattazione molto complicata, fatta di più di trenta contratti di lavoro; più della metà di questi contratti hanno già previsto le procedure di conciliazione – ed alcuni anche di arbitrato – per le controversie di lavoro con la vecchia normativa: noi non abbiamo nessuna intenzione di abbandonare questa strada. Quindi coi contratti dobbiamo ribadire il nostro ruolo contrattuale, sia all'interno della conciliazione che dell'arbitrato. Una parte sostanziale di quel rinnovo sarà dedicata alla materia della conciliazione ed arbitrato. Noi con quel contratto, che è un po' la matrice di tutti gli altri contratti che abbiamo, dobbiamo riuscire ad affrontare i vari temi che si sono posti anche oggi in questa sala e che ci devono veder passare dalle difficoltà di alcune normative, che non ci convincono fino in fondo, all'opportunità di una struttura contrattuale che valorizzi la conciliazione delle controversie in sede sindacale e presso la bilateralità.

Questa è la strada che noi dobbiamo seguire perché, per quanto ci riguarda, questa è stata la strada con la quale abbiamo organizzato i lavoratori che rappresentiamo. Infatti noi siamo il sindacato che stipula 30 contratti per più di 6 milioni di lavoratori, ma che può contattarne tecnicamente nei luoghi di lavoro solo non più del 20%, essendo ottimisti.

A volte abbiamo anche difficoltà a spiegarlo a livello confederale, non a Raffaele Bonanni, che ci capisce benissimo, avendo fatto lui stesso il segretario del settore dell'edilizia, ma in certi ambienti i quali faticano a comprendere che, per quanto ci riguarda, la tutela vertenziale, anche singola, è il pane quotidiano per fare sindacato nella nostra federazione.

Anzi, io voglio approfittare oggi di questa occasione per ringraziare tutti della crescita che c'è stata nella Fisascat, soprattutto negli ultimi tempi. Abbiamo avuto solo lo scorso anno l'incremento di più di 10.000 iscritti – siamo arrivati intorno agli 11.000 – portando così la nostra federazione a 230.000 iscritti, che era una cosa impensabile qualche anno fa. Alcuni di voi ricorderanno quando la Fisascat aveva 70.000 iscritti: siamo triplicati in 20 anni e questo è un dato conseguente all'impegno su questi temi, alla capacità di Fisascat di assistere anche individualmente le persone, di studiare procedure contrattuali che tutelano la gente.

Perciò bisogna sempre più, di fronte ad una nuova fase contrattuale, consolidare questi meccanismi, per esempio nelle piattaforme del settore del Turismo, che voi dovete presentare, altrimenti farete un danno irreversibile ai lavoratori del Turismo che non avranno la parte salariale dovuta per il secondo livello.

Quindi presentate le piattaforme e nelle piattaforme ricordate che dovranno essere inserite le norme di attuazione delle commissioni di conciliazione, senza dimenticare che, soprattutto nel Turismo – dove avremo bisogno di approfondire questi aspetti dei contratti a termine e della stagionalità, che è una particolarità tutta della nostra categoria, insieme a poche altre abbastanza simili a noi – occorrerà capire qualcosa in più, per tutelare meglio le persone, ma che è sicuramente la contrattazione territoriale che deve sviluppare queste nuove opportunità.

Diceva bene prima Carmine Russo sostenendo che la certificazione deve essere presidiata.

L'altro giorno tutti voi eravate all'iniziativa che abbiamo fatto per

colf e badanti: certo non si trattava di Mirafiori, ma comunque ci sono un milione di colf e badanti in Italia per le quali bisognerà fare qualcosa, anche attraverso la bilateralità, attraverso l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso la certificazione dei rapporti di lavoro.

Non vi rifaccio tutti i temi di quel convegno, ma in quella sede è saltata fuori una questione esplicitata in maniera molto cruda da Natale Forlani, che oggi è il Direttore del Settore Immigrazione del Ministero del Lavoro: o gli enti bilaterali presidiano questo tema della certificazione, oppure questa certificazione la daremo, ad esempio, ai patronati.

Vi figurate i patronati, che sono in una grande difficoltà gestionale, cosa faranno? Di certo non daranno i calci a queste nuove opportunità, quindi noi rischiamo di aver inventato alcuni meccanismi, di averli scritti nel contratto, come l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, dopodiché queste parti dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e della certificazione del rapporto conseguente di lavoro o le regaliamo alle agenzie di collocamento private, o se ne occuperanno i patronati o, se tutto va bene, se ne occuperanno le università, quanto meno della parte della certificazione.

Certo, con poco successo, come diceva prima Falasca, ma il successo andando avanti progredirà, anche perché se noi con la bilateralità e con la contrattazione non saremo in grado di gestire questi processi, lo faranno altri.

Perciò io credo che noi dobbiamo cercare con la contrattazione di affrontare tutti questi temi, considerato che abbiamo già 17 contratti – non 1, ma 17 – che prevedono procedure di conciliazione ed arbitrato.

Certo non va dimenticato che Filcams Cgil è contraria ad affrontare il tema: molte delle piattaforme che non abbiamo presentato insieme, non le abbiamo presentate proprio perché la Filcams non vuole inserire la normativa, che ha già firmato.

Ad esempio, per quanto riguarda gli studi professionali, che è uno dei settori più avanzati, non c'è stata la presentazione di una piattaforma unitaria perché la Fisascat ha proposto di inserire tra i punti della piattaforma quello di adeguare le normative alla normativa su conciliazione e arbitrato e loro si sono rifiutati, dopo che già l'avevano firmata qualche anno fa, anche se in modo differente.

Questo per dire che noi rischiamo di allungare i tempi: o la nostra



organizzazione si fa trainante su questo tema, o altrimenti io ho qualche timore che, passati i famosi 12 mesi, intervenga il Ministro del Lavoro, il quale, dopo che saranno passati 12 mesi, non potrà certo far finta di niente.

E poi c'è un altro rischio: io preferirei che si facessero accordi nei contratti, piuttosto che accordi interconfederali, perché, per esempio, noi abbiamo una tradizione di conciliazione e arbitrato che nel settore dell'industria non c'è e non vorrei che un giorno, se non facciamo noi gli accordi, dentro ai nostri contratti ci ritroviamo un bell'accordo interconfederale. Certo che sarà meglio dello zero assoluto che c'è oggi in Viale dell'Astronomia, ma sicuramente non sarà un vestito su misura per i nostri settori.

Quindi noi, con la contrattazione nazionale e territoriale, dobbiamo puntare a che si affrontino questi temi. Come sempre noi dobbiamo passare da quelle che ci sembrano difficoltà alle opportunità che ci dà la contrattazione, cercando di riportare il confronto anche sui diritti individuali delle persone all'interno delle commissioni di conciliazione contrattuali.

Non è un segreto, lo dico sempre, anche nei corsi di formazione: la prima cosa che ho imparato a fare nella Fisascat – ed è una cosa che auspico per tutti voi – è stata quella di fare dei conteggi sulle competenze. Allora io ero un operatore dell'ufficio vertenze e spero che sia un'esperienza che abbiate fatto anche tutti voi, perché quella competenza dà delle conoscenze su tutta la vicenda dell'applicazione dei contratti che è insostituibile, dal momento che o si sanno dare le risposte alla gente, oppure la gente va da un'altra parte.

Tra le risposte che noi dobbiamo saper dare, c'è quella di dire, per esempio, che vanno attivate le procedure contrattuali di confronto con le controparti, perché altrimenti non si vede perché molti contratti le prevedano già oggi.

Poi magari andremo alla Dpl per vedere se si divertono ad interpretare o a registrare gli accordi.

Io credo che ognuno di noi si debba attivare in questo senso, sia per dare risposte alla gente, sia per attivare procedure di conciliazione ed anche camere stabili di arbitrato, attraverso gli accordi territoriali. Credo che questa sia per noi una strada molto interessante e penso anche che dovremo in futuro, se siete d'accordo, ogni tanto fermare la macchina e fare qualche approfondimento, come stiamo

facendo in questi giorni, perché penso che possa essere utile per tutti quanti noi.

Vi ringrazio dell'attenzione e ci rivediamo nel pomeriggio per la parte relativa al welfare contrattuale.

**CISL FISASCAT**  
 FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

**Seminario Formativo**  
**“BILATERALITA’**  
**CONCILIAZIONE ED ARBITRATO**  
**E WELFARE CONTRATTUALE”**

Centro Studi Cisl  
 Firenze 7 febbraio 2011

**Programma**

**Ore 10.00**

- Analisi del provvedimento di legge
- Prof. Carmine Russo** - Direttore ISRI (Istituto ricerca Cisl)

**Ore 11.00**

- La certificazione dei contratti di lavoro
- Avv. Gianpiero Falasca**

**Ore 12.00**

- Le opportunità per la conciliazione e in diverse tipologie di arbitrato
- Prof. Marco Lai** - Centro Studi Cisl/Università Firenze

**Ore 13.00**

- La riforma del lavoro, la bilateralità e gli strumenti per le prospettive della contrattazione collettiva e decentrata
- Pierangelo Raineri** - Segretario Generale Proidea Cisl

**Ore 13.30**

- Pausa pranzo

**Ore 15.30**

- Il welfare contrattuale nella strategia della contrattazione
- Pietro Cerrito** - Segretario Confederale Cisl/ Dipartimento Politiche Sociali

**Ore 16.30**

- Il welfare contrattuale: assistenza, mobilità integrativa
- Prof. Franco Frainoli** - Direttore dell'Università La Sapienza di Roma

**Ore 17.30**

- Il welfare contrattuale: la previdenza complementare
- Angelo Marinelli** - Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica Cisl.

**Ore 18.30**

- Interventi
- Conclusioni

**PROGETTO TERZIARIO** **TG LAB** **Laboratorio Terziario**



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472

info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



CONFCOMMERCIO  
IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL



FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascats - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



# TIENITI FOR.TE.



## LA FORMAZIONE, UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA A COSTO ZERO

**For.Te.** eroga finanziamenti alle aziende per la **formazione dei lavoratori**. La formazione è lo strumento giusto per essere sempre competitivi e professionali nel mondo del lavoro.

**For.Te.** è il Fondo Interprofessionale per la formazione continua delle imprese di tutti i settori economici. Autorizzato dal **Ministero del Lavoro**, è promosso da **CONFCOMMERCIO, CONFETRA, CGIL, CISL e UIL**.

La formazione finanziata da **FOR.TE.** è davvero gratuita, le imprese e i lavoratori non devono anticipare alcun costo!

**For.Te.** presta la massima attenzione all'ampliamento e al miglioramento dell'offerta di servizi, al fine di rispondere in modo sempre più adeguato ai fabbisogni delle aziende aderenti e potenziali aderenti. In particolare, accanto alla tradizionale formula degli Avvisi, sono state attivate due nuove modalità di finanziamento:

il **Conto Individuale Aziendale** e la **Formazione a Catalogo** per le piccole e medie imprese.

A **For.Te.** aderiscono aziende di ogni dimensione, ogni settore economico e localizzate su tutto il territorio Nazionale. Il principale risultato dell'attività svolta viene proprio dalle adesioni, in costante aumento: **più di 113.000 imprese aderenti con 1.250.000 lavoratori, 450 min di euro stanziati, per formare oltre 900.000 lavoratori.**

Le imprese possono aderire in qualsiasi mese dell'anno e utilizzare da subito una delle opportunità offerte da **For.Te.** Aderire non ha alcun costo per l'azienda ed il lavoratore ed è semplice; è sufficiente indicare nella denuncia UNIMEMIS (ex DM10) il codice adesione **FITE**. Nel caso in cui l'azienda sia aderente ad altro Fondo occorre indicare prima il codice di revoca **REVO** e quindi il codice di adesione **FITE**.



**PARTECIPA ALLE  
DIVERSE OPPORTUNITÀ,  
ADERISCI SUBITO A  
FOR.TE. È SEMPLICE  
E NON COSTA NIENTE!**



*for.te.*

[www.fondoforte.it](http://www.fondoforte.it)

# BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

8 febbraio 2011

2° PANEL

Intervento di  
**RICCARDO CERZA**  
(Segretario Generale Usr Cisl Toscana)



**PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Diamo inizio ai lavori su bilateralità e welfare contrattuale. Innanzitutto la parola va – per un saluto al nostro seminario – a Riccardo Cerza, che è il Segretario Generale della Usr Toscana e che ci ospita nella sua splendida terra.

**RICCARDO CERZA**

*(Segretario Generale Usr Cisl Toscana)*

Grazie. Vi do il benvenuto nei rinnovati locali del Centro Studi che sempre con grande piacere ospitano le federazioni che, come voi, si riuniscono per approfondire temi di fondamentale importanza per il mondo sindacale.

A proposito del welfare, io credo che sia sempre più indispensabile parlarne, perché in una crisi come questa – io lo sto vedendo in una regione come la nostra, la Toscana, che certo non ha un welfare basso, anzi ha un welfare ad un livello molto alto ed è presa quasi sempre ad esempio anche da altre regioni – e con le relative minori entrate, è sempre più a rischio, sia il welfare garantito dalla regione, sia quello garantito dallo stato. Per cui è indispensabile sempre più andare sull'altra strada che è quella della sussidiarietà.

Questa è una grande intuizione che noi abbiamo avuto da sempre, perché nei suoi 60 anni di storia la Cisl ha sempre creduto nella sussidiarietà ed è ancora indispensabile percorrere questa strada, se si vogliono mantenere o incrementare i valori del welfare attuale.

Perciò noi dobbiamo lavorare sempre più sul secondo livello e sul welfare contrattuale perché solo così si riesce ad alzare il livello degli stipendi ed a mantenere una certa quota di quella “ricchezza” che abbiamo raggiunto e che vogliamo conservare.

In quest'anno dobbiamo perciò riuscire ad andare dalla gente, spiegar loro cosa vuol fare la Cisl, spiegar loro perché la nostra politica è questa ed ottenere un secondo livello sempre più adeguato e che sia, attraverso gli enti bilaterali, integrativo di una certa forma welfare. Questo è l'augurio che faccio a voi e alla Cisl e grazie ancora per avermi invitato.

**PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Vorrei dire due parole sui rapporti che ci sono tra noi e la Usr Toscana: negli ultimi anni – e per ultimi intendo già parecchi – soprattutto

con la presenza di Cerza, sono di molto migliorati i rapporti tra le nostre strutture in una regione dove appunto di welfare si parla molto. In questa regione le nostre strutture si occupano anche del settore socio-assistenziale e della nuova frontiera di colf e badanti su cui abbiamo svolto recentemente un'iniziativa nazionale e credo che vada dato atto a Cerza – e a quanti con lui collaborano – di un buon rapporto che si sta consolidando con la Fisascat.

Di questo lo ringraziamo e ne traiamo l'auspicio che in tutte le regioni funzionino altrettanto bene i rapporti tra noi e l'orizzontale. Grazie Riccardo.

Diamo ora la parola ai nostri due relatori scientifici e cominciamo con Angelo Marinelli, Coordinatore del Dipartimento di Democrazia Economica della Cisl, che si occupa con noi da tanto tempo di temi interessanti.

Noi invitiamo molto spesso Marinelli alle nostre iniziative sul welfare, anche a quelle interregionali, ed io personalmente penso che sia una delle persone che si sono spese di più in questi anni proprio per lo sviluppo del welfare, soprattutto in riferimento alla previdenza complementare.

Questo credo che sia uno dei pezzi di lavoro che noi dovremo fare sempre di più nei prossimi anni e poi vedremo perché. La parola ad Angelo Marinelli.





FONDO ASSISTENZA  
SANITARIA TURISMO

## FAST GARANTISCE IL DIRITTO ALLA SALUTE DEI LAVORATORI DEL TURISMO

Per i dipendenti da aziende alberghiere, campeggi,  
residence, villaggi turistici, ostelli, colonie,  
porti turistici e strutture ricettive complementari

- Rimborso ticket sanitari
- Pacchetto maternità
- Odontoiatria
- Implantologia
- Ricovero per intervento chirurgico
- Visite specialistiche
- Diagnostica e terapia
- Pacchetti di prevenzione

Assistenza e consulenza telefonica al numero verde **800 016 639**  
oppure visita il nostro sito **[www.fondofast.it](http://www.fondofast.it)**





# BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

Intervento di  
**ANGELO MARINELLI**



(Coordinatore Dipartimento Democrazia  
Economica Cisl)

Partiamo dal ragionamento che faceva il Segretario Generale della Usl Toscana poc'anzi, ovvero dal capire il motivo per il quale quello che viene definito welfare integrativo, welfare contrattuale nella nostra accezione, è sempre più una necessità.

Cerza diceva che è una necessità perché i grandi mutamenti del quadro sociale ed economico, i mutamenti dell'aspettativa di vita – vivremo tutti più a lungo, da qui al 2050 la vita media si allungherà di ulteriori 5 anni – le trasformazioni del mercato del lavoro, la flessibilità, i cambiamenti del quadro sociale rendono sempre più urgente un welfare integrativo che si aggiunga alla prestazione pubblica, purtroppo ridotta rispetto ai decenni passati, per conseguire comunque più elevati livelli di prestazione sociale nell'età anziana.

Però il welfare è un'opportunità anche da un altro punto di vista perché il welfare qualitativamente migliora la risposta complessiva, nel senso che la prestazione pubblica – noi oggi parleremo di pensione integrativa, ma il discorso può valere anche per altri tipi di prestazioni sociali – è una prestazione sicuramente fondamentale, una prestazione insopprimibile in termini di capacità solidaristica di redistribuzione sociale, però è una prestazione che è costruita per una società in cui i destini di vita lavorativi e previdenziali sociali erano degli stili di vita omogenei.

La vita di ciascuno di noi 10-20-30 anni fa – e quella dei nostri padri ancora di più – assomigliava a quella di altre persone situate nella medesima categoria professionale e lavorativa. Questa situazione oggi è completamente cambiata, si è completamente modificata: pure a parità di categoria professionale, di categoria di lavoro, il destino di un lavoratore o di una lavoratrice, sia esso dipendente o autonomo, non è più tanto uguale a quello degli altri, perché si entra nel mercato del lavoro più tardi, l'età media di uscita dalla famiglia addirittura in media nazionale è collocata intorno ai 32 anni e questo ritardo della transizione dall'età giovanile all'età adulta poi è foriero di una serie di problemi su cui non abbiamo purtroppo il tempo di soffermarci ma che sono evidenti, a partire dal basso tasso di natalità, che è pari ad 1,3 figli per donna, uno dei più bassi della comunità europea.

È inutile che qui vi tedi con i dati relativi alle dinamiche della crescita, dell'aspettativa di vita, ecc.: basta aprire un quotidiano per sapere che questa è una prospettiva che, per certi versi, viene dipinta come una situazione felice, vivremo più a lungo e questo deve farci

tutti più felici, anche se le prospettive demografiche spesso sono calibrate su condizioni di vita che invece potrebbero mutare e questo è un fattore di forte incertezza che spesso i demografi non valutano a pieno.

Però è chiaro che se aumenta l'aspettativa di vita, crescono anche i bisogni dell'età anziana, la spesa sociale è destinata nel futuro nel suo complesso ad aumentare, non certo a diminuire. E se le risorse sono sempre quelle, anche per ragioni inerenti alla competitività e alla necessità di contenere i costi di produzione – ed il costo del lavoro è una componente fondamentale dei costi di produzione – il sistema previdenziale tradizionale pubblico, che è basato sulla ripartizione – come sapete le prestazioni pensionistiche vengono pagate coi contributi dei lavoratori attivi – entra in crisi.

Già oggi lo stato ogni anno finanzia il bilancio degli enti previdenziali integrando lo squilibrio tra entrate ed uscite con circa 70 miliardi di euro, si tratta di una cifra ovviamente imponente; certo dentro ci sono anche prestazioni di natura assistenziale, ma insomma alla fine la spesa sociale nelle sue tre componenti è sempre un fattore critico. E quando un bilancio va in crisi, c'è un solo modo per riequilibrare i conti: o aumentiamo le entrate o limitiamo le spese, cioè tagliamo le prestazioni.

L'obiettivo del legislatore negli ultimi 15 anni almeno è stato quello di ridurre fortemente la spesa previdenziale lavorando anche sulle prestazioni. La legge 421 del '92, la cosiddetta "Riforma Amato", introdusse una stretta fortissima nelle modalità di accesso alle pensioni di vecchiaia – pensate che all'epoca le donne potevano accedere alle pensioni di vecchiaia a 55 anni con 15 anni di contributi, gli uomini a 60 anni sempre con 15 anni di contributi – ma soprattutto si decise di introdurre il sistema contributivo e nel '95 il governo di Lamberto Dini riformò il meccanismo di calcolo della pensione, che ovviamente comportava la riduzione del cosiddetto tasso di sostituzione atteso.

Attraverso quelli che si chiamano coefficienti di trasformazione che, moltiplicati per il montante contributivo, cioè per lo "zainetto" che metaforicamente mi sono costruito durante tutto l'arco della mia vita lavorativa, mi danno l'entità della pensione, la riforma Dini collega la prestazione finale, cioè la prestazione pensionistica che deriva dai coefficienti di trasformazione moltiplicati per il montante contributivo, all'aspettativa di vita, all'età media e soprattutto al periodo che

manca dal momento in cui accedo alla pensione fino al momento in cui mi iscrivo alla quarta confederazione.

In questo orizzonte, in cui la pensione deve essere mediamente pagata per più anni, il montante contributivo che mi sono accumulato, a parità di accesso alla pensione, deve essere ripartito per più anni: se io continuo ad andare in pensione alla stessa età, il montante contributivo, lo “zainetto dei contributi”, che dà luogo alle mie prestazioni pensionistiche, deve essere ripartito per più anni e la prestazione per anno ovviamente si riduce.

Questo meccanismo man mano che aumenta l’aspettativa di vita porta una riduzione di prestazioni a parità di montante tramite la revisione dei coefficienti di trasformazione.

Avremmo potuto non ridurli? Qualora la riforma dei coefficienti di trasformazione non fosse stata fatta, ciò avrebbe comportato l’1,5% di PIL di spesa pensionistica in più all’anno, circa 18 miliardi di euro ogni anno, almeno nel periodo del cosiddetto “picco” della spesa pensionistica, cioè negli anni 2020-2040. Questa è la ragione per cui sono state fatte le riforme.

L’aspettativa di vita cresce, il numero dei pensionati in rapporto agli attivi cresce sempre di più, il numero di lavoratori non riesce a stargli dietro e questo porta ovviamente ad una riduzione delle prestazioni.

Di qui l’esigenza di mettere accanto alla previdenza pubblica un pezzettino in più che è la previdenza integrativa, la previdenza complementare. Quest’ultima però non serve solo per aggiungere alla pensione pubblica un pezzo, cioè ad integrare la prestazione pubblica per arrivare comunque ad una pensione che, grosso modo, era quella dei nostri padri o dei nostri nonni a parità di contributi versati durante tutto l’arco della vita lavorativa, la pensione complementare è un’opportunità per altre due ragioni.

Il primo motivo, che vale anche per tutti gli altri pezzi del welfare cosiddetto contrattuale integrativo, è perché individui diversi hanno bisogni diversi: noi siamo abituati ad una pensione pubblica che, a parità di montante contributivo, di anzianità contributiva e di età anagrafica dà accesso ad una pensione uguale per tutti: la pensione di un lavoratore o di una lavoratrice che accede a 65 anni alla pensione pubblica, dopo 35 anni di contributi, a parità di regime, sia esso retributivo, contributivo o misto è uguale a quella di un altro lavoratore o di un’altra lavoratrice.

Nella pensione complementare questo non è più vero, la pensione complementare è un'opportunità perché consente di dare una risposta adeguata ad individui diversi che hanno bisogni diversi.

Ad esempio, se un individuo aderisce alla previdenza complementare relativamente giovane, può scegliere un profilo di rischio-rendimento un po' più elevato di un'altra persona in età matura che ormai è prossima alla pensione e vuole integrare la sua pensione pubblica con un pezzetto di pensione complementare o fare un investimento redditizio dal punto di vista dei vantaggi fiscali, ma non vuole rischiare ed allora va verso una linea di investimento, cosiddetta garantita o bilanciata.

Invece uno più giovane può scegliere un profilo in cui via via la parte di investimento azionario è più consistente e poi vedremo a quali condizioni di rischio.

Ma poi la prestazione finale differisce anche perché, a differenza della previdenza pubblica, sono io che decido quanto mettere nella previdenza complementare.

Inoltre c'è un contributo del datore di lavoro che è fondamentale anche per immunizzare le perdite, infatti il contributo contrattuale definito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro è basilare perché agisce nelle situazioni come quelle di due anni fa in cui la crisi finanziaria di fatto ha imposto pesanti deficit alle gestioni previdenziali ed alle gestioni finanziarie. Il contributo del datore di lavoro per il lavoratore rappresenta insomma un rendimento.

Però il vantaggio che mette in atto la contrattazione collettiva – è bene dirlo – è che prevede un meccanismo per cui il fondo pensione è verificato sulla base dell'attività di gestione finanziaria e sulla base del rendimento che lui stesso è in grado di ottenere, piuttosto che in base al risultato finale, il quale dipende anche dal contributo del datore di lavoro, che invece è il risultato della contrattazione collettiva.

Ma soprattutto la prestazione della previdenza complementare è diversa da individuo a individuo, perché io posso scegliere che tipo di rendita ottenere.

Io accedo alla pensione complementare ed in quel momento decido di avere, per esempio, una rendita vitalizia senza reversibilità, oppure di farmi carico – attraverso anche il contributo della compagnia assicurativa – del rischio di morte attraverso la reversibilità e quindi di far sì che la prestazione continui ad essere pagata ad un sogget-

to beneficiario. La prestazione finale a quel punto è ovviamente più limitata perché sconta il fatto di essere calcolata anche sull'aspettativa di vita media del soggetto a favore del quale individuo la reversibilità.

Oppure scelgo di fare sì che questa garanzia, questa assicurazione contro il rischio di morte, valga solo per qualche anno e allora scelgo la rendita certa per 5-10 anni: magari ho un figlio minorenne, o che sta per finire gli studi universitari ed io voglio garantire una prestazione complementare a mia moglie per sostenere il reddito familiare in modo da consentire a mio figlio di completare gli studi. In tale modo avrò una rendita che per quel periodo sarà più alta di quella che sarebbe se fosse una reversibilità piena, ma leggermente più bassa della rendita vitalizia pura, che ovviamente cessa nel momento in cui il soggetto trapassa.

Oppure posso scegliere una rendita con raddoppio dell'importo nel caso in cui accadano degli eventi, come la non autosufficienza, che minano non solo la capacità di lavoro, ma anche la capacità biologica nell'età anziana.

C'è un'altra ragione per cui la previdenza complementare è stata fatta e cioè perché la previdenza complementare a differenza della previdenza obbligatoria che funziona a ripartizione, come abbiamo detto prima, funziona a capitalizzazione, cioè i contributi vengono raccolti ed investiti sui mercati finanziari.

Ebbene il legislatore del '92, ma anche i legislatori di tutti paesi d'Europa e dei principali paesi industrializzati del mondo, ha scommesso su questa capacità del sistema della capitalizzazione di generare risparmio ed attraverso il risparmio di generare investimenti aggiuntivi pubblici e privati, per esempio, per le imprese.

Uno dei problemi canonici del nostro sistema economico infatti è che le nostre imprese sono mediamente sottocapitalizzate, cioè sono imprese il cui *cash flow*, il cui equilibrio finanziario si regge prevalentemente attraverso il ricorso al capitale di debito. Siccome i loro capitali sociali sono molto bassi, si scommette sulla capacità dei fondi pensione i quali, investendo appunto sui mercati finanziari, potrebbero generare una capitalizzazione aggiuntiva.

Questo meccanismo però funziona a condizione che i fondi pensione investano nelle azioni, nei titoli rappresentativi dei capitali di rischio delle imprese italiane ed oggi così non è: nell'ultimo anno circa 1,6% dell'intero montante dei fondi pensione raccolti ed investi-

ti nei mercati finanziari è stato utilizzato per acquistare titoli rappresentativi dei capitali di rischio delle imprese italiane.

Il grosso del montante viene investito in titoli del debito pubblico e c'è una ragione che non vi sfugge: è chiaro che in una fase di crisi economica l'investimento nei titoli di debito pubblico è un elemento di sicurezza relativa per il risparmiatore, anche se poi la crisi ci ha insegnato quello che qualunque economista sa e non dovrebbe dimenticare, cioè che anche gli stati possono fallire, come i titoli del debito pubblico greco hanno dimostrato; perciò non è detto che i titoli del debito pubblico siano sempre sicuri.

Questo è un problema che abbiamo davanti: come aumentare l'investimento dei fondi pensione verso titoli rappresentativi dei capitali di rischio delle imprese italiane per cogliere a pieno questa opportunità.

Ma che opportunità è? È un'opportunità importante. Nel 2007 il patrimonio detenuto dai fondi pensione investito nei mercati finanziari in rapporto al Pil in Italia era al 3%, dopo due anni è al 5%. Quindi il patrimonio detenuto dai fondi pensione italiani rappresenta ora il 5% del prodotto interno lordo.

Ma se considerate a quanto ammonta il patrimonio investito dai fondi pensione in paesi come l'Olanda, la Svizzera, gli Usa, l'Inghilterra, scoprirete che le cose sono ben diverse: ad esempio, in Olanda i fondi pensione hanno un patrimonio gestito ed investito pari al 130% del valore del Pil e voi capite bene che ruolo può avere una massa di risorse così importanti, se destinate in un certo modo.

Da noi si potrebbe dispiegare, per esempio, il ruolo della democrazia economica: pensate ad un welfare contrattuale, a dei fondi negoziali promossi dalla contrattazione collettiva e alla possibilità di orientare gran parte di queste risorse verso una parte dell'economia, piuttosto che un'altra, per determinare magari una prospettiva di investimento anche socialmente responsabile che in futuro possa aiutare a migliorare sostanzialmente la qualità del nostro sistema economico incrementando la frontiera di specializzazione del sistema stesso.

A fronte di queste considerazioni purtroppo la situazione delle adesioni non è incoraggiante: noi abbiamo un tasso di adesione medio del 30%, cioè il 30% dei lavoratori dipendenti ha aderito ai fondi pensione. Se guardo l'esperienza della Gran Bretagna o degli Usa, paesi dove l'accesso alla previdenza complementare, come da noi, sia pure incentivato dal silenzio-assenso, resta volontario, scopro che i tassi

sono al 50-60% al massimo, perciò, se noi abbiamo raggiunto il 30% in tre anni, non possiamo ritenerlo un risultato negativo. E invece il nostro problema è che quel 30% è come il pollo di Trilussa il quale dice che la media è quella cosa in base alla quale se ad individuo toccano due polli e ad un altro nessuno, vuol dire che ne hanno uno a testa. Purtroppo quel 30% della situazione italiana è come il pollo di Trilussa: è composto dall'83% di adesioni a Fonchim che è il fondo dei lavoratori del settore chimico, dall'80% di adesioni al Fondo Pensione dei lavoratori del settore elettrico, dal 55% di adesioni a Cometa che è il fondo dei lavoratori metalmeccanici e dallo 0,6% di Marco Polo, per venire ad un fondo pensione che vi interessa.

Quest'ultimo attualmente è interessato ad un processo di confluenza in Fonte, che diventerà un grande fondo settoriale rivolto a tutti i lavoratori del Commercio e del Terziario e che attualmente è interessato ad altri due processi di confluenza, uno che si è già realizzato, ed è quello dei lavoratori degli studi professionali, e quello del fondo di cui sono presidente, Artifond, il quale dopo 10 anni è fermo al palo con 10.000 adesioni, il che, su una platea di 600.000 potenziali aderenti, fa capire come poi sia difficile raggiungere in certi settori le adesioni.

Ciò accade per vari motivi, intanto perché ovviamente nei settori della piccola e piccolissima impresa, che sono i settori meno sindacalizzati, è più difficile informare i lavoratori delle opportunità della previdenza complementare e spiegare le cose che abbiamo detto; ma poi anche per altre ragioni, ad esempio, perché nella piccola impresa il Tfr, più ancora che nella grande impresa, è un elemento di liquidità importante per il datore di lavoro.

Fra l'altro c'è una norma nel nostro ordinamento, che è stata introdotta nel 2006, in base alla quale il Tfr non destinato dai lavoratori alla previdenza complementare tacitamente o esplicitamente, nelle aziende con almeno 50 addetti, deve essere obbligatoriamente destinato al fondo di tesoreria, un fondo gestito dall'Inps, un fondo a valere nei capitoli di bilancio del Ministero dell'Economia.

Nelle piccole imprese invece il Tfr non destinato alla previdenza complementare rimane in azienda, per cui è chiaro che questo rappresenta un disincentivo esplicito per il datore di lavoro all'adesione del proprio dipendente.

Queste cose alla fine sono abbastanza note, come è noto il fatto che la previdenza complementare serve ad integrare una pensione pub-



blica che sarà via via ridotta, però una cosa che non si dice quando si parla di tassi di sostituzione, cioè di prospettive previdenziali future, è che queste prospettive poi vanno rapportare in ragione dell'evoluzione del mercato del lavoro.

Il tasso di sostituzione lordo, cioè la copertura pensionistica in rapporto all'ultima retribuzione di un lavoratore tipo che lavora per 35 anni nel mercato del lavoro come dipendente e accede alla pensione a 65 anni, all'inizio del millennio era pari ad oltre il 70%, mentre nel 2050 sarà di poco superiore al 50%.

Ma se io considero qual è la stessa prospettiva per un lavoratore autonomo, scopro che col contributivo egli avrà una pensione pari ai contributi versati, mentre in precedenza i nostri amici lavoratori autonomi per anni hanno usufruito del fatto che la normativa nel sistema retributivo faceva sì che con pochi contributi versati – aliquote che erano pari al 12%, al 14%, poi al 17% e adesso sono allineate grosso modo intorno al 20% – prendevano comunque la stessa aliquota di rendimento di un dipendente.

Cioè nel retributivo si aveva un 2% di rendimento per la gran parte dei settori privati – poi c'erano alcune categorie privilegiate – che per 35 anni gli consentiva di avere un 70% di copertura rispetto ad una retribuzione pensionabile finale calcolata in base a delle regole complesse che non vi sto a dire per semplicità.

Se io considero come sarà la pensione di un lavoratore autonomo, scopro che, a parità di carriera lavorata, con un'aliquota contributiva inferiore a quella dei dipendenti – che è pari al 33%, con un 9,19% a carico del lavoratore ed il resto a carico del datore di lavoro – ovvero un'aliquota pari al 20%, il lavoratore autonomo prenderebbe il 32% lordo a 65 anni dopo 35 anni di lavoro ininterrotto.

A noi importa dei lavoratori autonomi perché c'è poi il dato dei parasubordinati, i cosiddetti Co.Co.Pro, che hanno un'aliquota previdenziale leggermente superiore a quella degli autonomi e che però non stanno meglio, infatti quando noi parliamo di 50%, di 32%, di 20%, ecc. poi ci dobbiamo anche chiedere di che cosa. Un conto è un tasso di sostituzione al 50% sul reddito lordo di 3.000 euro finali ed un conto è il medesimo tasso di sostituzione su un reddito della generazione dei cosiddetti 1.000 euro: il valore assoluto della pensione cambia notevolmente.

Noi sappiamo inoltre che presumibilmente non esisterà più in futuro la situazione di un lavoratore tipo – a meno di grandi ulteriori riforme

– che lavori 35 anni ininterrottamente come lavoratore dipendente, senza situazioni di part time, che pure sono un’opportunità, è quindi chiaro che la copertura pensionistica finale si comporrà un po’ della media di questi tassi di sostituzione e dire ad una persona che, dopo 35-40 anni di lavoro, con la pensione pubblica prenderà il 40-35% del suo ultimo stipendio, non è una prospettiva incoraggiante.

Quindi la previdenza complementare è una necessità.

Con la previdenza complementare io riesco a sostenere un percorso; mi si obietterà che me lo finanzia col Tfr, è vero, ma torno a dire che, siccome la prospettiva demografica ed il calo degli attivi determinano questa situazione, è chiaro che dobbiamo in qualche modo farcene carico.

Per farcene carico il miglior modo è spiegare ai lavoratori che la previdenza complementare certamente presenta il rischio della gestione finanziaria, ma che non è un azzardo, non è un rischio molto diverso da quello della previdenza pubblica, la quale comporta un rischio che nessuno di solito valuta pienamente, nel senso che le regole politiche possono essere cambiate in corsa e, se ti vengono cambiate in corsa, ti ritrovi con un danno in termini di copertura previdenziale che non avevi stimato ed è esattamente un danno quanto un cattivo rendimento della previdenza complementare che investe nei mercati finanziari.

Io faccio sempre l’esempio di un lavoratore/una lavoratrice entrato/a nel mercato del lavoro nel ’91. A lui/lei il sistema pensionistico pubblico ha fatto una promessa previdenziale che però non è stata mantenuta: gli diceva che sarebbe andato in pensione a 55 anni, se donna, a 60, se uomo, e con 15 anni di contributi. Poi la “Legge Amato” ha cambiato questa prospettiva prevedendo almeno 20 anni di lavoro e spostando l’età pensionabile rispettivamente a 60 e 65 anni.

E poi anche dal punto di vista della prestazione nel ’92 il lavoratore/la lavoratrice subisce un danno perché Amato introduce le cosiddette “quote a” e “quote b” nel calcolo della pensione, quindi la retribuzione pensionabile finale di riferimento muta.

E non basta: quel/quella lavoratore/lavoratrice che si era fatto il suo calcoletto: “Andrò in pensione dopo 40 anni, se voglio lavorare tanto, con l’80% della retribuzione pensionabile finale, che pure Amato mi ha cambiato”, dopo 3 anni si accorge che Dini gli cambia la prospettiva e gli dice che per tre anni avrà la pensione calcolata col retributivo, ma per tutti gli altri anni avrà il cosiddetto calcolo contributivo che abbiamo visto prima, cioè ogni anno io mi costituisco il mio zai-

netto pari al 33% dei contributi versati rivalutati secondo certe regole e questo zainetto, al momento della pensione, moltiplicato per gli appositi coefficienti, mi darà la pensione che mi spetta.

Quindi il danno, come vedete, ci può essere lo stesso, perciò avere un sistema più equilibrato con due meccanismi a funzionamento diverso, uno a ripartizione e l'altro a capitalizzazione, può compensare meglio il rischio di perdite.

Queste perdite d'altra parte sinora non ci sono state, perché tutti gli allarmismi si sono rivelati infondati.

Il rendimento dei fondi pensione negoziali tutto sommato non è andato poi tanto male: il rendimento dei fondi per così dire chiusi, quelli di origine contrattuale, passato l'anno nero in cui c'è stata la perdita, sono calati del 6,3%, chi invece era in comparti garantiti e bilanciati ha avuto rendimento pari a zero o di poco superiore, comunque non ha subito perdite.

Stiamo parlando sempre di medie e la media complessiva del rendimento dei fondi contrattuali ovviamente è fatta pure dal rendimento di chi aveva investito in comparti azionari.

Poi però la media del rendimento si è ripresa subito e dopo il 2008 siamo passati ad un +8,5% fatto nel 2009, per poi arrivare ad un +3% del 2010, anno in cui c'è stato il colpo di coda – o rimbalzo – dei rendimenti e quindi siamo arrivati ad una situazione in cui abbiamo più che compensato la situazione negativa.

I rendimenti dei fondi pensione aperti hanno fatto leggermente meglio nel 2010 perché hanno profili ed asset più rischiosi, ma è chiaro che quando il mondo finanziario è tracollato la perdita è stata molto consistente: se vuoi rischiare di più, può darsi che guadagnerai di più, ma se perdi, ti farai più male.

E se qualcuno avesse lasciato il Tfr in azienda? In questo caso le cose sarebbero andate peggio: la media dei rendimenti dei fondi negoziali nel settennio 2003-2010 è pari al 3,5%, la rivalutazione netta del Tfr nello stesso periodo di tempo è pari al 2,6%, quindi è convenuto anche dal punto di vista finanziario non metterli in un'azienda. Se considero il 2008 è chiaro che il rendimento del Tfr è andato meglio dei fondi pensione, ma in un orizzonte pluriennale di 5 anni le cose si invertono.

Qualcuno potrebbe obiettare che il guadagno però è piccolo, ma non stiamo considerando il contributo datoriale con il quale, anche considerando un anno di perdita, -3,5%, io ho guadagnato lo stesso.

Qualcuno si chiederà come ciò sia possibile. Vi faccio un esempio pratico: un lavoratore si iscrive al fondo pensione e dopo un anno mette 1.000 euro di Tfr maturando ad un 2,7% di rendimento dovuto ovviamente all'inflazione, supponiamo che l'inflazione presa a riferimento sia quella del 2008, il rendimento è dato da 1,5 punti più il 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo quindi ho 1.027 euro dopo un anno di Tfr maturato, cioè il Tfr maturando in quell'anno è il 6,91% della retribuzione più il rendimento aziendale pari a 1,5 punti più il 75% dell'inflazione, il che fa appunto 1027 euro.

Se lo stesso lavoratore avesse investito quei soldi nel fondo pensione si sarebbe ritrovato 1.258 euro, ma non in un anno in cui le cose sono andate bene, bensì in un anno in cui ha subito una perdita del 3,5%. Ma come è possibile?

Consideriamo il fondo Fonte: il nostro lavoratore ha un contributo del datore di lavoro in base ai contratti collettivi dell'1,55% e ci mette un contributo minimo dello 0,55%, quindi lui ci mette i 1.000 euro di Tfr maturando più 80 euro di contributo suo minimo – se non vuole mettercene di più – e però si trova 224 euro di regalo della contrattazione collettiva.

Capite che la prospettiva cambia perché, se anche vado a togliere il 3,5% di tutto quello che ho messo quell'anno, io mi ritrovo comunque con una cifra superiore a quella che avrei conseguito lasciando il Tfr in azienda.

Poi ci sono i vantaggi fiscali, ma su questi non voglio tediarvi, invece un altro elemento che bisogna considerare sono i costi: noi consideriamo sempre i risultati dei rendimenti, ma valutiamo poco i costi, invece questi ultimi cambiano la prospettiva perché se, ad esempio, io mi iscrivo ad un Pip (piano individuale pensionistico), ovvero i contratti di assicurazione sulla vita promossi dalle compagnie assicurative, spesso dopo un anno ho un rendimento assolutamente in linea con quelli dei fondi pensione negoziali, ma degli indicatori sintetici dei costi per l'adesione ai prodotti assicurativi ben diversi da quelli che dà in prospettiva un fondo chiuso.

In media l'indicatore sintetico dei costi di un fondo chiuso è pari allo 0,05% in rapporto al patrimonio: se ho un patrimonio presso un fondo pensione, l'insieme dei costi di adesione, ovvero costi amministrativi, costi finanziari per remunerare i gestori e costi della banca depositaria, su 100 euro ammonta a 5 centesimi di euro, su 100.000 euro è pari a 50 euro, una percentuale sicuramente bassa.

Invece se consideriamo a 5 anni il costo in media di partecipazione ai fondi aperti, quelli promossi dalle banche e dalle compagnie assicurative, il costo ammonta all'1,3%, cioè più del doppio e se io mi iscrivessi ad un Pip assicurativo, sarebbe addirittura del 2,4%.

Questo significa, dopo 35 anni di versamento, a parità di versamenti e di rendimenti ottenuti dai diversi prodotti, avere – dallo 0,5% al 2,4% su 100.000 euro – ben 60.000 euro in più, solo per aver risparmiato una percentuale che sembra irrisoria in termini di costi, grazie al vantaggio della capitalizzazione.

Questi sono dati ufficiali che trovate anche nel sito della Covip che vigila sui fondi pensione.

Quindi i fondi negoziali costano poco, perché sono associazioni che non hanno ovviamente un fine di lucro, il contributo delle associazioni promotrici spesso va oltre al contributo datoriale della contrattazione collettiva, ci si impegnano risorse, organizzazioni, mezzi e persone che di solito hanno un costo di remunerazione molto più basso di quello che altrimenti si trova sul mercato.

Io non voglio criminalizzare nessuno, è chiaro che una banca o una compagnia assicurativa fanno bene il loro mestiere, ma devono remunerare una rete di vendita molto estesa con tutto quel che ciò comporta in termini di costi.

Altra cosa importante sono i vantaggi fiscali di un fondo pensione che oggi sono consistenti e dal 2007 lo sono ancora di più a seguito della riforma fatta. Per esempio io ho un'imposizione sulle prestazioni finali del 15%, sia che la prestazione finale venga presa in rendita, sia che venga presa in capitale, perché, come sapete, posso prendere fino al 50% del montante maturato in forma capitale, che diventa addirittura il 100% se la rendita è esigua, cioè se sono iscritto da pochi anni alla previdenza complementare e quindi mi posso riprendere tutto quel che ci ho messo.

Nel 2007 la mia prestazione rendita capitale viene tassata al 15% con una ritenuta d'imposta molto semplice a titolo definitivo, ma in più c'è un ulteriore premio per i giovani, per quelli che resteranno iscritti alla previdenza complementare per oltre 15 anni, i quali avranno un ulteriore abbattimento di questo 15%, pari allo 0,20% all'anno perciò avremo una prospettiva che porta sostanzialmente, dopo i 20 anni che eccedono il 15esimo, quindi dopo 35 anni di partecipazione al fondo, ad un abbattimento del 6%: ne consegue che dal 15% scenderemo alla ritenuta d'imposta del 9%.

A fronte di questa prestazione c'è invece quella della previdenza pubblica, la quale è tassata in base alle aliquote che incidono sul reddito, che può essere reddito da pensione o reddito che deriva da altri fattori, ma che sono sicuramente superiori, essendo al minimo il 23%, salvo gli avvertimenti delle detrazioni fiscali.

Ma il fondo ha anche una deducibilità al momento in cui verso i contributi, infatti è deducibile sino a 5.164,57 euro, quindi ho un ulteriore vantaggio fiscale; cioè in pratica, se io verso 80 euro, è come se ne versassi solo 58 euro, ovviamente sto facendo l'ipotesi di un lavoratore che ha un reddito di circa 20.000 euro: il vantaggio fiscale può diventare ancora più conveniente di fronte a redditi più pronunciati.

Un'altra cosa importante: io metto il Tfr in un fondo pensione ed ho dei vantaggi anche in termini di prerogative, per esempio, uno dei motivi per cui di solito la gente viene erroneamente dissuasa dai propri datori di lavoro dal conferire il proprio Tfr nei fondi pensione è la promessa della concessione, dopo 8 anni, di una somma fino all'80% del Tfr maturato per uno dei casi previsti dalla legge, come l'acquisto della prima casa.

In realtà anche il fondo pensione concede anticipazioni, anzi proprio con la riforma del 2007 l'anticipo è stato modificato per renderlo più appetibile rispetto a quello concesso lasciando il Tfr in azienda perché io ora posso ottenere un anticipo fino al 75% dell'intero montante maturato; quindi non solo del Tfr, ma di tutto quello che mi ritrovo nel fondo pensione, per esempio, per spese sanitarie, oppure nel caso di acquisto di casa di abitazione per me stesso o per i figli.

Si può ottenere fino al 75% dopo 8 anni di iscrizione alla previdenza complementare – non al fondo pensione – ciò significa che, se cambio lavoro, non interrompo gli 8 anni, quel che conta è la partecipazione totale nei vari fondi pensione: dopo 8 anni posso ottenere per gli scopi previsti dalla legge fino al 75%.

C'è poi un'ulteriore fattispecie che invece l'azienda non ti dà: posso chiedere fino al 30% dell'intero montante maturato per altre causali, sempre dopo 8 anni di iscrizione alla previdenza complementare, senza dare spiegazioni: voglio comprare la moto, li voglio regalare all'amante, non importa, li posso ottenere.

Ma perché fino al 30% e non di più? Perché è appunto previdenza complementare, perché queste agevolazioni fiscali allo stato costano in ragione della finalità sociale che noi vogliamo garantire. E la finalità sociale è che tu non disperdi il montante maturato: ti conce-

diamo il riscatto totale se hai dei problemi gravi, per esempio il caso in cui resti inoccupato per più di 48 mesi, hai il riscatto parziale se resti inoccupato da 12 a 48 mesi o nel caso in cui il tuo lavoro viene sospeso ed interviene la Cig.

In tutti questi casi è possibile riscattare, ma il senso della previdenza complementare voluto dal legislatore è: io ti limito fortemente le possibilità di riscatto perché se tu comprometti la posizione che faticosamente, come una formichina, ti sei creato negli anni, poi avrai una pensione integrativa troppo ridotta o non l'avrai per niente, per cui vanifichi il tuo e il mio scopo.

Consideriamo infine l'indice Euro Stoxx 50, che è un indice obbligazionario, a 2 e a 5 anni: se esaminiamo l'andamento di questo indice di riferimento, che viene adoperato per la gestione finanziaria dei fondi – si tratta dei migliori 50 titoli azionari europei – dal dicembre 2006 al dicembre 2008 vediamo che se, con la crisi, io avessi investito soltanto in azioni – come vi ho detto il fondo pensione in realtà ha una classe di attività di investimento finanziario molto prudente, per il 75% in media investe un titoli del debito pubblico, poi si può scegliere tra più linee di investimento, ad esempio Fonte ne ha addirittura 5, dal garantito al dinamico e si può scegliere in base al proprio profilo di rischio-rendimento – mi sarei ritrovato a scendere dalla quota di 3009 punti alla quota di 2009, con circa 1000 punti di quota persi.

Considerando lo stesso indice a 5 anni, la prospettiva però cambia: se io fossi partito 2-3 anni prima, il risultato sarebbe stato diverso, sarei incappato nella crisi, ma non sarebbe bastata a portarmi in terreno negativo: partendo dal 2005 sarei comunque a 3000 punti.

Il fondo pensione non è uno strumento di speculazione finanziaria, non serve per arricchirsi, è uno strumento che va visto in una prospettiva lunga di almeno 5 anni, ma dovrei dire molto più lunga perché serve per pagarci le pensioni future, in una prospettiva appunto lunga. E tuttavia la storia dei mercati finanziari ci dice che in media l'impatto delle varie crisi è stato riassorbito sui mercati azionari, figuriamoci su quelli obbligazionari.

Non è detto che sarà sempre così, ma, d'altra parte se dovesse crollare tutto il sistema per più di 2-3-4 anni non ci sarebbe nessun altro strumento o sistema né di garanzia né assicurativo né finanziario e neanche pubblico che potrebbe garantirci assolutamente qualcosa. Dopo il '29 in Germania andavano con le carriole di marchi a com-

prare un chilo di pane – e il giorno prima bastava un sacchetto –per colpa della svalutazione che poi diede purtroppo l'avvio in quel Paese all'aberrazione del terzo reich.

Le crisi finanziarie vanno contrastate col buon senso, cercando di fare in modo che la stabilità finanziaria dei bilanci pubblici sia mantenuta senza isterismi. I fondi pensione da questo punto di vista sono degli strumenti di tutela importanti che consentono in condizioni di relativa sicurezza di far dormire sonni tranquilli e di dare una prospettiva, che non è una prospettiva di successo finanziario, ma che è al momento l'unica alternativa possibile.

Si possono trovare 3.000 argomenti per contrastare quel che ho detto, ma non ci si potrà mai convincere di un'alternativa possibile. Mi è capitato di intervenire anni fa in un convegno organizzato da Banca Etica in cui mi sono trovato un relatore di Attac che, nella fase del silenzio-assenso, contrastava l'idea dell'adesione alla previdenza complementare con gli argomenti più disparati, che erano anche un po' azzardati sul piano della dottrina economica.

Ad un certo punto però a quel relatore io ho detto semplicemente una cosa che ha fatto effetto sulla platea: "Pur ammettendo che le cose che dici siano vere, che sia una grande speculazione finanziaria, ecc., dimmi qual è un'alternativa che oggi dà lo stesso risultato ad un lavoratore dipendente che vuole una pensione futura". A questa domanda non c'è stata risposta: oggi alla previdenza complementare non c'è alternativa, se domani ne troveremo una migliore, sono sicuro che la perseguiremo. Grazie.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringraziamo Angelo Marinelli e diamo ora la parola al Prof Franco Fraioli, docente dell'Università La Sapienza di Roma, che ci parlerà dell'altra parte di welfare contrattuale, che è quella relativa all'assistenza sanitaria integrativa.

Intanto salutiamo Pietro Cerrito che è il Segretario Confederale che si occupa proprio di questi temi. Infatti noi abbiamo cercato, in questo seminario, di sentire dalla viva voce dei protagonisti le strategie che si stanno adottando su questo tema così importante per il nostro Paese che è il welfare, soprattutto il welfare contrattuale, il quale in termini globali diventa un modo indiretto per tutelare lavoratori e pensionati.



# BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

Intervento di  
**FRANCO FRAIOLI**

(Docente dell'Università La Sapienza di Roma)



Grazie. Noi parliamo oggi del welfare contrattuale in sanità, ma dobbiamo innanzitutto collocarlo in un contesto perché a me piacerebbe che voi sapeste profondamente perché sono nati i fondi relativi e qual è il fine a cui sono destinati.

Cominciamo da una frase ripresa da uno studioso che si chiama Victor R. Fuchs, il quale sostiene che i grandi cambiamenti nella sanità sono atti politici intrapresi per fini politici. A questo punto tutti voi dovreste gelarvi, però nella realtà dei fatti è la politica che normalmente informa i grandi cambiamenti.

Ed ora noi siamo in un momento storico importante e decisivo per cui la domanda che ci si fa ed a cui si deve rispondere è: “Stiamo cambiando ancora una volta il sistema sanitario, così come lo abbiamo cambiato nel tempo?”. La risposta a questa domanda è affermativa.

Voi sapete che dall'era delle mutue da cui siamo partiti poi siamo passati ad un Ssn di grande solidarietà, uno dei primi al mondo: tutti quanti ci lamentiamo ma l'organizzazione mondiale della sanità – di cui io ho fatto parte per un certo periodo – ha deciso che i due più grandi sistemi sanitari nel mondo sono quello francese e quello italiano. Che poi ci siano dei momenti particolari in cui sui giornali appaiono situazioni di mala sanità non deve farci confondere.

Io, che ho fatto il primario in un grande ospedale romano, agli inizi della mia carriera avevo dentro al portafoglio un fogliolino con su scritto: “Se mi trovate senza sensi, non mi portate al policlinico di Roma”, adesso invece ho un'altra idea e cioè, se mi sento male, portatemi in un grande ospedale in modo tale che io veramente possa avere tutte le cure necessarie, in particolare se la malattia è piuttosto grave, proprio perché noi abbiamo uno dei migliori sistemi sanitari del mondo.

Però, nonostante questo, è ora di cambiare e dobbiamo cercare di capire insieme perché bisogna cambiare. Innanzitutto perché, come diceva il collega per la previdenza poc'anzi, le risorse impegnate sono stratosferiche ed ora lo vedremo meglio; in secondo luogo perché – e questo è un concetto fondamentale che bisogna capire – oggi siamo uno dei pochi paesi – nonostante il nostro miglior Ssn – in cui c'è una mancata razionalizzazione degli interventi perché siamo rimasti ancora ad un'idea antica, basata su una medicina che non esiste più.

Vi faccio un esempio: le persone che hanno qualche anno di più ricorderanno che cosa significava essere operati di appendicite:

voleva dire intanto andare in ospedale, fare tutte le analisi, poi il chirurgo ti operava, poi non ti faceva bere, ti metteva la spugnetta sulla lingua per 5 giorni. Oggi ti operi di appendicite al mattino, alla sera torni a casa e il giorno dopo vai a giocare al pallone. Quindi è una situazione cambiata in modo radicale.

Altrettanto dicasi, per esempio, per la cataratta. Io dirigo un centro in cui ogni mattina facciamo 14-15 cataratte, un tempo se ne faceva 1-2 poi uno rimaneva bendato per giorni.

Insomma, è cambiata la tecnologia, è cambiata la medicina, deve consequenzialmente cambiare l'assetto dell'ospedale, bisogna seguire il modello del "Più ambulatorio, meno letto", le corsie sono inutili ormai. Quindi il sistema va razionalizzato ed è il momento di farlo.

Inoltre bisogna considerare a fondo le risorse, proprio perché sono ripartite in maniera assolutamente assurda. Non so se voi sapete che tutte le determinanti economiche da regione a regione sono completamente sbalate: non hanno un'identità comune, ma vanno tanto per andare.

Tutte queste cose stanno portando ad un cambiamento, anche se non ce ne rendiamo conto, ed è evidente che diventano atti importanti e sono atti che vengono fatti in un sistema che non può altri che essere il frutto di determinate politiche.

Analizziamo alcune cose: nel 2008, anno del censimento, noi eravamo circa 59 milioni di individui e la spesa pro capite rilevata era di circa 2.840 euro; moltiplicate questa cifra per 59 milioni e vi rendete conto di quali cifre parliamo. Noi parliamo di una sanità che spende in totale, tra quello che ci mettiamo di tasca nostra – out of pocket, cioè fuori dal nostro portafoglio – e quello che lo stato mette, più di 140 miliardi di euro, una cifra assolutamente impressionante, in un momento di evoluzione in cui il sistema economico si aggancia a fenomeni planetari, come la mancanza di risorse o l'eccesso delle popolazioni assistibili. È una situazione nella quale indubbiamente il sistema economico deve essere parametrato.

Una delle cose più importanti per tutte le categorie mediche è che, per poter fare i medici, non si devono sentire i problemi economici: basta coi budget, bisogna cominciare a pensare ai malati, a creare un sistema malato-centrico in cui lui è l'oggetto principale dell'attività medica. L'ultimo numero del British Medical Journal, che è un grande giornale il quale non si occupa solo di scienza, ma anche di fenomeni di questo tipo, dice che una delle cose più importanti che gli stati

dovrebbero imparare a fare è dividere adeguatamente questa torta. Noi siamo arrivati, in questa situazione, ad un punto in cui i sindacati si sono inventati una cosa che è pendant del cambiamento, che è fondamentale per il cambiamento, che comunque partecipa delle grandi cose che fanno parte del cambiamento, perché il welfare contrattuale in sanità – queste non sono certo cose che io conosco meglio di voi – è una grande opportunità in ambito sanitario, considerato che una parte dell'asse salariale viene indirizzata alla tutela della salute in maniera organizzata.

È proprio la forma organizzata, infatti, che può dare grandi frutti: una strada maestra per affiancare il Ssn.

E come lo può affiancare? Questa è la determinante importante nella quale dobbiamo entrare, ovvero in un discorso tecnico che ci permetta di capire alcune cose fondamentali, alcune chiavi di lettura.

Innanzitutto dobbiamo sapere che cosa sono i Lea: non una bella donna, come potrebbe suggerire il nome, sono i “Livelli Essenziali di Assistenza” i quali fanno parte di una legge dello stato che dice quali sono i compiti che spettano inderogabilmente – a titolo gratuito – allo stato. Questo è un elemento fondamentale per stabilire poi quello che è al di fuori di questo contesto e che può essere fatto.

Si tratta di capire in quale modo si possa inserire nel contesto della sanità un intervento privato, senza che per altro sia un intervento costoso. Infatti anche ora c'è l'intervento privato – adesso parleremo delle forme di sussidiarietà – che aiuta il sistema pubblico: quando ci sentiamo male, siccome la salute è la cosa che ci interessa di più, tiriamo fuori il portafoglio e, invece di far fare una prestazione allo stato, ce la facciamo di tasca nostra. Quindi abbiamo sussidiato lo stato, è la famosa sussidiarietà orizzontale, ma è costosa.

Noi dovremmo cercare di fare le stesse cose senza dover assolutamente incrementare la spesa dello stato e non utilizzando fondi che derivano dalla nostra tasca, ma fondi che derivano in forma organizzata.

Quindi bisogna integrare il Ssn, ma prima di farlo bisognerebbe che lo stato – ecco dove entriamo nell'ambito politico – facesse una scelta giusta, mentre oggi i Lea non sono altro che un fatto assolutamente politico nella accezione peggiore del termine, nel senso che il politico pensa: “Noi facciamo tutto a tutti così il popolo ci voterà”.

Invece bisogna avere il coraggio di dire le cose che lo stato deve fare, quelle essenziali, e che cosa invece non fa e non deve fare, perché sarebbe un costo inutile.

Si tratta di attuare dunque la sussidiarietà di tipo orizzontale, che è una sussidiarietà importante, perché non viene a gravare sullo stato. Il termine sussidiarietà va conosciuto nella sua esattezza: esso deriva dal latino “subsidiium”: le legioni romane andavano in Gallia, andavano in giro a conquistare il mondo; una volta che si erano piazzate, c'erano dei locali i quali sussidiavano l'esercito romano dando un “subsidiium” a quello che faceva l'esercito.

Da qui nasce il termine, ma le sussidiarietà fondamentali si dividono in due tipi: quella orizzontale e quella verticale.

Quella verticale in sanità, tanto per fare un esempio, riguarda quelle istituzioni che comunque paga lo stato, l'esempio classico è quello della convenzione, ad esempio, con un ospedale religioso. Si tratta di ottimi ospedali, ma non sono una sussidiarietà data allo stato, sono un costo in più che lo stato ha perché comunque paga questo privato in quanto non ritiene di avere le risorse tecniche sufficienti.

Invece una sussidiarietà di tipo orizzontale è quella che deriva da fondi che appartengono non più allo stato, ma al cittadino: è l'esempio classico del welfare contrattuale in quanto i fondi integrativi classici raccolgono denaro a partire da una contrattazione fatta in nome e per conto dell'individuo, il quale poi ne beneficia attraverso l'azione del fondo che ha lo scopo di tutelarlo.

Oggi però lo stato dei fondi integrativi non è molto brillante per una serie di circostanze importanti e cioè – non mi rimangio quel che ho detto a proposito del miglior sistema sanitario del mondo – l'irrazionalità di certi comportamenti porta a lunghe file di attesa ed a problemi diversi nella gestione pratica del quotidiano, per cui la stragrande maggioranza dei fondi integrativi tende solo a far grazia di questi errori, di queste lunghe attese.

Ad esempio, per fare un'ecografia, in alcune regioni occorrono tre mesi e quindi un fondo sanitario integrativo porta a dare delle prestazioni sostitutive del Ssn, a fornire quelle prestazioni che dovrebbe dare il Ssn e che invece non riesce a dare per motivi di disorganizzazione.

Praticamente si ottiene che alla fine si duplica una prestazione nel senso che la prestazione che si potrebbe fare bene in un luogo, si va a farla in un altro luogo e molto spesso non tanto per la bravura del medico o per la tecnologia a sua disposizione, ma perché il Ssn a livello locale non è in grado di fare altrettanto.

Più razionale sarebbe invece la reale integrazione all'offerta pubblica esistente. Il vero futuro dei fondi sanitari dovrebbe dunque essere quello di costituire il "subsidiium" del Ssn: lo stato dovrebbe dire: "Ai Lea penso io, mettiamoci intorno ad un tavolo contrattuale, vediamo quali sono le risorse a disposizione e stabiliamo delle aree di intervento entro le quali poterci muovere".

Ma lo Stato se ne è già accorto, infatti nel 2008 il ministro Livia Turco comprese queste cose grazie ad una serie di studi che erano stati fatti, quindi si sapeva che era una situazione di tipo sostituivo e che non rientrava in un discordo di più ampio respiro. Per cui già il decreto ministeriale del 31 marzo 2008 da lei emanato sanciva che per i fondi sanitari integrativi vi è l'obbligo di impiegare almeno il 20% delle somme raccolte in prestazioni sanitarie non ricomprese nei Lea, specie le prestazioni odontoiatriche che, come sapete, si pagano di tasca propria, e alcune prestazioni socio-sanitarie.

Queste ultime, già elencate in una famosa legge del 1992 che gettava le radici e la base per affrontare quello di cui il collega vi parlava prima, ovvero l'invecchiamento della popolazione, considerano le prestazioni socio-sanitarie indispensabili per poter badare agli anziani.

Qui infatti rientriamo in un discorso in cui la sanità diventa determinante, perché viviamo più a lungo, ma ci trasciniamo dietro delle situazioni che possiamo risolvere in un certo modo solo se c'è un ausilio che la famiglia da sola non può più dare.

La legge 502 getta la basi per questo modello, che è quello socio-assistenziale, e non solo per le disabilità che intervengono nel corso della vita per altri motivi, ma anche per quelle che intervengono laddove il tempo che passa porta alla non autosufficienza.

Il discorso va però ora tradotto in termini economici e qui c'è tutto un movimento che sta portando ad una situazione interessante dal punto di vista culturale: come può un fondo sanitario, la cui fonte economica principale è costituita dal salario dei lavoratori con raccolte che si basano su contributi medi di circa 10 euro al mese, far fronte in modo efficace a bisogni di così elevata complessità?

Il vero discorso è questo: voi sapete che i grandi fondi integrativi con cui dovete e dovrete avere dimestichezza – ad eccezione di alcuni che adesso vedremo – hanno una raccolta media di circa 100-110-120-150 euro l'anno, di cui una parte di natura datoriale e l'altra parte di natura personale. Ma qui noi affrontiamo problemi di alta

complessità, come, ad esempio, l'assistenza socio-sanitaria, l'assistenza odontoiatrica o comunque l'entrare in tandem con il Ssn per aiutarlo nei suoi bisogni, laddove ci siano: è possibile mai che con 10 euro al mese riusciamo a fare qualcosa su questo piano?

Io sono uno dei consulenti di un grande fondo da voi avviato che è la Quas. Noi ci siamo chiesti quanto ci vorrebbe, rivolgendosi ad un'assistenza assicurativa privata, per avere le stesse prestazioni che la Quas dà.

Abbiamo preso tutto il pacchetto della Quas, siamo andati da 5 grandi operatori a livello internazionale di natura assicurativa – persino dai Lloyd di Londra – ed è venuto fuori che, per avere le stesse prestazioni di un sistema che paga 400 euro all'anno circa di contribuzione – tanto si paga per essere iscritti alla Quas – sarebbe stata necessaria un cifra variabile dai 5.000 ai 12.000 euro l'anno.

Questo esplicita la grande forza del numero e delle giuste scelte che si fanno in ambito assistenziale, infatti in questa situazione piccole somme individuali divengono grandi patrimoni al moltiplicarsi degli aderenti ad un progetto.

È qui che bisogna entrare in un discorso tecnico importante: quali possono essere le ipotesi più funzionali? La risposta è: razionalizzare le prestazioni di natura sostitutiva, intervenendo solo in quelle a bassa morbilità.

Qual è una delle grandi paure che ciascuno di noi ha in cuore? È quella di ammalarsi e di non avere i soldi per potersi curare. Ed in realtà l'arrivo della malattia è il momento più delicato della nostra esistenza, ma la grande malattia, in termini di incidenza statistica di morbilità, avviene raramente e quindi un fondo che comunque ti toglie quella paura, che comunque ti assiste nelle cose importanti e non in quelle di tutti i giorni è già qualcosa che ad opera di una grande raccolta può essere fatto.

Si veda la Quas, il cui presidente sa che abbiamo assistito persone a cui abbiamo pagato 700.000 euro per l'assistenza, mentre quelle stesse persone pagavano 400 euro l'anno di contribuzione.

La razionalizzazione delle risorse messe in campo per cose serie, ben parametrate al discorso della morbilità epidemiologica, è molto importante.

Chiaramente vanno definiti gli interventi a sostegno della disabilità in epoca lavorativa, perché è importante, ma anche i piccoli fondi possono sostenere un discorso del genere.

Diverso invece è il promuovere attività di assistenza domiciliare, che è un campo aperto, ma che tutto il mondo adesso considera perché non si va più in ospedale, si sta in casa, si va in ambulatorio, ovviamente non per le grandi malattie ma per quelle più comuni.

Una delle più importanti tendenze del futuro è proprio quella della popolazione che invecchia e quindi occorre un sostegno alle situazioni che da vecchi ci si aspetta. Noi abbiamo un'istituzione unica al mondo che è la nostra famiglia: in Italia i figli non abbandonano i genitori e questo è un grande intervento sociale, ma molto spesso non è sufficiente.

Raineri ha fatto recentemente un convegno sulle badanti ed è questo un discorso molto importante da collocare nell'ambito dei sostegni che vanno dati alle famiglie per poter sostenere questo tipo di assistenza.

Ho sentito prima un accenno anche all'ambito della previdenza: ebbene, la capitalizzazione delle risorse economiche residuali per programmi di *long term care* ha press'a poco la stessa evoluzione di quel che si è detto per la previdenza, perché un fondo ben gestito è quello che dà delle buone prestazioni e che capitalizza quello che può non spendere.

Ad esempio il fondo Est ha una raccolta annua di 120-130 milioni di euro che danno un residuale che, se investito proprio per progettualità e per situazioni già predeterminate, può agire in modo tale per cui ad un certo punto il *long term care* viene da sé: è qualcosa che i giovani mettono in campo per essere poi assistiti da vecchi.

Sono rimasto impressionato dai numeri sulla previdenza perché in effetti, quando questi si spalmano su 20-30 anni, noi abbiamo veramente nelle mani qualcosa che possiamo capitalizzare per costruirci una sana vecchiaia e per un momento in cui i soldi ci possono servire. L'impegno del welfare contrattuale in questo ambito sarà la scommessa e l'impegno per il futuro, perché andremo ad intervenire nell'ambito dell'assistenza alla disabilità ed i fondi potranno concorrere a fornire, di concerto col Ssn, un'assistenza integrata specie a fasce di popolazione i cui bisogni non sono un percepito, ma una reale e vitale necessità.

Cosa sono e quali sono i fondi sanitari che oggi già sono in campo? Oggi distinguiamo due grandi tipi di fondi sanitari integrativi: ad erogazione assistenziale in forma diretta e ad erogazione assistenziale in forma delegata. I secondi sono quelli nati un po' dopo e, avendo



anche una bassa contribuzione, ancora non ben organizzata, ma in via di organizzazione, delegano ad un sistema assicurativo l'erogazione di prestazioni.

È un momento transitorio perché anche quelli dovranno comunque entrare in una loro forma definita, dopo che si siano fatte le scelte giuste, determinando le prestazioni che non danno rischi veramente gravi agli amministratori, ma che sono consolidate in un sistema prevedibile e quindi praticamente gestibili da questo punto di vista.

Quelli ad erogazione assistenziale in forma diretta invece sono, nel mondo che voi sindacalmente gestite, fundamentalmente due il Fasdac e la Quas; questi sono in forma diretta nel senso che gestiscono in via diretta l'assistenza: chi è iscritto a questi fondi – che assistono dirigenti e quadri del Commercio – se ha necessità di tipo sanitario, prende il proprio libretto, vede che c'è un tariffario nomenclatore nel quale può adire a tutte le prestazioni riportate – che sono tante e tali che pressappoco sono simili a quelle del Ssn – e può, laddove il Ssn non lo soddisfi o non abbia in quel momento una prestazione di cui poter usufruire, rivolgersi al privato, sapendo che il fondo paga.

Quelli invece ad erogazione assistenziale in forma delegata – di cui ne nasce uno al giorno – sono, ad esempio, Est, Cadiprof, Cassa Colf, Cassa Portieri, Coopersalute, Fontur, Fasiv, Fast e Aster, a cui se ne aggiungeranno altri, perché questo è un discorso in evoluzione.

Recentemente sono stato chiamato quale tecnico al tribunale del lavoro di Roma dove era in discussione la causa di una commessa la quale ha una malattia grave per cui spende una certa cifra che si fa prestare parte da una banca, parte facendo una colletta tra le persone amiche, parte dalla famiglia, circa 30-35.000 euro. Questa commessa non era stata iscritta al fondo Est mentre ne aveva diritto: il giudice ha condannato il negozio in cui lavora a rimborsare personalmente a questa signorina ben 30.000 euro più le spese, perciò voi ora avete un'arma fortissima, perché questa sentenza rimarca l'obbligatorietà dell'iscrizione dei dipendenti a questi fondi integrativi e d'ora in poi qualunque tribunale condannerà le aziende che non agiscono correttamente.

L'ipotesi futura dei fondi sanitari integrativi a gestione delegata, quindi quelli a bassa contribuzione, presenta qualche problema, mentre quelli ad "alta" contribuzione – 400-500 euro all'anno – come Fasdac,

che riguarda i dirigenti e comprende i loro familiari, non hanno problemi di sorta.

I problemi ci sono dunque con i fondi a bassa contribuzione – 10 euro al mese – i quali dovrebbero erogare – come si è detto – a maggioranza prestazioni a basso indice di ricorso attuariale, coprire però le famose patologie importanti, assistere fasce di popolazione a bassa morbilità con il sistema che dicevo: da giovani, quando ci si ammala poco, si capitalizza per quando si è più anziani, in maniera tale che si possa avere in futuro un gruzzolo risparmiato anche nell'ambito della gestione della propria salute.

Infine occorre applicare il principio della solidarietà generazionale, che ora va molto di moda: lo stesso Ministro Sacconi ne ha parlato nel suo "Libro Verde", in cui individua una situazione importante proprio in questo principio, il quale è basato fondamentalmente sulle cose che abbiamo detto, ovvero sul fatto che, se creiamo delle strutture organizzate che poi nel tempo siano gestibili in maniera tale che ci sia un ritorno sia per la persona, sia per coloro che assistono la persona, o che la persona deve assistere, si crea un meccanismo che indubbiamente a lungo andare nel tempo darà i suoi frutti.

E questi frutti saranno necessari in un mondo in cui non sappiamo quali saranno gli scenari che ci aspettano, specie in questa situazione planetaria globale di cui a volte gli osservatori non riescono a capire né a pronosticare con esattezza alcunché.

Tutto questo si trova in un libro che avete in cartella e che dovete leggere accuratamente perché sono argomenti oggettivamente difficili, ma che sono alla base del vostro lavoro quotidiano.

Ora vi voglio parlare molto rapidamente di uno dei fondi più importanti che nascono proprio dall'attività sindacale e dal welfare contrattuale. Io sono particolarmente affezionato a questo fondo perché esso nasce da una scommessa, da una situazione poco chiara fin dall'inizio, ed oggi è ritenuto invece uno dei migliori fondi che esistono in termini gestionali e soprattutto in termini di assistenza a fronte dei versamenti economici sotesi.

Questo fondo è la Quas: 390 euro di contribuzione, di cui 250 a carico del lavoratore, un fondo certificato sia nei bilanci che nella qualità, il quale rappresenta circa 70.000 quadri e adesso ha cominciato ad assistere, dopo un lungo percorso, i pensionati i quali finalmente si ritrovano in una situazione in cui l'assistenza sanitaria integrativa è di tutto rispetto.

Partendo dal 1998, anno in cui le risorse che provenivano dalle contribuzioni erano distribuite al 21%, siamo arrivati al 2008, anno in cui il 73% delle contribuzioni è stato distribuito in assistenza. Questo fondo ha tutte quelle cose che servono ad assistere nella maniera più completa: tariffario nomenclatore, convenzione ed assistenza diretta, gestione delle pratiche di rimborso online, assistenza agli associati, alto gradimento di tutti gli associati.

Il tariffario nomenclatore del fondo assomiglia molto a quello del Ssn, ma in più esso consente la libertà di scelta o di andare in strutture convenzionate in assistenza diretta, oppure, dovunque si vada, di avere comunque il rimborso previsto dal tariffario.

La convenzione e l'assistenza diretta sono previste anche con i primi istituti e persino per quelli che operano in via sperimentale e che gestiscono sperimentazioni le quali poi verranno applicate su tutto il territorio nazionale.

Il fondo offre poi la più alta assistenza di tipo preventivo che esiste, anche rispetto a fondi, come quelli dei dirigenti, che hanno ben altre contribuzioni e, nel sanitario, comprende l'assistenza alla maternità, le prestazioni domiciliari, ecc.

Insomma il gradimento è molto alto perché le prestazioni sono veramente importanti. Vi ringrazio dell'attenzione.

### **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringraziamo il Prof. Fraioli. Credo che le due relazioni siano state esaustive di questi due grandi filoni e credo che sia utile per tutti soffermarsi ogni tanto a riflettere su questi temi.

Solleciterei dunque subito delle domande su queste due materie.

### **RISPOSTE ALLE DOMANDE DEI PARTECIPANTI**

#### **FRANCO FRAIOLI**

*(Docente dell'Università La Sapienza di Roma)*

Le domande sono soprattutto di natura sindacale e quindi non riguardano il mio ambito, ma io ritengo che sia importante quello che è stato detto, ovvero che occorre stimolare la ricerca di mezzi idonei a far capire esattamente che quella è una obbligatorietà che nasce da leggi dello stato. Io penso che una delle cose più importanti sia sensibilizzare i consulenti del lavoro più degli altri, perché vedo nelle

aziende che frequento che sono loro poi che danno l'approvazione oppure no alla cosa.

### **ANGELO MARINELLI**

*(Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica Cisl)*

Partirei dalle prospettive della previdenza complementare che erano l'oggetto delle quattro domande sul tema. Nel 2004, quando fu emanata la Legge 243, legge delega da cui poi venne adottato il decreto legislativo 252, che è il decreto che regola la previdenza complementare, nella bozza iniziale di legge il governo di allora aveva previsto la previdenza complementare obbligatoria, cioè l'obbligo per il lavoratore assunto di scegliere una forma pensionistica complementare collettiva o individuale, quindi, al di fuori della possibilità di scelta tra le diverse forme, non era comunque possibile sottrarsi a tale vincolo.

L'indisponibilità da parte della Confindustria da un lato e della Cgil dell'altro, paladini della volontarietà, ed una certa timidezza all'epoca da parte nostra, fecero approdare questa prospettiva alla soluzione salomonica del silenzio-assenso, che in realtà non è una soluzione limitante e può avere un senso solo a condizione che venga accompagnata da una serie di interventi e di misure che in realtà non ci sono.

Infatti il silenzio-assenso è un conferimento tacito ed abbisogna di un substrato culturale che non c'è nel nostro Paese. La gente ignora qual è la propria prospettiva previdenziale futura ed è molto difficile farle vedere i dati, perché noi abbiamo a che fare con il problema che in Italia abbiamo un tessuto costituito da piccole e piccolissime imprese.

Vi faccio il caso dell'artigianato che ha 10.000 aderenti in 6.800 aziende, 1,2-1,4 dipendenti per azienda: lì il sindacato non ce la farà mai a penetrare con i propri strumenti particolari, anche se in futuro forse qualcosa potranno ottenere la bilateralità ed il delegato di bacino.

Il successo dei chimici, il successo in parte di Fonte nel settore delle aziende medie deriva dal fatto che il sindacato riesce a raggiungere i lavoratori mediante i delegati sindacali e le assemblee ed a spiegar loro le conseguenze della mancata adesione alla previdenza complementare. Così si riesce a veicolare un messaggio che peraltro non è mai così efficace come nella sanità integrativa, perché il fatto

che io possa esprimere oggi o manifestare un bisogno immediato a cui dare una risposta immediata è sempre più efficace di dover oggi fare emergere un bisogno che non ho nell'immediato, che è quello previdenziale, un bisogno che avrò nel futuro.

Per quanto un giovane possa sapere o conoscere che la sua prospettiva previdenziale futura, la sua copertura previdenziale pubblica futura sarà più bassa, non riesce a far diventare questo bisogno l'occasione di una spinta propulsiva forte.

Partendo da queste considerazioni, io credo che a questo punto si debba prender atto che le condizioni politiche sono quel che sono: attualmente il mondo pensa che l'adesione obbligatoria non è un approdo utile.

Però dobbiamo allora fare qualcos'altro per fare in modo che, in questo schema di adesione volontaria, l'adesione cresca in quelle imprese che noi riusciamo sindacalmente a raggiungere.

Quali sono i modi? Servirebbero una campagna istituzione e la diffusione di una cultura previdenziale capillare, ma non siamo riusciti a farlo nel semestre che ha accompagnato il silenzio-assenso. Non c'è stato un solo "Porta a Porta", non c'è stato un solo "Samar-canda", o altro che abbia dedicato una puntata alla previdenza complementare.

Voi capite che in una situazione di ordinarità, come è quella in cui siamo tornati adesso, è ancora più difficile. Tra l'altro nella crisi economica è chiaro che le priorità diventano altro, non fosse altro che per il fatto che anche i politici hanno altri interessi che non rispondere ad un problema che possono agevolmente scaricare sul futuro.

Io credo perciò che l'unica possibilità concreta sia ridare in mano questa materia ai soggetti che l'avevano promossa all'inizio, cioè coloro che fanno la contrattazione collettiva.

È vero che io avevo fatto una proposta per sbloccare la vertenza di Artifond, ma le proposte sono fatte come contributo e vanno contestualizzate: per me l'adesione generalizzata con il solo contributo del datore di lavoro era una proposta che andava allora a cogliere gli elementi positivi che ci sono nella sanità integrativa.

Prima chiedevo a Pierangelo Raineri quanti iscritti ha Est, lui mi ha risposto che sono 1,2 milioni. Ebbene la risposta alle nostre domande è tutta là: perché ci sono 1,2 milioni di iscritti al fondo sanitario e 6.000 iscritti al fondo pensione? Ovviamente perché la prima iscrizione è obbligatoria.

Poi c'è un problema di fuga dall'obbligo contrattuale, ma questa fuga ci sarebbe anche nel caso della mia proposta relativa all'adesione generalizzata alla previdenza complementare, non fosse altro per il fatto che le imprese potrebbero applicare la sola parte economica del contratto e quindi sottrarsi all'obbligo normativo.

Però ci sono altre possibilità: noi dobbiamo aprire una mappa di possibilità che la contrattazione collettiva deve cogliere. Per esempio, se la legge consentisse caso per caso, territorio per territorio, azienda per azienda di rivedere nei contratti le percentuali di Tfr conferito in uno scambio positivo col datore lavoro, per cui io ottengo dei risultati concreti, se si introducessero meccanismi di mutualizzazione degli oneri, ecc.

Insomma, ciascun settore deve fare in base alle sue peculiarità perché ovviamente il settore del Turismo è diverso da quello del Commercio, da quello dell'Artigianato, da quello dei metalmeccanici, da quello dei chimici, ecc., quindi, secondo me, non c'è una proposta che va bene per tutti, però io penso che si debba rimetter mano alla contrattazione collettiva per darsi una strumentazione che possa aiutare la previdenza complementare a diffondersi laddove non può essere diffusa, fermo restando che, secondo me, nella realtà italiana per quello che sono i dati purtroppo non ci sarà in futuro altra chance che la previdenza complementare per via obbligatoria, non fosse altro perché noi siamo il Paese che in Europa invecchia di più. Io non vi ho fatto vedere i dati perché non avevo tempo, ma il tasso di dipendenza degli anziani, cioè il rapporto tra le persone che hanno più di 65 anni e le persone in età di lavoro compresa tra i 20 e i 64 anni, era del 30% all'inizio del millennio, cioè su 100 persone in età di lavoro tra i 20 e i 64 ne avevamo 30 con un'età pari o superiore a 65 anni, nel 2050 questo tasso di dipendenza arriverà ad oltre il 65%, cioè avremo, su 100 persone in età di lavoro, 65 – nelle ipotesi migliori – che avranno 65 anni o più.

Per quanto si possa innalzare l'età pensionabile, far lavorare più a lungo la gente, far andare le persone coi femori rotti sui ponteggi a fare i carpentieri, voi capite che c'è un momento in cui è fisiologico che una persona non potrà più lavorare. In una prospettiva così si può far crescere l'occupazione, occupare anche le donne, ma il problema demografico per l'Italia resta un problema molto serio e se in una popolazione anziana la maggior parte avrà redditi inadeguati, si porranno dei problemi non solo sociali, ma anche economici, perché

poi, dal punto di vista macroeconomico, una massa di popolazione che ha dei redditi insufficienti a sostenere la domanda interna è un vero guaio.

Per quanto concerne la tassazione ed i riscatti, ricordo che oggi è possibile riscattare in alcuni casi specificatamente indicati dalla legge ottenendo un beneficio fiscale, cioè una tassazione agevolata al 15%.

Gli unici due casi, che la legge riconosce, che danno la possibilità di ottenere il montante oggetto del riscatto tassato al 15% più il premio di partecipazione per chi è iscritto alla previdenza complementare da più di 15 anni sono il riscatto parziale e quello totale.

Il riscatto parziale, cioè il riscatto del 50% della posizione maturata nel mio fondo, si ha nell'ipotesi di inoccupazione protratta nel tempo per almeno 12 mesi e sino a 48, ovvero se sono disoccupato o comunque inoccupato per almeno 12 mesi. Posso poi sempre riscattare il 50% del montante maturato nell'ipotesi che vi sia l'intervento della Cig ordinaria o straordinaria, cioè nell'ipotesi in cui vi sia l'intervento della Cig di una durata almeno pari a 12 mesi io posso riscattare il 50% e ciò vale anche nell'ipotesi in cui, successivamente all'intervento della Cig di 12 mesi, io riprenda il mio lavoro, cioè si interrompa la sospensione del lavoro.

Così come posso riscattare il 50% nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro con l'intervento della Cig ordinaria a zero ore sia sospeso per una durata inferiore a 12 mesi, ma a quell'intervento della Cig segua poi il licenziamento. Quell'ipotesi, che è un'ipotesi forte, dà luogo al riscatto parziale perché il legislatore ammette che sussiste un problema impellente, dato che non c'è più la continuità del reddito, e quindi consente il riscatto del 50% della posizione maturata ed in più consente di farla con un beneficio fiscale.

Lo stesso beneficio fiscale spetta nel caso di riscatto totale a cui si ha diritto nell'ipotesi di inoccupazione protratta per 48 mesi o nell'ipotesi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa al di sotto di un terzo.

Quindi la tassazione al 15% si ha nelle ipotesi di riscatto parziale, di riscatto totale e di prestazione in rendita o in capitale, cioè le prestazioni a cui si ha diritto al momento del pensionamento. Tutte le altre tipologie di prestazioni sono tassate al 23%.

Quali sono le altre tipologie di prestazioni?

Per esempio le anticipazioni al 30% per l'acquisto della prima casa e le ipotesi di riscatto che abbiamo detto, ovvero quello totale, che

continua ad essere possibile nel caso di interruzione del rapporto di lavoro, cioè, nel caso in cui interrompo il rapporto di lavoro e voglio tutti i soldi, posso prenderli, ma non ho diritto al beneficio fiscale e pago il 23%.

L'interruzione del rapporto di lavoro deve essere un'interruzione che dà luogo ad una perdita dei requisiti di partecipazione al fondo.

Ad esempio, se io lavoro in un negozio di alimentari ed interrompo il mio rapporto di lavoro ed il giorno dopo ne inizio un altro con un altro datore di lavoro a cui si applica il medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, io non ho in quel caso un'interruzione del rapporto di lavoro che mi dà luogo ad una perdita dei requisiti di partecipazione e quindi, in teoria, non posso riscattare integralmente la posizione maturata: deve seguire, di fatto, almeno un giorno e ci dev'essere una soluzione di continuità tra il vecchio rapporto di lavoro ed il nuovo.

Quindi, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro, posso riscattare ai sensi del comma 5 art. 14 del DL 252, ma non posso ottenere i benefici fiscali, che invece ho con la tassazione del 15% in caso di riscatto totale, che invece avvenga dopo 48 mesi di inoccupazione.

La ritenuta è fatta a titolo definitivo d'imposta, quindi io pago il 15% o il 23% a seconda della fattispecie e basta, la somma presa non entra più nel calcolo del reddito dell'anno in cui è percepita.

Io sono stato tra quelli che componevano la commissione tecnica che ha fatto la riforma e lo so bene. Il caso opposto vale solo per la parte di montante che è anteriore al 2007, infatti prima della riforma che è partita dal 1° gennaio 2007 il regime fiscale era diverso, perciò dipende da quando il lavoratore si è iscritto alla previdenza complementare.

Se un lavoratore si è iscritto nel '98, soggiace addirittura a tre regimi fiscali: quello precedente al '98 che arriva sino al 2000, dal 1° gennaio 2001, in forza del DL 47 del 2000, ha un altro regime fiscale che va fino al 31 dicembre 2006, infine dal 1° gennaio del 2007 ha un ulteriore regime fiscale; quindi ciascun pezzo che si forma nel fondo pensione, a seconda del periodo nel quale si è formato, sconta il regime fiscale corrispondente.

Se c'è un riscatto totale di un lavoratore vecchio iscritto, bisogna fare questo ragionamento, invece dal 1° gennaio 2007 per tutti i lavoratori nuovi iscritti ai fondi le ritenute del 15% o del 23% sono a titolo definitivo. Questo è il grosso vantaggio che vale anche per le antici-



pazioni per le spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa. Questa è la tassazione più vantaggiosa del mondo. La Cgil vorrebbe, per così dire, portare a zero la tassazione dell'11%, che è l'imposta sostitutiva sul rendimento ottenuto dai fondi pensione ogni anno; non è che noi non la vorremmo ridurre, ma noi non vogliamo ridurre questa e poi aumentare quell'altra: noi diciamo che questa tassazione vantaggiosa sulle prestazioni finali costituisce un beneficio significativo, tra l'altro molto semplice da spiegare ai lavoratori, infatti via via negli anni saranno sempre meno numerose le persone che erano iscritte da prima del 2007 e questa complicazione verrà meno.

Comunque, nel caso in cui un lavoratore si sia iscritto alla previdenza complementare prima del 1° gennaio 2007, per un pezzetto, per la parte maturata prima del 1° gennaio 2007, solo per quella avrà una tassazione separata e poi avrà il ricalcolo da parte dell'amministrazione tributaria nel quinquennio successivo, quindi, per capirci, pagherà le tasse in base alla sua aliquota Irpef sulla parte di montante che riscatta, e solo per la parte che è maturata fino al 31 dicembre 2006.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringrazio tutti per gli interventi. Ora passiamo alla fase finale di questo seminario: ringrazio ancora i relatori di oggi che ci stanno accompagnando con pazienza anche nei vari incontri che facciamo ai vari livelli regionali e territoriali e che riprenderemo anche quest'anno.

Noi riteniamo che alla fine di tutta questa opportunità formativa dobbiamo arrivare nei territori a costruire un network di delegati che si occupano del welfare contrattuale, sia della previdenza che dell'assistenza. Questi sono i due temi con i quali diamo le risposte alle persone: sull'assistenza avete ascoltato le varie caratteristiche dei fondi, ma soprattutto sulla previdenza noi dobbiamo svolgere un ruolo più attivo per spiegare alle persone l'importanza della previdenza complementare e un gruppo dirigente preparato è più in grado di altri di spiegare le varie questioni.

Ritengo che su questa materia, che è oggetto della contrattazione e che è stata sviluppata dalla contrattazione, ci sia ancora un dibattito aperto, che è quello sull'obbligatorietà. Per volere della Fisascat l'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario ha

indicato in particolare l'obbligatorietà dei vari istituti, anche se c'è ancora un dibattito aperto perché non è stato facile scriverlo sul contratto né è facile su questo tema arrivare ad una soluzione condivisa.

Un altro passo in avanti è stato fatto con l'ultima circolare che ha fatto il Ministro Sacconi, alla quale abbiamo in qualche modo collaborato, in cui viene indicata non l'obbligatorietà all'iscrizione, per esempio, ai fondi o agli enti bilaterali, perché questo va in rotta di collisione con tutto il meccanismo che ben conoscete della libertà costituzionale di adesione ad associazioni di tipo privato. Ma, senza addentrarci in questo argomento, la circolare ha stabilito l'obbligatorietà del riconoscimento delle prestazioni della bilateralità, siano esse sostegno al reddito, siano esse prestazioni sanitarie e – secondo noi – anche quelle di tipo previdenziale.

Diamo ora la parola a Pietro Cerrito, per le conclusioni del seminario di oggi.



# BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

Intervento di  
**PIETRO CERRITO**  
(Segretario Confederale Cisl)



Vediamo dunque cos'è il welfare contrattuale. Innanzitutto trovo positivo quel che ha detto Pierangelo Raineri a proposito di costruire questo network di specialisti della contrattazione di secondo livello con un occhio particolare ai temi del welfare contrattuale.

Io su questo introduco un primo elemento di differenza. Quando parliamo di welfare contrattuale, parliamo anche qui di un doppio livello: c'è un livello, che è quello più categoriale, di tipo più universale, che si esplicita nei fondi integrativi pensione, nei fondi integrativi sanitari, che sono principi generali sui quali la categoria realizza accordi di tipo nazionale che vengono applicati con l'iscrizione ai fondi su base volontaria, con i meccanismi che voi avete pattuito.

C'è poi un secondo livello, che è quello più inesplorato, ed è il livello aziendale. È proprio a questo livello che si dovrà esplicitare lo sforzo che noi faremo per cercare di costruire la novità dentro l'organizzazione ed anche fuori: voi siete i primi a partire su questo tema, ma vi posso garantire che stiamo progettando qualcosa di più ambizioso che riguarda anche altre categorie.

Il rappresentante sindacale aziendale nelle nostre aziende deve lavorare nella logica di diventare un vero e proprio stakeholder nella contrattazione sul welfare, perché la contrattazione aziendale, quella che noi a luglio abbiamo battezzato come la frontiera del futuro e che è la frontiera del futuro, in particolare sui temi del welfare, ci consente di avere un rapporto con la domanda che c'è in azienda e che nessun ente, nessun livello istituzionale o di altra natura riesce ad intercettare. Il sensore più immediato resta la nostra Rsu o la nostra Rsa e attraverso queste noi possiamo costruire le risposte più mirate a soddisfare quel bisogno.

Quindi il welfare contrattuale è un modo col quale noi organizziamo una risposta contrattuale ad un bisogno che molto spesso è inespresso e nel quale c'è da fare questa grande operazione di riconversione culturale nostra, ma anche di grande riconversione culturale con i datori di lavoro, perché è lì che poi trovi l'elemento di congiunzione tra gli interessi che essi rappresentano e gli interessi che noi sosteniamo.

Volessimo chiudere gli occhi di fronte a quello che sta avvenendo, noi, che siamo un sindacato molto attento alle cose, quindi poco ideologizzato, come è noto e come dimostrano le vicende di questi giorni, batteremmo la testa al muro e rischieremmo di non rappresentare più i bisogni che sono nelle aziende a causa dei fenomeni che si stanno verificando nel mondo.

Il Prof. Fraioli ed Angelo Marinelli ne citavano alcuni che io riassumo in tre filoni: noi abbiamo un invecchiamento impressionante della popolazione, l'età media delle donne e degli uomini in Italia è quella che voi sapete, rispettivamente 84 anni nelle donne e 79,8 – diciamo 80 – anni negli uomini, ma la cosa di cui nessuno parla è la differenza tra la condizione delle generazioni passate e quella delle generazioni future.

Io ho 57 anni, mia madre ne ha 84, quindi la generazione di mia madre, quando era cinquantenne, curava tutt'al più il proprio genitore invalido o non autosufficiente; mia figlia probabilmente dovrà curare il papà che ha l'Alzheimer, la mamma che non è più autosufficiente ed il figlio disabile.

Infatti l'invecchiamento della popolazione comporta un aggravamento di questa situazione di acuzie, di patologie che hanno bisogno di cura e di persone, per cui il futuro che noi abbiamo dietro l'angolo è che dovremo conciliare il fatto che lo stato ha meno soldi in prospettiva per garantire i diritti universali di assistenza e di cura della persona, proprio in coincidenza con l'aumento generalizzato di queste necessità.

Ripensate ai grafici di cui vi parlava poc'anzi il Prof. Fraioli: a fronte di circa 140 miliardi di euro che si spendono per la sanità, 106 sono a carico del bilancio dello stato: se continua così, con crescita zero o con crescita vicina allo zero, questa somma non aumenta o aumenterà molto poco, mentre il bisogno sociale, che si diffonde tra le persone, aumenta ad una velocità doppia.

Noi abbiamo oggi in Italia 2 milioni di persone che devono essere assistite dai loro cari o in strutture pubbliche; tra 15 anni Beltrametti, che è uno studioso che si occupa di queste cose, ci dice che questo numero diventerà di 3,5-4 milioni di persone.

È impressionante la velocità con cui l'invecchiamento e l'aumento delle patologie comporteranno un impegno molto più gravoso delle famiglie e dello stato per i compiti di cura.

Perché dipingo questo scenario? Perché se in questo meccanismo micidiale che comprende l'assenza di sviluppo, l'invecchiamento, il bisogno di cura, il calo delle risorse pubbliche noi non ci inseriamo contrattualmente per trovare soluzioni che sono frutto della nostra capacità di adattarci ai bisogni che leggiamo, noi dovremo limitare il compito del sindacato a fare quello che sta facendo la Cgil in questo periodo, ovvero protestare per chiedere un fisco più equo, uno stato

che dia più soldi: insomma, un'azione sterile e senza prospettive perché sconterebbe l'impossibilità di avere risposte certe.

Il canale contrattuale è invece un canale formidabile attraverso il quale possiamo recuperare questa situazione.

Io non sto teorizzando che il welfare contrattuale, quello di tipo universale nazionale e quello aziendale, possa sostituire il sistema pubblico di intervento, di cura alla persona, sto soltanto sottolineando come l'essere distratti da questo problema faccia avanzare logiche perverse per le quali ci saranno persone che saranno in grado per capacità reddituali e di patrimonio di difendersi da questo clima generale che abbassa le tutele e ci saranno larghi strati della popolazione che saranno esposti a rischi crescenti.

Noi siamo nel mezzo di questo processo: o ce ne impossessiamo e troviamo i canali contrattuali adeguati, oppure noi siamo fuori dalla storia.

Ma noi non siamo fuori dalla storia, perché la Cisl ha sempre avuto un primato rispetto agli altri e questo primato, che affidiamo alla nostra contrattazione, è il benessere individuale della persona all'interno di un interesse collettivo conseguito mediante un percorso negoziale.

E se l'interesse è questo, ovvero la persona con tutti i suoi bisogni e con tutto che ciò che cambia in termini di bisogni di questa persona, il ruolo negoziale contrattuale del sindacato è bello che costruito.

Nella documentazione in cartella trovate uno studio della ricercatrice Valeria Viale dell'Isfol sulla legge 53 e tutti i decreti che ci consentono di entrare nelle aziende.

Uno studio fatto da una Onlus, legata ad Adecco, che ha studiato le buone prassi aziendali di contrattazione nelle quali ci si sorprende a scoprire quanta sensibilità abbiano i nostri datori di lavoro.

Attenzione: questo è un punto delicatissimo dei rapporti con la controparte, l'idea di pensare in una visione manichea del ruolo del sindacato che tutto ciò che noi pensiamo è bene, mentre tutto ciò che pensa la controparte è male; noi scopriamo invece che tra le grandi aziende, una vostra, l'Ikea, ha introdotto in Svezia – e poi pian piano li va estendendo in Italia – alcuni principi nei quali noi abbiamo trovato e troveremo convenienza perché introducono delle novità alle quali noi non abbiamo mai pensato.

L'Ikea, che in Italia ha 2998 dipendenti, ha introdotto due principi il "successful team management" e il "work and life balance", due principi molto elementari, due approcci nel lavoro frutto di una spinta

data anche dall'azienda, oltre che dal sindacato, con il primo dei quali si valorizza l'apporto individuale del lavoratore alla costruzione e al raggiungimento dell'obiettivo, mentre il work and life balance è il bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro che devono trovare dei meccanismi contrattuali di compensazione.

L'Ikea ha stabilito – e lo ha comunicato al Ministero del Lavoro – che alla lavoratrice ed al lavoratore che è assente dal lavoro per vari motivi – malattia prolungata, cure per i genitori non autosufficienti o per i bambini disabili – si invii del materiale di aggiornamento in modo che il lavoratore non perda il rapporto con le dinamiche aziendali in quel periodo. Una cosa banale, ma non tanto, se pensate che poi è prevista una sorta di agevolazione per il rientro e per il percorso di carriera per il lavoratore o la lavoratrice che rientra. E questo è un progetto finanziato con la legge 53.

Questo per sottolineare che noi dobbiamo avere un approccio che cerchi di accogliere l'esigenza che oggi ha l'azienda rispetto alla crisi di superare gli scossoni e nello stesso tempo di traguardare questa necessità che noi abbiamo di mantenere intatti i diritti e le prerogative e di agevolare le lavoratrici e i lavoratori che sono colpiti da qualche problema o che sono costretti ad assentarsi dal lavoro e che hanno bisogno quindi di flessibilizzare le loro prestazioni. Noi in questo spartiacque possiamo collocare ottime dinamiche contrattuali ed inventare modelli e soluzioni che possano e debbano essere sposati con la realtà nella quale noi impattiamo.

Questa tema – se volessimo trascurarlo ce lo sbatterebbero in faccia i lavoratori – è tanto più urgente perché l'impoverimento a cui è sottoposta la famiglia in Italia è un impoverimento che cresce aldilà di tutte le statistiche e i numeri che leggete: tra chi dice che è vero e chi dice che non è vero, il fatto reale è che per la prima volta in 15 anni noi abbiamo la compresenza di un apparato pubblico che abbassa le sue tutele – basta vedere i tagli che sta facendo a tante prestazioni sociali, anche se non sono molte in Italia perché siamo riusciti a difendere il grosso delle nostre tutele – e, accanto a questo abbassamento di tutele, in particolare sulla sanità e sui servizi sociali, che si sono abbassate perché arrivano meno soldi dal centro alla periferia, noi abbiamo una perdita dei valori di risparmio pari quasi al 20%.

Le famiglie italiane per la prima volta in 15 anni vedono intaccati i loro risparmi. Questo produce un impoverimento assoluto, quindi se proiettiamo nel tempo logiche di questo tipo, mentre ora la famiglia

italiana può intervenire con mezzi propri per sopperire alle carenze del Ssn e mettere 45 miliardi di fondi propri, fra 10 anni questo impoverimento sarà tale che ciò non sarà più consentito.

O avremo la capacità di dotare tutte le categorie di sistemi di integrazione ai servizi pubblici – e quindi per quella via tutelare i nostri lavoratori e le nostre lavoratrici – oppure noi rischiamo che il carico della crisi e delle difficoltà si risolva con l'espulsione di questi bisogni e cancellando questi diritti e questa è veramente una situazione che noi non possiamo permettere.

Quando parliamo di povertà parliamo non solo di povertà assoluta, ma parliamo anche di povertà relativa. In Italia, aldilà delle chiacchiere e delle discussioni, perché anche questi sono diventati oggetti di confronto politico tra maggioranza ed opposizione, non esiste uno strumento unico ed unitario per misurare che cos'è la povertà, l'unico indice economico ce lo dà l'Istat.

Sappiamo da indagini che hanno un alto grado di approssimazione che in Italia ormai abbiamo quasi 800.000 poveri assoluti, cioè che non hanno nulla, e quasi 700.000 poveri o quasi poveri, che sono alle soglie dell'indigenza, il resto è tutto classificato secondo scaglioni di reddito che sono l'unico strumento di misurazione.

Oggi l'Istat misura la povertà di una famiglia in 999 euro e però questo non vuol dire niente, perché io conosco persone che hanno questo reddito e hanno il Suv. Scusatemi la volgarità, ma di questo si tratta: gli strumenti di misurazione della povertà sono estremamente imperfetti rispetto ad una dinamica del rapporto tra patrimonio e reddito e tra lavoro nero e lavoro informale e reddito informale, per cui oggi lo stato dovrebbe dotarsi di uno strumento di misurazione più efficace e la difficoltà che noi abbiamo – e questo lo vedremo nell'attività di formazione per il corso di concertatori – è quella di aggiornare gli strumenti di misurazione del reddito, l'Isee, che è lo strumento prevalente a cui facciamo riferimento.

Detto questo scenario, che è uno scenario che ci impone un'attenzione straordinaria ai temi dei bisogni sociali che abbiamo nelle categorie e che abbiamo sui territori, noi abbiamo in corso la costruzione di due banche dati che come Cisl stiamo implementando: da una parte una banca dati che tenga conto di tutti i risultati della contrattazione aziendale in termini di premi di risultato e di sviluppo della contrattazione di secondo livello, il cui sito sarà ufficializzato tra qualche giorno; mentre l'altra che stiamo costruendo è una banca dati –



anche su questa abbiamo lo schema quasi pronto dal punto di vista dei sistemi informatici, però si fa molta fatica per darle un criterio unificante – che riassume tutte le peculiarità aziendali tradotte in accordi, che diano il segno di come stiamo tutelando contrattualmente in via aziendale i nostri iscritti.

La banca dati darà accesso, secondo quello che noi pensiamo di fare, a tutti i nostri iscritti e ai nostri delegati – tra l'altro con l'avvento della card voi avrete un chip, quindi avrete meccanismi di accesso facilitati – per consentire la diffusione di buone pratiche che servano da orientamento della contrattazione, perché è evidente che la contrattazione spesso si inventa, ma talvolta bisogna mutuarla da chi l'ha fatta, se l'ha fatta bene.

Noi abbiamo tentato una prima classificazione degli strumenti aziendali di cui possiamo disporre ed abbiamo fatto quattro macrogruppi, che raccolgono gli strumenti aziendali sui quali noi dovremo poi sviluppare qualche cosa di più compiuto, ma che adesso, per brevità, vi do per titolo, ma che sono già, per voi che fate contrattazione, di per sé chiari.

Un primo pacchetto di misure riguarda l'orario e il telelavoro; quest'ultimo è diventato nel tempo uno strumento col quale si è riusciti a difendere l'occupazione, in particolare della manodopera femminile e ancor più in particolare della manodopera della maternità: attraverso il telelavoro, grazie ad accordi aziendali, noi siamo riusciti ad impedire che le donne fossero costrette al licenziamento, ma con l'aggiunta che mentre prima noi pensavamo che il problema di una donna in maternità fosse soltanto l'allontanamento per la cura dei figli – e quindi un periodo troppo breve di assenza dal lavoro – ad oggi il problema è l'accompagnamento al rientro per fare in modo che quella donna non diventi un soggetto svantaggiato.

Quindi queste forme di utilizzo degli orari tengono conto di una casistica di bisogni che abbiamo raccolto nelle aziende e che io vi posso per titolo citare: part time in tutte forme reversibili, ciclo verticale, ciclo orizzontale, estensione di permessi e congedi, flessibilità di orario di entrata e uscita, banca delle ore, congedi, aspettative, orari autogestiti, orari personalizzati a seconda del sistema dei trasporti. Leggendo l'insieme degli accordi che abbiamo avuto, abbiamo notato che siamo di fronte ad un uso degli orari molto più flessibile e molto più diffuso di prima. E questo la dice lunga sugli spazi che noi possiamo conquistare.

Il secondo macrogruppo è costituito dai servizi, che non sono soltanto gli asili nido: leggendo qualche accordo, si scopre che – a parte gli asili nido – esistono i centri estivi, le ludoteche per ragazzi fino a 14 anni, i doposcuola, i classici servizi di trasporto e mensa e addirittura accordi con la spesa per la lavanderia online, forme di supporto alle mamme ed alle famiglie (questo tipo di accordo per impedire l'allontanamento dal luogo di lavoro e per favorire le donne nel rapporto di lavoro). E vi è anche un termine nuovo che è stato introdotto in un contratto di lavoro, ovvero il “maggiordomo aziendale”, una figura orizzontale che aiuta la permanenza e il rapporto col lavoro.

Un terzo macrogruppo di misure raccoglie quelle di benefit, questa credo che sia l'esperienza di contrattazione che conoscete meglio: sono forme di accordi con i quali sono definiti i contributi per servizi privati, gli aiuti alle persone e alle famiglie, per i bambini, per le case di riposo, le borse di studio, tutti benefit su cui c'è una discreta contrattazione.

Il quarto macrogruppo comprende le misure di sostegno alla carriera: prima vi parlavo delle donne in maternità, ma vi posso parlare anche degli uomini in maternità, perché abbiamo accordi che diffondono il congedo anche per il papà. C'è un accordo nazionale che prevede tre giorni, ma ci sono accordi aziendali che sono andati oltre questo limite. Quindi ci sono le misure di formazione che sono previste nel testo della legge 53, anche per quanto riguarda la formazione che aiuta il rientro.

Emblematicamente vi racconto un episodio così leghiamo la teoria all'attualità: il caso più significativo che io abbia letto di accordo sul welfare contrattuale è quello della Chrysler americana di cui tanto si parla: tutti ne parlano ma nessuno ne sa nulla.

Alla Chrysler è stato fatto un accordo straordinario – attenzione: tutti gli accordi non sono esportabili o ripetibili di per sé: bisogna mutuarne la filosofia – quando è iniziato il quasi fallimento dell'azienda: lì abbiamo un modello di cogestione per cui il sindacato è presente nei fondi pensione grazie ai quali ha uno strumento di finanziamento dell'impresa. Bob King, il presidente del sindacato degli Uaw (United Auto Workers), aveva pattuito con Chrysler un accordo per impedire il fallimento dell'azienda.

Siccome in America esiste un'assistenza sanitaria contrattuale pagata per via privata, che nelle aziende è pattuita contrattualmen-

te, la cui polizza sale col crescere dell'età – è un po' come da noi le assicurazioni Rca: più incidenti fai, più paghi, lì più sei anziano, più polizza contrattuale paghi – e siccome avevano un accordo al quale i lavoratori non voleva rinunciare, visto che dovevano garantire la dismissione e il calo degli occupati, il sindacato ha fatto un accordo di questo tipo: i nuovi assunti percepiscono la metà dello stipendio degli anziani, agli anziani che sono negli ultimi 5 anni prima della pensione viene riconosciuto per intero il pagamento della retribuzione e della polizza sanitaria senza toccare nulla, prendendo quella metà dei lavoratori giovani e dandola agli anziani.

A coloro che se ne vogliono andare vengono incentivate le dimissioni volontarie – come solitamente si fa – il sindacato utilizza i fondi pensione, entra nella proprietà della Chrysler e siede nel consiglio di amministrazione – questo è successo in America – Marchionne interviene e si compra una fettina della Chrysler.

Così facendo entra nella rete commerciale americana, fa entrare la Chrysler nella rete commerciale della Fiat, che è abbastanza forte, e, per effetto di questo scherzetto, la 500 ha venduto in 15 giorni 15.000 esemplari in America: la potenza del marchio e della rete.

Aldilà della battuta, fatta per dire che bisogna guardare le cose nella loro interezza prima di esprimere delle valutazioni, come fanno taluni, quel che conta è il valore di quell'accordo sul quale i giudizi possono essere anche al nostro interno molto variegati – io penso che sia un accordo molto pesante e difficile da gestire – ma è un accordo che in sé contiene esattamente non solo il valore simbolico, ma anche quello concreto di come si faccia solidarietà e nello stesso tempo come si sviluppi un welfare contrattuale aziendale.

Infatti, a parte l'effetto macroscopico che la Chrysler non è fallita, è ritornata in utile, ecc., qual è in realtà l'effetto di questa operazione? Quello che vale è che si ha il mantenimento delle tutele sanitarie per tutti e che c'è un intervento delle giovani generazioni a vantaggio delle vecchie – e su questo non c'è dubbio nell'accordo – ma si tratta di un intervento condiviso: lo scambio garantisce il potere di interdire le decisioni dell'azienda e di essere seduti dentro la cabina di regia aziendale perché lì si deve governare e lì si trova ora la Uaw.

Anzi Bob King sta partecipando, attraverso i suoi rappresentanti, a tutta l'evoluzione che stanno avendo Fiat e Chrysler e tutta questa vicenda, di cui si sta leggendo in questi giorni, dei 4 centri di gover-

no del gruppo a livello mondiale, tra cui Detroit e Torino, vede la partecipazione del sindacato americano.

Loro hanno una realtà che non è molto lontana dalla nostra, una realtà che concilia, mette insieme grande strategia e risultati microeconomici.

Ci sono poi tanti altri accordi interessanti: ad esempio alla Boehringer, alla Avon Cosmetics, all'Ibm, la quale ha 10.000 dipendenti e addirittura introduce il principio della non discriminazione di genere o di diversità (omosessuali, donne, etnie); ci sono accordi che sul piano aziendale la dicono lunga sulle sensibilità che noi possiamo ritrovare nelle grandi aziende.

Il punto che mi ha molto colpito leggendo questi accordi e guardandoli più da vicino – non so come questo possa sposarsi con le dinamiche contrattuali della categoria, ma ve lo dico lo stesso – è che se noi abbattiamo questo muro dell'orario standard, riusciamo a flessibilizzare l'uso dell'orario e a fare una valutazione complessiva di quante ore faccio al giorno, alla settimana o al mese, si sposta la valutazione dell'apporto del lavoratore al lavoro non sul risultato della produzione individuale e basta, ma lo si fa sulla prestazione che complessivamente alla fine di un periodo il lavoratore porta a casa.

Ad esempio, se io devo produrre 100 pezzi e tu mi dai l'obbligo di farne 10 al giorno in 10 giorni, vale di più una valutazione che mi obbliga alla presenza 10 giorni su 10, o è più opportuno, viste le esigenze di flessibilizzazione che ho, perché cambiano le esigenze, le domande sociali, ecc., che tu ottenga complessivamente 100 pezzi in 10 giorni?

Ci sono dei contesti in cui questo è possibile: quando parliamo di servizi informatici, quando parliamo di aziende che lavorano sul piano dell'informale e non del prodotto finale, o anche del prodotto finale in alcuni casi – e questo spiega accordi sul telelavoro e accordi sul controllo del lavoro a domicilio: ad esempio ci sono alcune aziende tessili che hanno fatto accordi in questo senso – spostando la valutazione generale, invece che sul prodotto, sull'apporto che io do, mi permetti di essere più flessibile sul lavoro e nello stesso tempo mi garantisci un'autonomia di cui ho bisogno.

Insomma, occorre rompere questa cultura del presenzialismo per cui se io sono presente sono fedele all'azienda e se io non sono presente invece no: se la valutazione è sul prodotto e su quello che

io riesco a produrre, è chiaro che questo parametro può essere disciplinato.

Quel che io ho detto in teoria, lo leggerete negli accordi fatti in alcune aziende in cui hanno introdotto dei criteri di valutazione di questo tipo che hanno consentito delle forme di flessibilità. È ovvio tuttavia che queste forme di flessibilità vanno contrattate, non dipendono solo da noi ma devono rendersi compatibili con l'andamento dell'azienda.

Ritorno sull'argomento da cui ero partito: queste sono operazioni possibili, se noi entriamo in questa logica, se ha successo lo sforzo che le federazioni e la Cisl devono fare per aiutare e sostenere questo livello di contrattazione, se noi partiamo dalla convinzione che dobbiamo affinare l'ascolto in azienda e che dobbiamo cominciare ad occuparci nelle aziende attraverso le nostre Rsa di temi che fino a ieri pensavamo fossero confinati all'esterno o appaltati a terzi e che invece devono diventare nostri.

Chiedetevi – ed io me lo chiedo sempre – da chi è fatto tutto il mondo delle associazioni di volontariato che fanno assistenza, i “caregivers”, questo mondo di 8-9 milioni di persone tra cui ci sono tanti iscritti e persone della Cisl che vivono in quel mondo e che non trovano risposte alle loro esigenze, o al loro pathos che esprimono in certe attività che cercano fuori dalla Cisl, probabilmente perché noi non siamo nei luoghi di lavoro molto attenti a questi bisogni, a queste domande che pure ci sono.

Se abbiamo in Italia 26 milioni di famiglie censite dal fisco e abbiamo già 2 milioni di non autosufficienti censiti, poi ci sono tante famiglie che hanno figli inabili e genitori disabili che non hanno riconoscimento perché non ricevono indennità – e la Fondazione Zancan stima che ci sia un altro milione di persone che ha bisogno di aiuto – se in tutto sono 3 milioni su 26 milioni di famiglie, ciò significa che una famiglia ogni 9 ha un invalido al proprio interno.

Io credo che queste famiglie stiano anche nei nostri posti di lavoro ed occuparci dei bisogni di queste famiglie è una delle cose che noi possiamo fare, il che significa dimensionare un'azione sindacale aziendale che tenti di dare una risposta sotto forma di servizi, di voucher, di benefit, di orari, di quella somma di prestazioni sulle quali il nostro rappresentante, il nostro operatore, il nostro segretario deve diventare più stakeholder e nel contempo essere sicuro e convinto dell'opportunità di perseguire questo obiettivo.

Nella mia vita io mi sono trovato, quando ero segretario della mia regione, una volta alla Olivetti di Pozzuoli 1.200 giovani laureati che lavoravano nei prodotti informatici che oggi usa Vodafone. Nacque una vertenza perché un gruppo di ragazze, che avevano avuto una maternità difficile, due in particolare iscritte alla Cgil, avevano chiesto all'azienda di prolungare il loro permesso non retribuito e l'azienda le aveva licenziate.

Mi sono inventato un pandemonio tale in quell'azienda che lo ricordo ancora ora: fu un grande successo perché il licenziamento fu ritirato e facemmo un accordo.

La vertenza riguardava due lavoratrici, ma la solidarietà che scattò in quell'azienda – vi sto parlando di 15 anni fa – fu impressionante. Noi pensiamo che questi siano temi non unificanti perché non appartengono alla dimensione collettiva, ma a quella individuale, invece sono temi che coinvolgono proprio il cuore delle persone, dei nostri associati, perché sono la vita, l'essenza delle persone con cui noi viviamo ogni giorno e questo è un Paese che mantiene ancora molto forte questa sensibilità.

Riuscire ad intervenire e a tradurre in azione sindacale quello che noi viviamo nelle aziende è il mestiere a cui noi ci dobbiamo sempre più abituare.

L'alternativa a questo modello è un modello che fa i contratti, ogni tanto fa la manifestazione con i vessilli, si fa sentire in piazza, grida, alza la voce, non firma – come è il caso della Camusso – ma è un'azione estremamente sterile ed infatti, leggendo questi accordi di cui vi parlavo, vi accorgete che molti non sono firmati da tutte e tre le organizzazioni, proprio perché manca nel Dna delle nostre consorelle la necessaria duttilità utile ad interpretare il nuovo che il mondo ci propina.

Noi a luglio con i seminari sulla contrattazione abbiamo voluto spingere molto e dare grande valore alla contrattazione aziendale perché riteniamo che è quello il livello che ci permetterà di rendere ancora forte, ancora visibile l'azione del sindacato, perché, esaurendosi i grandi spazi di manovra per le difficoltà che voi sapete, sarà la capacità di adattare la nostra risposta ai bisogni dei nostri associati nei territori e nelle aziende che farà la differenza e credo che, per quel poco di storia che abbiamo gestito finora, noi abbiamo le carte in regola per riuscire a farlo.

Grazie a tutti.

**PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie Pietro, è stato veramente un grande contributo quello che hai dato ai nostri lavori: noi ci incontreremo in altre occasioni sempre su questi temi, la Fisascat c'è su questi temi, la Fisascat vuole occuparsi di questi temi sempre più anche in futuro, sia per quanto riguarda la parte relativa al welfare più in termini generali, sia per quanto riguarda la specificità del welfare contrattuale.

Ringrazio anche tutti voi ed i relatori che pazientemente oggi pomeriggio avete seguito, devo dire, con molta attenzione. Grazie ancora a tutti.





QUADRIFOR

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

# CORSI DI FORMAZIONE CATALOGO 2012



AL CENTRO DELLA TUA CRESCITA PROFESSIONALE





# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

8 Febbraio 2011

3° PANEL

Introduzione di  
**PIERANGELO RAINERI**  
(Segretario Generale Fisascat-Cisl)



Buongiorno a tutti. Iniziamo subito dall'intervento introduttivo che verrà svolto da Rosetta Raso, segretario organizzativo della Fisascat, si occupa di formazione nella nostra Federazione ed è anche vicepresidente di un fondo interprofessionale che è For.Te.

L'analisi di oggi sarà centrata sulla formazione continua. Cerchiamo di legare la formazione continua alle varie esperienze di bilateralità che noi abbiamo e soprattutto di interfacciarla con il mondo del lavoro. Si svilupperà una serie di interventi di cui avete la scaletta in cartella: dopo l'intervento di Rosetta Raso, passeremo a quello di Mario Scotti, Direttore del Centro Studi che ci ospita, Marcello Balzola del Dipartimento Politiche del Terziario della Confederazione, il Prof. Michele Tiraboschi, docente presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, Francesco Longobardi, Presidente dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro; Massimo Magi, Presidente di FondoProfessioni, il fondo per la formazione continua dei dipendenti degli studi professionali e delle aziende collegate, e poi concluderemo la giornata e quindi il nostro seminario che ci ha visto impegnati già da ieri mattina.

La parola ora a Rosetta Raso.

# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**ROSETTA RASO**  
(Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl)



Grazie. La formazione continua è uno strumento previsto dalla contrattazione e dalla bilateralità per favorire l'occupazione dei lavoratori come conoscenze e competenze lungo l'arco di tutta la vita lavorativa, secondo anche le indicazioni previste nelle Linee Guida della Formazione 2010 siglate tra governo, regioni e parti sociali ed elaborate anche per rispondere alla crisi che attraversa il Paese e per contenere la conseguente fuoriuscita dal mondo del lavoro che rende difficile il rientro in azienda per tanti lavoratori licenziati in seguito alle diverse ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali.

La ricollocazione nel mercato del lavoro quindi deve prevedere una riqualificazione delle competenze per incrementare le opportunità in un contesto lavorativo caratterizzato da una crisi economica senza precedenti che lo rende selettivo, flessibile e discontinuo. Una formazione continua legata ai fondi interprofessionali che, partendo dalle necessità delle imprese, soprattutto nella fase attuale di calo dei consumi e dei fabbisogni formativi dei lavoratori, mette al centro anche la formazione dei lavoratori in mobilità, in cassa integrazione, in disoccupazione o di coloro che godono di ammortizzatori sociali in deroga, degli stagionali, dei tempi determinati, delle donne, di coloro che sviluppano e fanno praticantato, dei Co.Co.Pro e anche di coloro che sono in apprendistato.

Bisogna tener conto dei cosiddetti soggetti deboli, che devono essere destinatari di un'adeguata riqualificazione professionale per essere ricollocati, evitando di incrementare il bacino dei disoccupati e degli inoccupati che tende ad essere sempre più largo.

Le parti sociali costituenti i fondi hanno scommesso sulla capacità di migliorare l'efficienza del sistema della bilateralità e di aumentare il numero dei soggetti coinvolti negli interventi formativi. I risultati sinora conseguiti permettono di affermare che la scommessa è vincente. Nel 2009 avevano aderito ai fondi paritetici interprofessionali 530.000 imprese e 6 milioni e 700 lavoratori, pari al 42% e al 59% del totale, con un aumento medio dell'8% rispetto all'anno precedente.

Nel 2010 i fondi di riferimento dei nostri settori, quindi FondoProfessioni, For.Te e Fon.Ter, hanno registrato una crescita costante: FondoProfessioni ha raggiunto 48.200 aziende circa che hanno aderito con più di 185.000 lavoratori; prevale comunque il Nord con il 63% di aziende e il 67% di lavoratori; il Sud, che registra lievi progressi, è ancora fermo al 21,9% di aziende e al 14,7% dei lavoratori.

Le tematiche che vengono affrontate nei piani sono soprattutto salute e sicurezza sul lavoro con il 30% dei partecipanti, l'abilità personale il 22,8%, la gestione aziendale e la conoscenza del contesto lavorativo il 16% e il marketing l'11%.

L'età dei lavoratori è compresa tra i 26 e i 34 anni per il 28,9%, è fra i 35 e 44 anni per il 36,1%, fra i 45 e i 54 per il 25%, mentre gli over 54 rappresentano il 6,4%.

Divisi per inquadramento professionale i lavoratori formati sono: impiegati amministrativi e tecnici il 53,3%, quadri il 12,9%, operai generici il 22%, qualificati il 9%. Ripartiti per genere: 56% gli uomini e il 44% le donne.

Le imprese italiane che fanno formazione con continuità sono ancora poche: 32% contro il 60% della media europea; dinamiche sono le grandi e le medie, pronte a reagire alla congiuntura pesante e alla competizione del mercato globale, piuttosto ferme le piccole con meno di 9 addetti, quelle rivolte al mercato interno e quelle del Mezzogiorno.

Il primo compito dei fondi è diffondere la cultura della formazione continua e favorire l'innovazione, con l'aumento della qualità delle attività ed il miglioramento della loro distribuzione. Si tratta di guardare alle imprese minori e alle fasce di lavoratori deboli, alle aree geografiche meno favorite, di seguire metodi agili e tempestivi di informazione, promozione ed erogazione.

Un posto speciale andrà assegnato alla formazione a base individuale, oggi ristretta a pochi. La bilateralità è un valore costitutivo dei fondi ed è la carta vincente, a condizione che produca formazione orientata sui fabbisogni di professionalità e competitività del tessuto di imprese e su un maggiore coinvolgimento e protagonismo delle forze del lavoro.

Le parti sociali hanno dato un sempre maggiore impulso al confronto e alla negoziazione della formazione continua tramite la contrattazione, che ha previsto tali importanti opportunità come uno dei punti negli accordi dei rinnovi dei contratti collettivi di lavoro.

È sentita l'esigenza di iniziative territoriali e aziendali di animazione, di supporto tecnico e di ricerca per fare emergere un'esigenza di sviluppo delle risorse umane che spesso le imprese, specie le piccole e le medie, non sono in grado di formulare.

Nell'elaborazione della progettazione dei piani formativi dovrà essere rafforzato il ruolo delle parti sociali che contrattano la formazione,

partendo dall'analisi dei fabbisogni delle aziende, per introdurre la tutela della promozione delle opportunità individuali dei lavoratori.

Bisogna prevedere nei territori e nelle aziende figure di facilitatori e delegati alla formazione; quanto al sindacato, il suo ruolo di negoziatore dovrà rappresentare i bisogni di competenze e di conoscenze dei lavoratori e condividere le scelte sulla formazione da realizzare, secondo l'obiettivo di occupabilità e di adattabilità, in un rapporto di nuove e più partecipative relazioni sindacali.

FondoProfessioni ha in questo senso attivato sia le figure dei facilitatori, che dovranno essere riprese e rafforzate, sia le azioni di divulgazione e promozione della cultura della formazione continua con seminari specifici destinati alle parti sociali costituenti il fondo. Questa giornata fa parte dei seminari che ha promosso FondoProfessioni.

La formazione dei delegati alla formazione nelle Rsa e Rsu delle aziende e degli operatori nei territori è stata un'esperienza attivata dalla Fisascat che nel corso del 2010 ha organizzato 11 seminari formativi destinati ai propri quadri con l'obiettivo di fornire tutti gli strumenti di conoscenza necessari a contrattare, partendo dai fabbisogni dei lavoratori e dalle necessità delle aziende, la formazione più idonea per migliorare le competenze dei lavoratori e l'efficienza e la qualità dei servizi, migliorando così la competitività delle aziende.

I seminari formativi sulla formazione continua e la contrattazione decentrata di carattere interregionale saranno riprogrammati per il 2011 in quanto hanno centrato gli obiettivi di rendere efficaci le formazioni laddove sono necessarie, più vicino ai lavoratori e nei posti di lavoro. L'obiettivo della Fisascat è di formare un delegato alla formazione in ogni struttura territoriale: è un obiettivo ambizioso, ma ci riusciremo.

Il ruolo delle parti sociali dovrà essere rafforzato alla luce dell'implementazione della contrattazione di secondo livello e in linea con la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio del 2009, per diffondere nelle aziende e nei territori processi di innovazione legati alla produttività. Difatti nel secondo livello di contrattazione il diritto alla formazione continua deve essere reso esigibile con una pratica più diffusa a livello territoriale/aziendale in quanto la formazione rappresenta un investimento per l'impresa, perché migliora la qualità e l'efficienza, ma è anche un beneficio diretto per il lavoratore che incrementa le competenze e la professionalità rispondendo ad un duplice aspetto economico e sociale, il cosiddetto salario differito.

Dare impulso a questi obiettivi tra le finalità dei fondi è una vittoria della bilateralità per il sostegno determinante alla diffusione della cultura della formazione continua. Oggi ad essere lasciati indietro sono proprio quelli che più ne avrebbero bisogno e più ne pagano l'assenza: le imprese minori, gli addetti poco qualificati, il Mezzogiorno.

La prospettiva è quella tratteggiata nel rapporto sul futuro della formazione in Italia e nelle intese per le Linee Guida sulla Formazione Professionale firmate a febbraio 2010 da Governo, Regioni e Parti sociali.

Nel 2020 il 31,5% di occupati avrà alti livelli di qualificazione, il 50% dei livelli intermedi, mentre i posti a bassa qualifica crolleranno dal 33% al 18,5%. Questo ci fa capire che il mondo della formazione e il mondo del lavoro devono usare lo stesso linguaggio, quello delle competenze, per mettere in trasparenza domande e offerte.

Attori pubblici ed enti bilaterali devono collaborare in una logica di sussidiarietà e di condivisione. Nelle Linee Guida sulla Formazione si afferma che la formazione deve essere organizzata in funzione dei fabbisogni professionali dei vari settori dell'impresa, dell'occupabilità e dell'inclusione sociale delle persone, in particolare delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Si costituisce quindi un'unità straordinaria presso il Ministero del Lavoro per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali rilevati nei territori e nei settori produttivi a cui far pervenire elaborazioni ed analisi condotte anche dalle strutture delle parti sociali; quindi diventa questo un patrimonio da utilizzare per adeguare la formazione alle reali esigenze del mercato del lavoro e sempre di più la sperimentazione dovrebbe essere resa esecutiva del libretto formativo quale strumento di registrazione delle competenze con il coinvolgimento degli enti bilaterali.

Ai fondi interprofessionali si chiede che impieghino una parte delle risorse per finanziare la formazione dei lavoratori in mobilità; alcuni fondi hanno già esteso questo accesso, mentre ulteriori provvedimenti in questo senso dovranno essere presi in considerazione di una logica di solidarietà e di autonomia.

Viene avviato un sistema di accreditamento su base regionale secondo standard condivisi a livello nazionale, valorizzando il ruolo delle parti sociali e degli organismi bilaterali.

Le Linee Guida tracciano anche un cammino nuovo che risponde alle nostre idee e scelte perché danno il giusto riconoscimento alla

formazione sul posto di lavoro, al ruolo delle parti sociali e della bilateralità, alla concertazione, alla contrattazione territoriale aziendale.

Con le sfide lanciate dalle Linee Guida varrà la pena di misurarsi e noi comunque lo stiamo facendo, perché la bilateralità può essere un catalizzatore per dare ordini e priorità agli interessi che noi difendiamo: è giusto chiedere che si interfacci con i fondi perché, senza una presenza visibile e incisiva degli enti bilaterali in grado di orientare ed erogare offerta formativa, questo settore può diventare appannaggio esclusivo delle aziende e delle agenzie private.

Invece la formazione continua deve essere un diritto di cittadinanza che appartiene a ciascun singolo lavoratore e la collaborazione tra gli enti bilaterali e i fondi lo può rendere esigibile. E se è un diritto esigibile, le parti sociali hanno l'obbligo di attrezzarsi: troppe volte l'intervento delle parti sociali sui piani formativi dei fondi si svolge a valle e si esaurisce in una stanca presa d'atto.

Dobbiamo mettere i nostri rappresentanti in grado di capire tutte le fasi del processo formativo e di concorrere a progettarle, estendendo nel merito gli obiettivi, i criteri, le modalità, le tipologie. La formazione continua deve entrare a pieno titolo in ogni livello della contrattazione: non è possibile che tante province abbiano una bassa adesione ai fondi. Basta vedere i dati zona per zona: le imprese ignorano in alcuni casi l'esistenza degli stessi fondi.

Andare oltre la crisi significa puntare all'innovazione dell'impresa, l'unica strada per rendere le aziende più competitive nell'era delle sfide globali: sopravvivono solo le imprese che si trasformano.

Nel Terziario l'innovazione passa attraverso la capacità di offrire i servizi migliori, di alzare la qualità delle prestazioni. Fondamentale è il lavoro che è il patrimonio principale, cruciale è la formazione per implementarlo e per arricchirlo. Si tratta perciò di estendere la platea dei beneficiari, coinvolgendo i profili meno qualificati, che le aziende tendono a sacrificare e a scartare, e rivendicando per le donne la compatibilità tra tempi di vita e di lavoro.

La bilateralità, che nel settore Terziario con la rete degli enti bilaterali riguarda 250.000 aziende ed oltre 4 milioni di lavoratori, è strategica perché consente una formazione rivolta alle esigenze reali della domanda, basata sull'accordo e sul protagonismo delle parti sociali, che si esprimono con la promozione dei piani formativi, l'assistenza, la loro progettazione e le attività propedeutiche.



Azione quindi di preparazione, sostegno alla formazione, studi, ricerche, seminari, workshop, campagne di informazione, proselitismo che riguarda in particolare operatori, quadri, dirigenti delle associazioni sindacali e imprenditori.

In questa fase acuta della recessione si tratta di adattare i fondi ad un mercato del lavoro sempre più dinamico e flessibile perché realizzino interventi formativi da integrare con il sostegno al reddito e da indirizzare verso la crescita professionale dei lavoratori che operano sui cicli brevi durante l'anno: penso ai tanti stagionali ed ai tempi determinati.

La formazione continua deve rappresentare il punto di raccordo tra utilizzo degli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro e costituire lo strumento più idoneo a garantire, con l'accrescimento delle competenze, l'occupabilità del lavoratore per l'intero percorso della vita lavorativa.

Indispensabili sono comunque, come dicevo prima, le relazioni sindacali partecipative nella prospettiva di consolidare il sistema di formazione continua integrato e sussidiario sancito già nell'intesa dell'aprile 2007. Infatti è possibile far discendere convergenze su obiettivi concreti di sviluppo che abbiano come baricentro il lavoro, l'impresa e i lavoratori.

Occorre rendere più stretto il rapporto fra lavoro e formazione, sostenerlo come elemento essenziale del bagaglio delle competenze negoziali dei rappresentanti aziendali e della dirigenza categoriale confederale, anche utilizzando le azioni propedeutiche finanziabili dei fondi.

Per colmare le differenze, va rafforzato l'investimento organizzativo e formativo sui delegati, utilizzando meglio le risorse dei fondi per la promozione e l'assistenza alla progettazione di piani formativi.

Una formazione efficace e di qualità è una formazione certificabile i cui risultati siano convalidati dalle parti sociali e riconosciuti per la loro spendibilità nel mercato del lavoro nazionale e comunitario e nei circuiti della formazione, secondo quell'apprendimento lungo l'arco della vita inteso come volano della società europea della conoscenza in cui raggiungere il più alto tasso di partecipazione al lavoro, di benessere e di inclusione sociale.

Un'altra priorità è l'intesa tra i fondi e tra questi e gli enti bilaterali per indirizzare l'offerta formativa per elementi convergenti con protocolli comuni che fissino regole sui contenuti e metodi dei percorsi forma-

tivi, ai fini di una validazione o riconoscimento reciproco del sapere e delle competenze acquisibili.

Dalla qualità del processo di gestione egualitaria dei fondi derivano la nostra autorevolezza di attori della formazione continua e la nostra capacità di migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema.

Dinanzi alle sfide che la crisi porta con sé, è necessario l'impegno di agire con efficacia per rendere la bilateralità adeguata a governare i cambiamenti e le trasformazioni, ma anche a superare le difficoltà che vivono le aziende impegnate in processi di riorganizzazione e di ristrutturazione.

Per guadagnare la competitività dei mercati, utilizzando le opportunità offerte dai fondi interprofessionali, bisogna attivare processi virtuosi che tendano alla riqualificazione professionale dei soggetti deboli del mercato per inserire la formazione continua a pieno titolo nella gestione delle politiche attive del lavoro.

La governance della bilateralità ed il rafforzamento della sussidiarietà con le regioni e con le università sono gli obiettivi dei fondi che vogliono attivare processi di innovazione nelle aziende con la progettazione di una formazione rispondente ai requisiti di un mercato sempre più esigente, che richiede qualità, efficienza ed efficacia di risultati.

La situazione economica e sociale italiana, caratterizzata da uno sviluppo senza innovazione, senza investimenti e con una scuola poco proiettata verso il mondo del lavoro, potrà trovare nella formazione continua erogata dai fondi professionali l'opportunità di coniugare e favorire l'intreccio tra politiche passive ed attive che prevedano l'impegno dei lavoratori in percorsi di formazione o di qualificazione per la loro ricollocazione sul mercato, favorendo quindi l'indispensabile legame tra istruzione, lavoro e formazione.

La formazione continua come opportunità di contrastare i difetti del mercato del lavoro e di valorizzare il patrimonio individuale potrà evitare i fenomeni di marginalizzazione di particolari categorie o fasce di lavoratori in condizioni di svantaggio occupazionale.

Il lavoratore inserito in un contesto lavorativo caratterizzato spesso da precarietà e da frammentarietà, per esempio tutti i settori che noi rappresentiamo, ha bisogno di tutele legate non al posto di lavoro, ma alla vita lavorativa ed ai percorsi professionali nel mercato del lavoro; pertanto si richiedono tutele trasferibili che la formazione continua potrà garantire, fornendo una tutela adeguata lungo l'arco

di tutta la vita che la formazione continua, legata a dei fondi professionali, potrà consentire con il nostro aiuto e il nostro lavoro di attività sindacale. Grazie.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Ringraziamo Rosetta Raso e diamo la parola ora a Mario Scotti, Direttore del Centro Studi Cisl di Firenze che ci ospita.





## DOLCE ATTESA



"Rimborso fino a  
1.000 euro per le spese  
di gravidanza"

## PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa  
totale per proteggere  
tutta la famiglia"

## DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese  
per l'assistenza pediatrica  
e per l'asilo dei figli"

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.  
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE  
PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI,  
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE,  
PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA  
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



[info@cadiprof.it](mailto:info@cadiprof.it)

[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**MARIO SCOTTI**  
(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)



Buongiorno a tutti e grazie. Intanto voglio ringraziare la Fisascat per l'attenzione che ha sempre rispetto a questo luogo, rispetto al Centro Studi e rispetto a quello che qui noi cerchiamo di fare sul terreno della formazione dei quadri, sul terreno della formazione dei dirigenti. È una collaborazione che credo sia importante per Fisascat e che, lo voglio dire, è molto importante anche per noi che lavoriamo qui. Infatti è una collaborazione che – al di là dei seminari di questi due giorni – continua nel tempo: voi sapete che qui al Centro Studi si sta facendo anche la formazione che Fisascat mette in atto per il corso lungo dedicato ai propri dirigenti e quindi è un rapporto importante che credo sia utile tanto alla Confederazione quanto alla categoria. Io cercherò di dire alcune cose rispetto, sostanzialmente, a due aspetti. La relazione di Rosetta Raso è – come avete sentito – completa e complessiva: affronta le ragioni di fondo per cui dobbiamo, come sindacato e come lavoratori, non solo interessarci alla formazione continua, ma addirittura ritenerla un terreno di impegno importante per tutti noi. Inoltre dobbiamo affrontare anche alcuni aspetti più inerenti l'organizzazione, più relativi a come possiamo strutturarci noi come sindacato.

Nella sua relazione ha detto sostanzialmente tutto, allora io vorrei dare un contributo su due aspetti, su due filoni, il primo dei quali è l'esigenza di rafforzare i nostri ragionamenti rispetto alla centralità dello strumento della bilateralità, perché credo che sia importante. Il titolo del vostro seminario è molto impegnativo ed anche molto indicativo: mette insieme il rapporto che ci deve essere tra l'esercizio dello strumento della bilateralità, l'aspetto della contrattazione e, in questo caso, la funzione specifica della formazione continua. Io credo che questo rapporto debba essere sempre più incentivato, perché noi, come Cisl, in modo particolare sulla bilateralità non solo abbiamo scommesso ma ci crediamo profondamente.

C'è infatti un aspetto di fondo che non solo giustifica, ma richiama le ragioni per cui dobbiamo sempre di più pensare a relazioni sindacali ed a relazioni industriali che mettano insieme il rapporto tra le organizzazioni sindacali e il sistema delle imprese e questo aspetto di fondo è quello relativo alle relazioni sindacali partecipative.

Ecco, questo mi pare l'aspetto fondamentale e se parliamo di partecipazione – e quindi non solo di relazioni sindacali rivendicative, ma anche di relazioni sindacali che implicano da parte dei lavoratori e da parte del sindacato un'assunzione di responsabilità – allora quale

miglior terreno, quale migliore occasione che non quella di occuparsi appunto di istruzione e di formazione?

Se facciamo infatti molto schematicamente, un po' di corsa, una riflessione su quello che sta capitando nel mondo del lavoro all'interno del nostro Paese, risulta subito evidente questa contraddizione tra il fatto che il lavoro manca – nessuno ignora qual è il livello attuale della disoccupazione – e il fatto che molto spesso il sistema delle imprese lamenta la difficoltà a trovare quelle professionalità, quelle competenze che invece il mercato del lavoro richiederebbe.

Rispetto ad un tema di questo genere, quale soluzione migliore che non quella di operare sul terreno partecipativo e quindi sul terreno della bilateralità? Questa è la funzione che noi possiamo assolvere, ma naturalmente, per svolgere una funzione così importante, così impegnativa – lo richiamava Rosetta Raso nel suo ragionamento – non basta una scelta puntuale di fondo, che pure noi come sindacato, come Cisl, abbiamo fatto.

Le Linee Guida sulla Formazione, che Rosetta citava, sono Linee Guida concordate con il governo, in cui la Cisl, la nostra organizzazione, ha creduto molto, su cui ha lavorato: noi siamo perché quelle Linee Guida diventino percorsi concreti, siamo perché non rimangano un accordo quadro, ma siano invece delle realizzazioni concrete. Però per esercitare un ruolo non solo e non tanto conflittuale, ma per esercitare invece un ruolo partecipativo è chiaro che la nostra realtà sindacale ha il problema di essere dal punto di vista culturale convinta di quello che stiamo facendo e di essere anche attrezzata, di avere anche le competenze e di avere anche le professionalità necessarie per poter esercitare al meglio le proprie funzioni all'interno del sistema complessivo della bilateralità.

Ma prima di dire qualcosa rispetto alla formazione delle competenze e delle professionalità – anche nostre, come sindacalisti, che poi è il compito specifico che cerchiamo di assolvere nel sistema formativo della Cisl – io richiamerei un altro aspetto che mi pare debba valorizzare il ruolo degli enti bilaterali in rapporto alla formazione continua, in rapporto alla formazione professionale e cioè che l'ente bilaterale è davvero quel luogo in cui – per definizione legislativa e contrattuale – si somma e si intreccia tutta una serie di funzioni che possono prefigurare un tipo di rapporto di lavoro diverso.

Infatti, come è stato già richiamato e come voi sapete, l'ente bilaterale ha tra le proprie funzioni quella della tutela della salute della

sicurezza, ha tra le sue funzioni quella di occuparsi di prestazioni integrative. Nella giornata di ieri abbiamo approfondito il tema del welfare contrattuale, ma l'ente bilaterale può essere chiamato anche a svolgere una funzione attiva nel rapporto tra domanda e offerta di lavoro, nella bilateralità è possibile costruire un sistema più completo di relazioni che non sia limitato alle singole funzioni: certo la bilateralità per quanto riguarda salute e sicurezza, certo la bilateralità per quanto riguarda il salario integrativo, certo la bilateralità per quello che si potrà fare relativamente alla riforma degli ammortizzatori sociali, certo la bilateralità per quanto riguarda la formazione continua, ma questi aspetti vanno visti dentro un quadro di gestione complessiva e soprattutto in un quadro di gestione rapportato ai livelli territoriali, ai livelli in cui noi siamo chiamati a svolgere la nostra funzione di rappresentanza.

Ecco, questo mi sembra il dato fondamentale, il dato importante che dovrebbe appunto convincerci a lavorare in questa direzione e ad attrezzarci di conseguenza.

Il secondo aspetto del ragionamento che vorrei fare con voi mette in relazione la scelta di contrattazione, la bilateralità, la partecipazione, la formazione continua con la formazione dei quadri sindacali. Infatti, come ricordava Rosetta Raso nella sua relazione, noi non siamo nati, come si dice, "imparati": abbiamo fatto una scelta politico-sindacale di fondo, abbiamo una certa sensibilità rispetto ai rapporti di dialogo, ai rapporti concertativi, soprattutto in una situazione, come quella che stiamo attraversando, di difficoltà complessiva, per cui bisogna contribuire come forze sociali tutti quanti al recupero di produttività e competitività, però abbiamo bisogno anche noi di essere attrezzati a svolgere questi ruoli.

Come possiamo, dunque, tutti insieme, come sistema formativo della nostra organizzazione, dare un contributo e attrezzarci in questa direzione?

Io credo che sia una scelta molto importante quella che veniva indicata dalla relazione introduttiva, che è quella di costruire – se ho capito bene – sui posti di lavoro – innanzitutto in quelli ovviamente di più grossa dimensione – dei terminali sindacali a livello di territorio che si specializzano sulle funzioni della formazione, ovvero i delegati della formazione continua.

Io credo che questa sia una scelta molto importante, che vada non solo assunta, ma che vada sostenuta anche dal punto di vista delle



conoscenze e degli strumenti formativi. Un po' come abbiamo fatto e stiamo facendo per i nostri delegati sulla sicurezza e sulla salute che sono figure incaricate di occuparsi di salute e sicurezza all'interno dei posti di lavoro, assolvendo alla propria funzione in modo da mettere insieme le esigenze dei lavoratori con quelle delle imprese.

Credo quindi che occorra pensare alla costruzione di figure che abbiano una competenza specifica a livello delle singole unità produttive, oppure, se consideriamo la polverizzazione, se consideriamo l'insieme di piccole e piccolissime aziende, che magari si specializzino sul territorio in cui operano.

Questo ruolo darebbe corpo alla scelta che abbiamo fatto di decentrare fortemente a livello aziendale, a livello di territorio, la nostra contrattazione di secondo livello, una contrattazione che noi possiamo fare unicamente se abbiamo dei terminali, dei sensori in loco e se abbiamo una rappresentanza all'interno dei territori e delle aziende che sia specializzata in questa funzione.

Questo è il ragionamento che credo possiamo avviare, utilizzando la discussione di oggi ed alcune possibilità che ci possono dare i fondi professionali, per specializzare queste figure di terminali dedicati alla formazione professionale. Penso dunque che sia possibile cominciare a costruire una proposta formativa in questa direzione, anche perché qui, al Centro Studi della Cisl, abbiamo già qualche cosa di avviato, qualche ragionamento in questa direzione lo abbiamo messo in piedi e credo che sia importante che l'insieme dell'organizzazione intanto ne sia informata, poi vedremo come utilizzarlo. Noi ci siamo mossi, in particolare, in due direzioni: una direzione del nostro programma formativo riguarda la formazione specifica per gli operatori che agiscono all'interno degli enti bilaterali. Questo processo formativo è rivolto a fornire le competenze specifiche a chi di noi è chiamato a svolgere questa funzione all'interno degli organismi bilaterali, in modo che sia adeguatamente attrezzato.

Questa iniziativa riguarda essenzialmente la figura dei dirigenti sindacali, però, parlando della formazione continua, questa figura del terminale delegato alla formazione potrebbe trovare qui il proprio percorso specifico.

L'altro filone è invece quello più trasversale, ovvero il programma formativo confederale che si realizza qui al centro studi, appunto in collaborazione con la Confederazione e con le categorie. Questo programma prevede, come voi sapete, una formazione che va in diver-

se direzioni: formazione sul nuovo welfare, formazione sulla nuova contrattazione, formazione sulla comunicazione.

Noi abbiamo scelto, d'intesa con la Segreteria Confederale, di inserire all'interno di questi percorsi formativi – che hanno tematiche diverse da quelle della formazione continua e da parte di quelle della bilateralità – come elemento trasversale di formazione in tutti questi percorsi, la cultura della bilateralità, in quanto elemento che configura un ruolo partecipativo da parte del sindacato.

Credo che anche in questa direzione sia possibile inserire nei contenuti dei percorsi che si fanno un ragionamento che, all'interno della cultura generale della bilateralità, consideri gli aspetti che riguardano, in questo caso, la formazione continua e la formazione rispetto alle professionalità che oggi il mercato del lavoro richiede.

Queste sono le cose che mi interessava dire anche dal punto di vista dell'informazione, in considerazione del fatto che la tavola rotonda che oggi stiamo facendo ha tra l'altro l'obiettivo di fare un po' il punto della situazione – e Rosetta, nella sua relazione, lo ha fatto assai bene – rispetto al rapporto tra bilateralità e professionalità.

E poi penso che questa nostra discussione sia importante perché ne potrebbero venire fuori dei suggerimenti e delle proposte utili in vista della nostra continuità di impegno su questi temi e per la funzione che noi svolgiamo qui, al Centro Studi di Firenze. È infatti ovvio che tutto quello che collega bilateralità, formazione continua e formazione sindacale dei nostri quadri ci interessa molto allo scopo di metterlo a disposizione delle esigenze che anche voi nella vostra Federazione potete avere. Grazie.

### **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie Mario del tuo contributo. Diamo ora la parola alla Confederazione, alla Cisl, a Marcello Balzola del Dipartimento del Terziario; prego.

# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**MARCELLO BALZOLA**



(Dipartimento Politiche del Terziario e Servizi Cisl)

Per prima cosa voglio ringraziare Mario Scotti e il Centro Studi per la sempre puntuale ospitalità, Pierangelo Raineri, Rosetta Raso e la Fisascat sia per l'invito sia soprattutto per i temi che hanno scelto e che sono al centro del confronto che svolgiamo oggi, perché questi temi rappresentano – ed io ritengo che rappresenteranno sempre di più – i cardini della nostra azione sindacale.

Difatti la fase economica che sta caratterizzando il nostro tempo porta con sé anche problemi strutturali, che ritengo debbano essere affrontati senza anacronistiche posizioni ideologiche o meglio atteggiamenti conflittuali che non portano da nessuna parte.

La Cisl ha ribadito tante volte, in questo periodo difficile e complesso, l'importanza di questioni come l'innovazione delle relazioni sindacali, la formazione, l'organizzazione del lavoro, il sostegno al reddito, le regole per il governo del conflitto, il coinvolgimento, la partecipazione dei lavoratori, la democrazia, la rappresentanza, quindi tutti i nostri temi che hanno bisogno di essere sempre più condivisi in un'ottica bilaterale e partecipata.

Questo è possibile anche grazie – come ricordavano Rosetta Raso e Mario Scotti – al nuovo modello contrattuale fortemente voluto dalla Cisl, che ha indicato la strada nuova della contrattazione di secondo livello come dimensione fondamentale su cui far crescere in modo sempre più forte la bilateralità.

La cultura concertativa, che ha moltiplicato i luoghi dei confronti bilaterali per l'analisi dei fabbisogni, l'individuazione delle priorità, i criteri di distribuzione delle risorse, è oggi una realtà consolidata della contrattazione. Nel quadro definito dello sviluppo di una nuova cultura sindacale, alla contrattazione spetta – e ritengo spetterà sempre di più – la costruzione delle condizioni e degli strumenti, anche sul versante della domanda di formazione continua dei lavoratori.

In particolare, attraverso la contrattazione è necessario definire i criteri per l'individuazione delle priorità in riferimento alle rapide, rapidissime trasformazioni produttive e organizzative del lavoro, al loro impatto sui territori e al bisogno di nuove competenze.

È in momenti come questi che noi riteniamo che le parti sociali, le aziende, la politica, le istituzioni debbano cercare insieme nuovi percorsi, nuove capacità di proposta e liberare le energie per innescare in modo sempre più deciso grandi cambiamenti.

Dobbiamo saper cogliere anche le opportunità che una fase difficile come questa dell'attuale crisi economica può darci: se nell'ultimo

periodo abbiamo dedicato i nostri sforzi al contenimento degli effetti della crisi sul mondo del lavoro – penso agli ammortizzatori in deroga e a tutte le altre scelte che ci hanno permesso di contenere questi effetti – ora, con lungimiranza, dobbiamo affrontare i nodi che ingessano il nostro Paese, che sono nodi che devono essere sciolti attraverso la costruzione di nuove regole, superando le visioni del passato senza dogmatismi e condizionamenti.

La bilateralità è il perno fondamentale su cui costruire moderni sistemi di relazione sociale; ciò vale ancor di più in questa fase di profondo mutamento che è determinato sia dalla frammentazione e terziarizzazione delle strutture produttive, sia dalla privatizzazione di molti settori, dai continui processi di innovazione tecnologica e ancora di più dalla pressione della competizione globale.

Come già avete sottolineato ieri nel dibattito, ad esempio, il welfare pubblico va costruito in sinergia con lo sviluppo e deve essere sempre più radicato rispetto al welfare contrattuale ed è una sfida questa da cui non possiamo fuggire, a cui non possiamo sottrarci, magari arroccati solo nella sterile difesa di un modello che oggi non riesce più a rispondere ai bisogni ed alle esigenze dell'era moderna.

Più in generale, non vi è dubbio che il nostro sistema di welfare pubblico sia pensato su un modello che avrà sempre più difficoltà a rispondere a tutti i bisogni, vecchi e nuovi. La bilateralità su questo punto rappresenta il mezzo che può consentire una valida integrazione parallela fra i due sistemi.

Le esperienze in termini di bilateralità dimostrano quali e quanti importanti risultati si possono ottenere per le lavoratrici ed i lavoratori e nel settore rappresentato dalla Fisascat ne abbiamo tanti, tantissimi positivi esempi.

Solo da ultimo voglio ricordare il contratto per le colf e le badanti e la costituzione della Cassa Colf: il vostro è un settore dove la bilateralità è cresciuta e si è sviluppata come modello del sistema delle relazioni industriali, questo significa che è possibile farlo e che questo paga – voglio sottolinearlo – anche in termini di consenso dei lavoratori, visti gli ottimi risultati delle iscrizioni che avete ottenuto.

D'altra parte le relazioni sindacali partecipate e bilaterali sono temi che ci appartengono da sempre e sono al centro della nostra strategia.

Se la bilateralità ha origine dalla contrattazione collettiva, è importante sottolineare anche che negli anni è intervenuta un'ampia legislazione che l'ha sostenuta, assegnandole ruoli e compiti sempre di

maggior rilievo. Guardando al domani, possiamo immaginare che lo sviluppo della bilateralità porterà un sistema nuovo di regole che accompagnino tutte le fasi del mercato del lavoro, in entrata, durante la fase attiva del lavoro e in uscita, accanto al governo del salario di produttività, al welfare contrattuale e alla formazione continua.

Credo che in questo ambito la sfida principale che la bilateralità deve affrontare è contribuire a difendere non solo la tenuta occupazionale – come bene diceva Rosetta – ma anche la qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti che vanno dalla sicurezza alla formazione, alla crescita professionale, alle retribuzioni legate agli aumenti di produttività.

Una partecipazione questa non solo quindi nel governo delle imprese, ma anche nel governo del mercato del lavoro; una visione dunque della bilateralità che esce dai confini aziendali, costituendo un valido strumento per l'elaborazione delle politiche del lavoro sul territorio, dove la formazione continua è elemento strategico e fondamentale e trova nell'azione dei fondi interprofessionali la sua sede naturale, come ricordava Rosetta.

Una grande sfida per numero di lavoratori e di imprese coinvolte e di risorse finanziarie impegnate: non era mai accaduto – questo è bene ricordarlo a noi stessi per primi – se non in casi limitati, che la legge assegnasse alle parti sociali finanziamenti da gestire secondo criteri e responsabilità condivise. Ciò ha consentito di iniziare a fare formazione secondo i principi della pari dignità tra rappresentanza sindacale e rappresentanze datoriale, a tutto vantaggio della crescita professionale dei lavoratori e della competitività delle aziende.

Nuovi spazi e importanti compiti sono stati assegnati agli enti bilaterali, compiti che vanno dai contenuti formativi dei contratti alla certificazione dei rapporti di lavoro, al tema dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, spazi che però vanno al meglio valorizzati.

Ma quale scenario abbiamo di fronte? I risultati dell'attività dei fondi professionali dalla loro nascita sono interessanti, anche se inevitabilmente articolati. Complessivamente i risultati sono positivi, risultati da cui partire per dare un rinnovato ed indispensabile impulso alla quantità/qualità della formazione e alla stessa bilateralità.

Ciò comporta una più forte consapevolezza delle parti sociali e la disponibilità ad uno sforzo sempre più mirato, sforzo che non può partire che da un dato: la normativa che regola l'attività dei fondi, se si esclude l'ultimo decreto interministeriale, sostanzialmente è la stessa.

Siamo per questo chiamati ad uno sforzo nuovo per portare competenze e professionalità all'interno dei fondi, per dare nuova energia bilaterale alla formazione, per garantire al contempo occupazione e occupabilità per i lavoratori e competitività per le piccole e medie aziende.

E ciò va realizzato in tre direzioni: la gestione bilaterale delle crisi aziendali, la formazione nelle piccole aziende e nelle micro imprese, la formazione della sicurezza.

È necessario sviluppare nuove azioni per andare verso una gestione intelligente e lungimirante della formazione bilaterale e delle crisi strutturali delle grandi aziende e dei distretti.

L'azione e il protagonismo dei fondi interprofessionali possono essere di grande aiuto per governare la transizione e su come combinare ammortizzatori sociali, formazione e riqualificazione professionale.

La formazione nelle piccolissime aziende, per accrescere la competitività, è fondamentale; lo è in particolare per il ruolo che esse rivestono nella struttura produttiva del Paese e per il rilancio del sistema produttivo e qui bisogna riflettere sui limiti dei processi formativi per un'impostazione più pratica e contestualizzata della formazione continua, rendendola non occasionale e sporadica, ma strutturata.

Bisogna accompagnare le imprese ed i lavoratori nella crescita della competitività delle imprese stesse e per favorire una maggiore occupazione c'è necessità di professionalità più spendibili nel mercato del lavoro.

Sulla sicurezza – su cui si deve costruire una nuova dimensione della formazione e sulla cui importanza e centralità credo che non sia necessario soffermarci – il sistema della bilateralità e i fondi interprofessionali hanno fatto delle cose interessanti, devono però investire sempre di più su questo terreno: la sicurezza deve diventare parte integrante della qualità del prodotto e dei processi; ciò significa che la bilateralità dovrà sempre più investire sulla formazione alla sicurezza, sia nella sua dimensione etica e di tutela del lavoratore, sia in relazione al legame tra il buon lavoro e la sicurezza.

Ma più in generale la crisi economica e finanziaria ha messo al centro i cosiddetti processi di extra collocamento, ossia lo sforzo di ricollocazione dei lavoratori a rischio licenziamento per situazioni di crisi o per azioni di flessibilità in uscita. Ciò costringe ogni lavoratore a mettere in atto strategie attive di difesa e sviluppo della propria occupabilità.

Dobbiamo aggiornare i nostri canoni e la nostra visione della rappresentanza, contemperando le tutele collettive con i nuovi bisogni dei singoli lavoratori: servono dosi massicce di orientamento al lavoro ed il bilancio di competenze, così che anche i percorsi formativi siano sempre più disegnati sulle esigenze dei singoli lavoratori.

Occorre quindi superare un'idea datata di formazione che non appare in grado di rispondere ai nuovi e complessi processi che stanno investendo il mondo del lavoro.

Il sistema della bilateralità e dei fondi interprofessionali ha dunque il dovere di attivare una formazione nuova, intesa come strumento centrale delle politiche occupazionali: dobbiamo migrare verso un concetto di percorso fortemente integrato lavoro/formazione, concetti che sono sempre più destinati a fondersi in una nuova sintesi.

Tutti ci rendiamo conto che la semplice difesa dell'esistente lascerebbe più deboli quelli che si trovano già in una situazione di precarietà ed i cosiddetti "garantiti" in una situazione di sempre maggiore incertezza.

La crisi nel suo dispiegarsi ha accelerato la necessità di dare nuovo impulso alla bilateralità ed ai suoi organismi e proprio perché non siamo all'inizio e abbiamo di fronte grandi opportunità, abbiamo il dovere di essere ancora una volta protagonisti del cambiamento.

Come sindacato, più che agli altri, spetta soprattutto alla Cisl, a noi, che abbiamo molto investito e crediamo fortemente in questi strumenti, dimostrare con i fatti, anche a chi è scettico o pregiudizialmente contrario, le potenzialità della bilateralità sul terreno delle tutele, delle prestazioni e dei servizi ai lavoratori e alle imprese.

La bilateralità, prima di essere uno strumento, è un modello culturale, è un sistema di relazioni tra le parti, come dimostra l'esperienza: sta alle parti costitutive coltivare e far crescere questo modello. Grazie.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie Marcello. La parola ora al Prof. Michele Tiraboschi.





ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



### COS'È L'ENTE BILATERALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

L'E.B.I.T., Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, costituito il 7 giugno 2000 da Federturismo Confindustria, con l'adesione di Confindustria AICA, e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTU-CS-UIL, è lo strumento individuato dalle Parti stipulanti il CCNL Industria Turistica per la programmazione e l'organizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, per il monitoraggio e la rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore e per l'elaborazione di proposte in materia di formazione e qualificazione professionali.

In attuazione di quanto stabilito dalle Parti sociali nel Contratto, l'E.B.I.T. ha svolto studi e ricerche apprezzate non solo nel settore, ma anche a livello accademico ed istituzionale. È il caso di **"Turismo: Prospettive & Governance - Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia"**, dalla cui analisi del settore è emerso un quadro ricco di criticità: la stagionalità della domanda, la frammentazione del tessuto produttivo, l'inadeguatezza dell'organizzazione formativa, l'insufficiente attenzione della politica. Elementi, questi, che permettono di comprendere i motivi di uno sviluppo del turismo inferiore alle sue grandi potenzialità.

Dallo studio è emersa anche una forte rilevanza attribuita, dalle imprese intervistate, al lavoro competente, vettore di competitività delle imprese e di occupabilità dei lavoratori. Il tema è stato approfondito nella successiva indagine **"Per un lavoro competente - La formazione professionale come leva di sviluppo del turismo"**.

In questa analisi sono state rilevate le carenze di conoscenze e di profili professionali nel settore turistico, mentre un capitolo è stato dedicato all'uso che le aziende fanno dei fondi dedicati alla formazione, in particolare del Fondo interprofessionale Fondimpresa. Nonostante le aziende riconoscano una certa importanza alla formazione continua dei propri dipendenti, ancora oggi non utilizzano adeguatamente l'opportunità di questi finanziamenti.

L'E.B.I.T. ha, pertanto, avviato una serie di iniziative per incoraggiare le aziende della filiera turistica a sfruttare questa opportunità, promuovendo costantemente **Piani Formativi** sugli Avvisi di Fondimpresa. L'E.B.I.T. ha inoltre predisposto un servizio di assistenza, soprattutto per la fase iniziale di accesso ai finanziamenti per la formazione e l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti, momento in cui gran parte delle aziende intervistate hanno manifestato maggiore difficoltà. Il tema della Formazione continua è molto sentito anche dai giovani lavoratori del comparto turistico-alberghiero, come è stato rilevato dall'ultimo lavoro di E.B.I.T. **"Il turismo italiano e le nuove generazioni, un'indagine sul comparto alberghiero"**. Lo studio, condotto in collaborazione con E.B.I.T. Veneto e la società Risposte Turismo, ha voluto mettere in luce valutazioni, problematiche e prospettive future di questo specifico segmento del mercato del lavoro, sia dal punto di vista delle aziende che da quello dei giovani. L'indagine costituisce, quindi, un importante spunto dal quale partire per una migliore impostazione delle condizioni per fare "nuova" impresa.

Uno dei compiti che la contrattazione ha assegnato all'E.B.I.T. è quello di analizzare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile; a tal fine è stata istituita in seno all'Ente la **Commissione per le Pari Opportunità** che, utilizzando fonti statistiche e di ricerca diretta, rende conto degli andamenti dell'occupazione maschile e femminile nel settore, anche e soprattutto rispetto ai livelli di inquadramento professionale e alla tipologia di rapporti di lavoro utilizzati. L'impegno della Commissione nello svolgimento dei propri compiti ha portato alla realizzazione dell'indagine su **"Le Pari Opportunità nel settore dell'industria turistica"**, la cui Prefazione è stata scritta dalla Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori. In E.B.I.T. è stata inoltre istituita la **Commissione Apprendistato**, a cui le aziende possono rivolgersi per richiedere il parere di conformità per assumere apprendisti a seguito di un percorso formativo in cui il giovane, con la supervisione di un tutor aziendale qualificato, acquisisce competenze di base, trasversali e tecnico-professionali relative alla qualifica scelta. Sull'argomento, l'E.B.I.T. ha realizzato il Cd-rom **"Analisi dinamica e contesto normativo, contrattuale (1997/2007) sul contratto di Apprendistato"**.

L'E.B.I.T. vanta al proprio interno due importanti Osservatori:

**Osservatorio sulla Legislazione turistica**, primo Osservatorio sul tema istituito in Italia, per la consultazione di tutte le leggi sulla legislazione turistica italiana e il confronto tra tutte le tipologie di leggi turistiche di ciascuna Regione;

**Osservatorio sulla Contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello**, un importante archivio, in costante aggiornamento, contenente i contratti nazionali ed aziendali.

Inoltre, tutta la Normativa in materia di sicurezza del lavoro è stata raccolta dall'E.B.I.T. In un Cd-rom su **"Salute e sicurezza - Vademecum per i lavoratori e le lavoratrici del settore Turismo"**.

In questi anni l'E.B.I.T. ha potenziato la propria rete territoriale attraverso la costituzione di Enti Bilaterali Territoriali sia in forma regionale che provinciale, il cui operato è riassunto nella pubblicazione **"Le attività degli Enti Bilaterali"**.

Con l'obiettivo di offrire supporto al reddito dei lavoratori dipendenti di imprese turistiche che, per crisi e/o ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, sono interessate da periodi di sospensione dell'attività, l'E.B.I.T. è l'Ente che può intervenire attraverso l'utilizzo dei Fondi accantonati per il **Sostegno al Reddito**, Fondo costituito in data 1 aprile 2008.



ELEVA

La qualità professionale

ATTIVA

Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE

L'incontro tra domanda e offerta

ANALIZZA

Il mondo del turismo e formula proposte



- ▀ Federalberghi
- ▀ Fipe
- ▀ Falta
- ▀ Flavet
- ▀ Federeli
- ▀ Filcams-CGIL
- ▀ Fioscat-CISL
- ▀ Ultras-UIL

**Ente Bilaterale  
Nazionale Turismo**

Via Lucullo 3 00187 ROMA  
Tel. +39 06 42012372 Fax + 39 06 24012404  
www.ebnt.it info@ebnt.it

# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**MICHELE TIRABOSCHI**

(Docente di Diritto del Lavoro presso l'Università  
di Modena e Reggio Emilia)



Sono io che ringrazio voi per questo invito e per l'opportunità non solo di essere qui e discutere di un tema così importante, ma anche di parlare con voi che siete in sala. Più che di un solo tema, in realtà, si tratta di vari temi, tutti molto complicati; però sono temi – come tutti hanno detto prima – centrali, decisivi.

Io non vorrei guardare molto lontano, però lontano dobbiamo guardare: in generale gli studiosi stanno cercando di capire come saranno il mondo del lavoro, l'impresa, il sindacato, da qui al 2050, ma io mi accontenterei anche solo di poter immaginare come può evolversi il grande cambiamento che stiamo registrando nell'arco dei prossimi dieci anni.

Voi che lavorate, che siete presenti, nei luoghi di lavoro, in realtà questo cambiamento lo state vivendo quotidianamente: immaginiamoci un reparto di produzione di una grande impresa della grande distribuzione organizzata, voi vedete che nella linea di chi lavora la carne o il pesce sono tutti extra comunitari o sono largamente extra comunitari, il che significa immaginare una presenza di lavoro, tradizioni, culture, anche profili religiosi, tempi di vita e di lavoro completamente diversi dai nostri.

Vedo che qui siete presenti con le nuove tecnologie, con l'iPad, con i telefonini, questo sta cambiando anche il modo di fare impresa, di organizzare il lavoro, di organizzare i processi produttivi, quindi noi stiamo vivendo una grandissima transizione legata alla tecnologia, legata ad un modo diverso di organizzare i processi produttivi, che magari colpisce di più alcuni settori esposti alla competizione internazionale, ma che indirettamente o direttamente colpisce anche settori che invece apparentemente sembrano più statici o comunque più legati al territorio e alla tradizione.

Immaginate come può cambiare anche il modo di organizzare un servizio turistico, un servizio per dei clienti sempre più esigenti e sempre più internazionali, che hanno di fronte un'offerta di servizi e di prodotti completamente diversa.

Quindi il tema della formazione in realtà è il tema di come noi stiamo costruendo la forza di lavoro di domani, i lavoratori di domani, il mercato del lavoro di domani, le imprese di domani, i modelli organizzativi di domani ed anche il modo di fare sindacato e di essere sindacalisti, di rappresentare il lavoro e le persone che lavorano di domani.

Credo che sia significativo il fatto che oggi Fisascat stia organizzando un seminario, un corso di approfondimento con FondoProfessio-

ni: è un mondo del lavoro completamente diverso. Perciò ora noi costruiamo le norme, le leggi, gli accordi – penso alle imprese o comunque ad unità organizzate in un certo modo con la presenza massiccia di forza lavoro dipendente – e consideriamo un mondo che in realtà non è nuovo, ma che cominciamo ad analizzare ed a studiare come un mondo delle professioni in cui l'idea dell'impresa, della fabbrica, della presenza del sindacato nel luogo di lavoro non esiste più, mentre contano molto di più il territorio ed i servizi che possono essere offerti, servizi che in realtà possono essere tutele di tipo previdenziale o di tipo assicurativo e la formazione.

In particolare credo che sia quindi questo il tema su cui riflettere, rispetto al quale non porto una relazione, ma porto dei ragionamenti su alcuni punti che penso siano i più significativi per voi, nella vostra azione quotidiana di delegati, di quadri, di dirigenti sindacali. Il primo tema – che hanno già comunque toccato tutti i relatori che mi hanno preceduto – è quello di cambiare l'idea, l'immagine che noi abbiamo della formazione, cioè l'idea vecchia della formazione, che considera la formazione una cosa importante, ma solo a parole.

Ne parliamo, la richiamiamo in continuazione, la richiamano i ministri, i sindacalisti più importanti, la richiamano i documenti ufficiali, i documenti internazionali, europei, le famose Linee Guida sulla Formazione, però poi rimane un po' ai margini, come spesso ai margini – e qui mi piace la suggestione che veniva prima indicata da Mario Scotti, il quale avvicinava formazione e sicurezza – rimane la sicurezza, che è un tema importantissimo perché, quando entro nel luogo di lavoro, vorrei conservare l'integrità del mio corpo, l'integrità fisica, e non entrare in contatto con delle sostanze che provocano delle patologie, qualcosa di invisibile, ma che può creare nell'arco del tempo un danno irreversibile.

Lo stesso vale per la formazione, che è vista un po' come una Cenerentola, come un elemento che vogliamo rilanciare, ma è come se fosse un corpo estraneo, un corpo a sé stante. Invece la formazione, specialmente se la intendiamo come formazione continua, deve essere un elemento presente quotidianamente in tutto quello che facciamo, in modo da apprendere da qualunque contesto in cui noi siamo e anche dal contesto lavorativo.

Se utilizzo la parola "formazione continua", ovvero formazione lungo l'intero arco della vita, è evidente che sto immaginando che esistono delle sedi, dei luoghi di apprendimento, di formazione che non

sono più quelli tradizionali che noi conosciamo, ossia le aule. Oggi noi siamo appunto in un'aula e siamo venuti – qualcuno con percorsi più lunghi, altri meno lunghi – da esperienze scolastiche varie, qualcuno dall'esperienza universitaria, ed abbiamo sempre pensato che questo fosse il luogo della formazione, cioè un qualcosa di distinto da quello che è l'ambiente di lavoro, il luogo di lavoro.

Io credo che noi dobbiamo abbattere questa idea, che forse poteva funzionare qualche decennio fa, ma che oggi non funziona più ed è questo il primo tema su cui riflettere: un tema molto forte, una sfida che la Cisl ha preso a cuore, ma che non tutti i sindacati condividono. Infatti, se io voglio veramente che la persona apprenda lungo il corso della vita, devo consentire che possa apprendere anche nei luoghi di lavoro, anche dentro l'impresa, anche dentro uno studio professionale.

Quindi il primo grande tema è quello del luogo della formazione, delle sedi della formazione e delle procedure della formazione e rispetto a questo tema si sta sempre più evidenziando che è inutile insistere sugli aspetti formali: quante ore di formazione, qual è la sede della formazione, se una sede esterna, se una sede che non sia in assetto lavorativo, qual è l'attore che eroga la formazione, che sia possibilmente pubblico e accreditato, ecc.

Per la formazione conta la sostanza, conta il valore aggiunto che do alla persona che viene formata – che è il protagonista – conta la competenza che emerge, la quale diventa ricchezza, patrimonio del mio datore di lavoro, del mio committente, dell'ambiente di lavoro, dell'ambiente organizzativo in cui sto.

Quindi la prima grande sfida sul tema della formazione è questa: cercare di cogliere più i profili attenti agli esiti, alla verifica di quello che succede al termine di un percorso, che invece una valutazione puramente formale, burocratica, quasi da rendicontazione di un percorso che viene certificato e accreditato solo se fatto in certi luoghi, in certe sedi con un certo monte ore formativo.

Questo però credo che riguardi anche il sindacato: è bellissimo quando voi riflettete e dite: "Noi ci siamo spesi, abbiamo creduto negli strumenti della formazione, nella bilateralità, nella contrattazione collettiva decentrata, ma siamo poi capaci di portare avanti queste idee e questa visione?"

Il discorso, quindi, riguarda anche la formazione del sindacalista: che cosa significa essere sindacalista oggi, cosa significa esserlo

nel 2010, cosa significherà esserlo nel 2050, quando magari nel 2020 non ci sarà più l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, oppure ci sarà una tendenza più individualizzante nel rapporto di lavoro – sto elencando ciò che già avviene in molti altri Paesi, dove ci sono tendenze che da noi arrivano con 10/20 anni di ritardo – o magari scomparirà addirittura il sindacato che diventerà – come qualcuno immagina – un mero erogatore di servizi e tradirà la sua funzione storica di rappresentanza e tutela del lavoratore.

Questo è un tema importante su cui invito ad una riflessione: io non ho delle idee chiarissime né faccio il mestiere del sindacalista, quindi non posso portare qui una verità, una certezza, però lo dico in termini problematici, come spunto per la riflessione, proprio accostandomi alla marginalità che la formazione ha sempre avuto, come il tema della sicurezza.

Io sarei molto titubante nell'immaginare la costituzione, in quest'ottica moderna di formazione, di delegati specializzati sulla formazione: come c'è lo specialista della sicurezza, così c'è quello della formazione, come se fossero due competenze molto tecniche, molto specialistiche, che però restano ai margini del cuore del processo organizzativo di impresa, che restano ai margini del cuore del processo di rappresentanza, per cui c'è il sindacalista puro, quello che fa rappresentanza, quello che fa contrattazione e poi, ai margini, ci possono essere dei delegati specialistici.

Dico questo in chiave speculare perché questo avviene anche nelle aziende: l'azienda ha l'esperto, il Direttore di relazioni industriali e il Direttore delle risorse umane e poi si avvale di figure spesso tecniche, talvolta anche esterne, talvolta delegando all'esterno il compito della sicurezza e della formazione.

Invece io penso che nel 2020/2050 rappresentare il mondo del lavoro, rappresentare le persone che lavorano debba prevedere, come principale competenza, proprio il tema della formazione, se la formazione non è un semplice monte ore che devo progettare ed erogare sino a realizzare un piano formativo, ma è il modo con cui io tutelo le persone, le tutelo dando loro forza e consapevolezza di quello che sono, adattabilità ed occupabilità.

Cioè io do al lavoratore delle tutele moderne, innovative, che non sono solo le tutele classiche, per cui non mi limito a dirgli: "Tu hai un contratto di lavoro, hai una retribuzione: il mio compito è aumentarti la retribuzione ed evitare che tu venga licenziato, perda il lavoro,

subisca delle ingiustizie". Questo ci sarà sempre, ma ci sarà sempre di più anche l'esigenza di rappresentare ed intercettare i lavoratori che non hanno un contratto, o che hanno perso un contratto o che stanno per perderlo, che fanno fatica ad entrare nel mondo del lavoro come disoccupati o come inoccupati.

E qui la grande capacità di tutela è quella appunto di fare un investimento sull'elemento della formazione, inteso quindi non come semplice erogazione di un servizio, ma come quel patrimonio di saperi, di competenze, quella stessa attitudine mentale che io do al lavoratore perché sia più forte nella relazione che ha con il datore di lavoro.

Faccio un esempio concreto, che mi ha sempre colpito, mi ha sempre, diciamo così, lasciato un po' perplesso, pur parlando sempre da professore, quindi un po' con la testa sulle nuvole e non conoscendo la difficoltà quotidiana di affrontare certi temi, ma per dire che la formazione è per me l'elemento centrale di un modo di rappresentare il lavoro, di fare sindacato, specialmente un sindacato che vuole essere partecipativo, di un sindacato che vuole essere attento a quello che avviene dentro l'azienda, a quello che avviene nei territori più che alla politica e all'ideologia.

Io sono stupito nel vedere che tutti i contratti collettivi, compreso il contratto collettivo del vostro settore, non stanno lavorando, non riescono a lavorare sui sistemi di inquadramento professionale, cioè su come la persona viene assunta, entra in azienda, crea il suo percorso di carriera. Eppure è lì che sta la sua forza, perché la persona, quando entra, entra in un certo modo, con certe competenze, con una certa esperienza, o meglio, con una forte inesperienza. Però a quel punto non è che finisce lì il suo percorso, è lì che nasce il suo percorso, ma purtroppo il suo percorso è ingabbiato da questi sistemi di inquadramento professionale che nel settore industriale rappresentano un'impresa vecchia, l'impresa fordista, taylorista, l'inquadramento unico.

Ed anche nel settore del Commercio i contratti non riescono ad esprimere quello che sarà l'impresa del futuro – e lo dico in termini di rappresentanza – cioè a coniugare formazione e rappresentanza. Allora io formo per cosa? Abbiamo detto che la formazione moderna è quella che lavora sui fabbisogni delle imprese, ma io come faccio a sapere quali fabbisogni hanno le imprese, quali sono le figure professionali, quali sono le competenze che servono per far fun-



zione un'impresa, uno studio professionale, un centro della grande distribuzione, un albergo, un ristorante?

Innanzitutto devo capire qual è il modello organizzativo e vorrei avere, da sindacalista, la possibilità di partecipare alla costruzione di tale modello. E vorrei partecipare nel senso pieno che – come dite voi – non è solo partecipare agli utili, ma è partecipare alla democrazia, costruire la democrazia aziendale, quando io concorro a definire il modello organizzativo e lo definisco attraverso i sistemi di inquadramento professionale, attraverso le graduatorie, attraverso le figure professionali ed è lì poi che io vado ad agganciare le persone, le crescite professionali ed anche i trattamenti retributivi.

Io ho sempre trovato incredibile questo atteggiamento retrogrado che – lo ripeto – va bene in un sistema di relazione del lavoro massificato, fordista, taylorista, ma non va molto bene in un settore dinamico, che cambia rapidamente. Sono – così come voi dite – la qualità delle persone e le competenze che fanno la fortuna di un'azienda, come chi sta alla reception di un albergo, chi risponde al telefono, il cameriere che sa intrattenere bene, sa soddisfare al meglio i propri clienti, rende il proprio luogo di lavoro, un luogo di lavoro molto più produttivo, dove entra più ricchezza e ci sono più risorse da distribuire ai lavoratori.

Ecco perché io parlo di inquadramenti e trattamenti retributivi: perché oggi abbiamo un sistema di inquadramento che è rigidissimo, come è rigido ed automatico il percorso retributivo, per cui queste idee di valorizzare il secondo livello, il salario variabile, la produttività, il merito, le competenze, l'impegno che ci mette un lavoratore, oggi non ci sono: abbiamo di conseguenza una bassissima produttività che danneggia non solo le imprese, ma anche il sistema produttivo, la crescita per i nostri giovani e le opportunità per il futuro.

E che danneggia anche il salario netto del lavoratore, perché noi abbiamo tutta una costruzione molto centralista, molto costruita sui contratti nazionali, che accetta lo scambio di avere prestazioni medie a fronte di salari medio bassi, che poi sono veramente bassi, se comparati con il resto d'Europa.

Laddove invece la costruzione di sistemi molto più dinamici di inquadramento, di crescita, di presa in carico di formazione, di opportunità di crescita e carriera darebbe grandissime chance e maggiori e migliori tutele alle persone che possono entrare in questi percorsi e non rimanerci ingabbiati, solo perché sono entrati non avendo avuto

la fortuna, per esempio, di fare un percorso formativo. E così restano intrappolati in un percorso chiuso, in una scala gerarchica, che non consente loro di mettere invece in gioco tutte le abilità, le competenze e l'esperienza che hanno acquisito.

Quindi io credo che il tema della formazione – se lo leggiamo nell'ottica del titolo che gli viene assegnato, ovvero come una opportunità – non debba solo essere letto e studiato – anche se poi qualche riferimento evidentemente lo farò nell'ottica tecnicista e specialistica – in modo tale da indurci a dire: “Beh, siamo a posto, esiste un fondo interprofessionale dedicato e destinato a dare opportunità ed a gestire le risorse sulla formazione”, ma debba invece spingerci ad immaginare come la rappresentanza oggi possa essere giocata attraverso un percorso integrato, per cui la formazione diventa una tutela attiva che noi diamo alle persone, come una tutela attiva è quella di contrattare sui salari, contrattare su condizioni di vita e di lavoro sempre migliori, o contrattare nella gestione di una crisi occupazionale.

Questo credo che sia l'aspetto centrale fondamentale, poi certo si possono formare dei progettisti, cioè coloro che costruiscono i piani formativi, coloro che hanno la conoscenza specialistica e tecnica delle complesse procedure burocratiche che, tanto nel pubblico che nel privato, esistono per gestire i percorsi di formazione.

Ma quello che al momento credo manchi è una visione complessiva di questo modo di riprogettare l'elemento della formazione come tutela attiva e centrale che il sindacato offre alle persone che rappresenta, come singoli, ma anche come collettività, quindi come soggetti che entrano in un contesto organizzativo che non è mai statico, ma è dinamico.

L'impresa per definizione è dinamica e la formazione è quella leva che consente di avvicinare le persone ai cambiamenti organizzativi che sono in atto, cambiamenti che oggi sono tutte nelle mani della direzione aziendale, la quale spesso proprio sulla formazione gioca politiche unilaterali, gioca politiche premiali verso alcune figure apicali a danno delle opportunità che possono essere date invece a qualunque figura professionale, a qualunque livello di inquadramento.

Quindi siamo di fronte ad un'ottica di relazioni industriali molto individualizzante che alla fine poi scavalca il sindacato; ecco perché il sindacato ha in questo ambito un fortissimo interesse, per il sinda-

cato è innanzitutto un'opportunità quella di designare e costruire i percorsi formativi e quella di immaginare nella formazione una tecnica di tutela moderna.

Qui faccio un passaggio in più nel ragionamento, come facciamo anche in aula quando spieghiamo ai nostri studenti universitari quelle che sono le basi del diritto del lavoro, le basi del diritto sindacale. Noi italiani in particolare abbiamo una tradizione molto differenziata rispetto a tantissimi altri Paesi e non solo del Nord Europa, che ha ottime pratiche, ma anche rispetto alla Francia ed alla Germania che hanno tradizioni più vicine alla nostra. Noi abbiamo costruito un sistema di tutele del lavoro quasi tutte incentrate dentro l'azienda, dentro il luogo di lavoro, dentro il contratto di lavoro e ci siamo un po' dimenticati di quello che sta fuori dell'azienda, cioè il mercato del lavoro.

Quindi noi siamo molto deboli nelle politiche attive del lavoro, nella gestione di quegli strumenti che vanno invece a costruire reti e relazioni. Era molto bello quando prima, sia Scotti che Balzola, parlavano degli enti bilaterali come sistemi completi di relazione, cioè capaci di andare al di là delle singole funzioni di sicurezza, sostegno al reddito, formazione, previdenza o sanità integrativa.

Invece il lavoratore spesso è solo e ciò vale specialmente per quelli che voi non intercettate. Quando cerco di immaginare questi mercati del lavoro e queste aziende nei prossimi venti, trent'anni, mi rendo conto che noi avremo sempre più forza lavoro che non viene intercettata dal sindacato e che spesso è sola, non ha una rete di relazioni, contatti, qualcuno che la accompagni in quelle che probabilmente saranno delle continue transizioni occupazionali.

Avremo la posizione di attivo, la posizione di persona non più attiva, la posizione di attivo con rapporto di lavoro dipendente, che può diventare un autonomo, oppure può essere un autonomo che apre una propria impresa e porta con sé altri lavoratori: insomma, un mercato del lavoro molto più dinamico e valorizzare la rete delle relazioni significa valorizzare una volta di più la dinamica, la logica sindacale, costruire un diritto del mercato del lavoro, un diritto delle relazioni industriali, non solo un diritto statalista, pubblicista, che presidia il fortunato che ha un contratto di lavoro in quello che è lo scenario che voi conoscete di un mercato del lavoro molto dualistico che contrappone quelli che qualcuno dice essere garantiti, perché hanno un lavoro e un contratto, e quelli che non l'hanno.

È una semplificazione: non sempre chi ha un contratto è un privilegiato, un garantito, anzi, spesso ha dei contratti via via temporanei, atipici, intermittenti, che non vengono rinnovati, quindi conosco benissimo le problematiche e le difficoltà che si incontrano quando si deve rappresentare un mondo di lavoratori che hanno un contratto che comunque è sempre in evoluzione rispetto a tempi passati.

Però qui c'è un compito altrettanto importante, strategico, che proprio la leva bilaterale e la leva della formazione possono consentire di costruire e cioè questa trama di relazioni, il che significa, io credo, non solo relazioni, non solo servizi, ma anche tutele che vengono offerte alle persone, tutele moderne, che vengono quindi costruite per accompagnare le persone su quelli che in alcuni Paesi del Nord Europa chiamano i "mercati transizionali del lavoro" in riferimento al fatto che noi troveremo sempre più spesso persone che non hanno un contratto e sono sempre più sui mercati esterni a quelli tradizionali.

Da qui deriva l'importanza di presidiare i territori, l'importanza di costruire reti sociali, reti di relazioni sui territori e quindi l'importanza di ripensare e riprogettare la formazione e quello che sta a fianco della formazione, come possono essere gli ammortizzatori, in questa prospettiva e in quest'ottica.

Ed è qui che c'è la grande sfida del sindacato, cioè di un sindacato che dice: "Io voglio non solo entrare nel processo organizzativo dell'azienda – e quindi partecipare a quella che è la costruzione dell'azienda del futuro o dello studio professionale del futuro – ma voglio anche partecipare a quelle che sono le transizioni occupazionali; in primo luogo per portare più gente possibile dentro al mondo del lavoro, per dare più opportunità occupazionali a chi non ha un lavoro, in secondo luogo per accompagnare il prima possibile verso una nuova occupazione chi dovrà avere la sfortuna di perdere il lavoro".

Ed è qui che si gioca l'altra grandissima sfida sulla tematica della formazione, perché la formazione, a ben vedere – e questo si collega con le altre funzioni che i soggetti bilaterali possono avere – se opera bene, non è solo erogare un certo numero di ore di insegnamento alla persona, ma la formazione in termini moderni e dinamici è una sorta di leva di placement, cioè di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Quando il sindacato rappresenta persone, rappresenta coloro che sono dentro un contesto aziendale, persone che devono essere avvicinate a quelle che sono le esigenze delle imprese, le quali a

loro volta devono avvicinarsi a quelle che sono le esigenze delle persone che lavorano. Prima si parlava dei tempi di vita o delle esigenze delle lavoratrici rispetto ai tempi di non lavoro, alle esigenze dei giovani, alle esigenze di formazione e aggiornamento comunque di tutte le persone, ebbene, la formazione è una grandissima leva di placement, è una leva che avvicina domanda e offerta di lavoro.

Quando noi, come studiosi esperti di sindacalismo, analizziamo il mercato del lavoro, oltre a tante ingiustizie e diritti negati che registriamo, annotiamo anche dei paradossi incredibili: le vostre aziende, le aziende in cui state spesso, cercano lavoratori che non trovano e voi avete lavoratori che cercano lavoro per migliorare la propria posizione occupazionale e non riescono ad essere soddisfatti in questa legittima aspirazione, perché hanno un'insieme di specialità, di competenze, di esperienze che non sono quelle che l'azienda sta cercando.

Chi si fa carico, allora, di avvicinare questi due mondi? Le ambizioni, le esigenze, le esperienze del singolo ed i contesti organizzativi del lavoro, le aziende, gli studi professionali o anche le sedi attraverso cui si creano dei percorsi di reinserimento nel mondo del lavoro e la leva è la formazione.

Come già prima Rosetta Raso diceva, noi ben sappiamo che questo è un terreno che spesso è coperto dalle agenzie che operano a fine di lucro: possono essere agenzie di placement, di collocamento, di somministrazione e possono essere anche agenzie di formazione, questo è legittimo: c'è una libertà di impresa legittima, ma è chiaro che loro lo fanno con una logica di tutt'altro tipo, che non è una logica di medio periodo, che non è una logica di prospettiva come quella di chi vuole costruire gli ambienti di lavoro.

Abbiamo una formazione vera, se è governata da delegati sindacali che riescono a gestire non solo il segmento formativo, ma riescono a gestire l'interna rete delle tutele, delle rappresentanze, delle modalità di rappresentare le persone, riescono ad avvicinare domanda e offerta di lavoro, riescono a costruire i mercati del lavoro del futuro, riescono ad accompagnare le aziende o a convincere le aziende a farsi accompagnare in maniera positiva nei delicati e talvolta dolorosi processi di ristrutturazione e di organizzazione.

Le organizzazioni e le ristrutturazioni non sono di per sé negative, sono cose importanti, se vogliamo che le imprese stiano in vita, che siano solide, forti, che diano quindi prospettive occupazionali. Sono

delle esperienze negative quando queste ristrutturazioni non vengono gestite in un'ottica partecipativa e vengono gestite sulla pelle delle persone che lavorano, dimenticando che queste persone invece possono essere il valore aggiunto, la forza che un'impresa può positivamente utilizzare.

Quindi se noi abbiamo degli agenti, dei soggetti di ispirazione bilaterale, o di configurazione anche unilaterale, sindacale, che accompagnano questi incontri tra domanda e offerta di lavoro, lì si realizza un passaggio importante e fondamentale.

Questo chiaramente deve essere fatto però in funzione della capacità di immaginare e ridisegnare quelli che sono gli assetti interni dell'azienda. È per questo che io sfido e rilancio sul tema degli inquadramenti professionali, perché se io sto immaginando dei processi di cambiamento, di riorganizzazione all'interno del mondo del lavoro, io devo avere dei parametri oggettivi con cui confrontarmi con l'azienda, altrimenti sono debole io, come sindacato e sindacalista, perché non riesco a capire qual è l'esito finale del percorso, qual è l'azienda che stiamo per costruire.

Io spesso utilizzo il contratto del Commercio per fare le esercitazioni con i miei studenti all'Università: se voi leggete il capitolo sugli inquadramenti, scoprirete che è un capitolo decisamente frammentario, destrutturato. Io mi rendo ben conto che nasce da dinamiche contrattuali che hanno una loro storia, una loro tradizione, le loro complicazioni sulle quali spesso è difficile intervenire. Eppure lì mi sembra che il ruolo dominante sugli inquadramenti e sugli assetti di impresa ce l'abbia soprattutto l'azienda, perché in questo caos disorganizzato l'azienda comunque, con la sua direzione aziendale, con la sua direzione delle risorse umane, sa benissimo quello che vuol fare e quello che è il suo modello organizzativo e forse non ha interesse a mettere in discussione nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro questi percorsi.

Però se non li mettiamo in discussione, ditemi voi come si fa a dare attuazione – e spero che le abbiate lette perché ormai hanno quasi un anno – alle Linee Guida sulla Formazione per il 2010. Anzi, attualmente è in corso di rinnovo fra governo e regioni l'accordo 2009 sugli ammortizzatori ed in questo rinnovo probabilmente si dirà che anche le Linee Guida sulla Formazione del 2010 verranno prorogate per il 2011 e 2012, chiaramente previa verifica con le rappresentanze datoriali e sindacali che erano parte di quell'intesa.

Questa intesa e queste Linee Guida dicono, innanzitutto, che se vogliamo formare le persone, bisogna sapere per cosa le formiamo, non formarle tanto per formarle, oppure formarle per competenze che non servono, ma formarle in funzione dei fabbisogni professionali, in funzione delle competenze che servono veramente e concretamente sul lavoro.

Ma quali sono queste competenze? Io credo che non lo sappia nessuno: c'è qualche centro studi, qualche centro elaborazione dati, ci sono le indagini Excelsior che se ne occupano e che fanno un'opera importantissima, ma che fotografano sempre il lavoro dell'anno precedente, non dicono che oggi noi abbiamo bacini di disoccupazione, bacini di precariato, gente esclusa dai processi produttivi e aziende che vorrebbero assumere per certe figure o certi profili e vorrebbero assumere oggi e non domani. E se voglio formare le persone che sono fuori dal mercato del lavoro per le esigenze attuali, non possono impiegarci 2 anni o 3 anni, devo averle già formate in anticipo, sapendo quelli che sono i fabbisogni immediati, tempestivi. Per capire i fabbisogni interprofessionali, devo capire quali sono i modelli organizzativi e i sistemi di inquadramento, quindi il primo punto su cui non si sta lavorando, ma che è decisivo, è quello di agganciare il capitolo uno delle Linee Guida sulla Formazione legato alle analisi dei fabbisogni interprofessionali – che lì si dice che devono essere fatte a livello territoriale e settoriale – con indagini qualitative e non solo quantitative – come fa Excelsior – della realtà del mondo del lavoro.

Mi piacerebbe dunque avere una fotografia vera, reale del mondo del lavoro di un certo settore. Ad esempio il Commercio, vorrei vederlo rappresentato in maniera organica e sistematica, non solo indicando le figure, come il venditore, colui che fa merchandising, ecc., figure che vengono elencate, ma non nell'ottica di un sistema unitario che ricomponesse il modello organizzativo.

Quindi io devo riconoscere i fabbisogni, ma per chi? Per quell'azienda, per quel settore, per i contesti organizzati; devo saper anche differenziare, in un settore così articolato come il vostro, le esigenze della grande impresa organizzata, da quelle invece dei piccoli negozi. Provate ad immaginare come potrebbe oggi il titolare di un negozio, di una salumeria o altro trovare dei giovani di bottega che sanno tagliare in un certo modo il prosciutto, che sanno riconoscere la qualità di quest'ultimo: non li trovano nemmeno le imprese della grande

distribuzione organizzata le quali vanno a prendere in Ungheria i lavoratori per il taglio delle carni.

Eppure sono lavoratori che, se non sbaglio, hanno trattamenti retributivi tra i 3.000 e i 4.000 euro e penso che ce ne siano molti di casi di questo tipo, ma c'è appunto un fortissimo scollamento fra domanda e offerta di lavoro. Dunque servono degli attori, ma non vorrei che fossero attori privati, che operano in chiave di business e non in chiave di sistema, a presidiare quest'area.

Altro importante elemento è che le Linee Guida dicono che io, se ho i fabbisogni, devo fare una formazione moderna. Questa è un'altra grande sfida, che è scritta nero su bianco, ma che andrebbe attrezzata. Noi, come siamo qui oggi, stiamo facendo formazione: è il classico intervento di formazione d'aula, per cui leggiamo i rendiconti, i rapporti di For.Te i quali ci dicono che il 95% della formazione erogata con il fondo For.Te è una formazione d'aula ed una formazione d'aula vuol dire che c'è un insegnante, che non so se conosce la realtà del mondo del lavoro come voi – io, ad esempio, non la conosco – il quale viene a farvi la lezione, voi ascoltate, non c'è probabilmente un esito finale del percorso formativo e c'è uno scollamento con la realtà delle cose.

E invece le Linee Guida dicono che occorrerebbe ribaltare completamente la percentuale, che occorrerebbe avere il 95% di formazione non scolasticistica d'aula, perché questa non serve, che occorrerebbe avere una formazione per situazioni di compito, tale che si possa uscire da qui e dire: "Benissimo, oggi ho imparato questo: so che esistono le Linee Guida, so che hanno questi 5 punti, so che questo si traduce nella possibilità di introdurre nel rinnovo del contratto collettivo del Commercio questi elementi innovativi che riguardano l'apprendistato, la formazione degli adulti, l'utilizzo dei cassintegrati per fare da tutor nei percorsi formativi dei tirocinanti e degli stagisti". Bisognerebbe cioè riuscire a tradurre la teoria in pratica.

Qui noi scontiamo, lo dicono le Linee Guida, una vecchia idea della formazione, come qualcosa di separato dal lavoro, mentre l'idea moderna – e lo dicono i centri di studio internazionali e questo valorizza moltissimo la vostra esperienza di sindacalisti, la vostra esperienza di lavoratori – è che anche attraverso il lavoro ci si può formare: occorre solo capire chi è in grado di fare emergere questa formazione sommersa, questa formazione informale, non formalizzata, attraverso appunto delle competenze specifiche, che ci aiutano a



rendere in maniera sistematica quelle tante piccole esperienze quotidiane da cui ogni giorno noi qualcosa stiamo imparando.

Questo è un elemento molto importante per cui servono delle competenze specifiche, delle funzionalità specifiche, che ancora oggi non vedo, ma è evidente che la formazione d'aula è una formazione – ormai lo dicono esperti di varia natura in termini disciplinari – che, quanto meno, va affiancata con altre modalità di formazione e di formazione in ambiente di lavoro.

Se io voglio insegnare ad un giovane come si tratta il cliente in un ristorante, in un albergo, posso fare delle simulazioni o fare un po' di teoria, proiettare delle slide, ma alla fine forse quello impara di più se entra veramente in assetto di lavoro e se viene accompagnato e guidato da una persona più esperta che gli trasmette una serie di competenze ed esperienze che non possono essere cristallizzate unicamente nei libri.

Le Linee Guida poi dicono – però anche in questo sono rimaste in attesa di implementazione – che servirebbe una certificazione delle competenze; ma non una certificazione di quelle burocratiche, per cui si dice: “Allora, tu hai fatto 120 ore di formazione per diventare salumiere ed io ti metto il timbro che sei salumiere”, io in queste Linee Guida leggo invece il contrario e cioè il fatto che io devo riuscire, attraverso simulazioni e verifiche concrete, ad attestare che tu effettivamente sai fare quello, o perché hai fatto un corso, o perché comunque lavorando o attraverso le tue inclinazioni, i tuoi hobby ed altre esperienze, ad attestare che tu queste competenze le hai acquisite. Poi magari io te le compongo assieme ad altre.

Infatti nei moderni mercati del lavoro le competenze non sono semplicistiche, ma richiedono diverse attitudini, cioè non basta, per fare il cameriere, saper portare i piatti: spesso occorre saper parlare un po' di lingue, occorre avere anche un po' di psicologia per capire qual è il cliente più nervoso, quello più di fretta, quello più suscettibile, quello che, se trattato in un certo modo, non torna più. Quindi si richiedono competenze di varia natura, trasversali, specialistiche ed occorre che qualcuno le certifichi.

Qui le Linee Guida attribuiscono dei compiti importantissimi alle parti sociali, più che all'attore pubblico, allo scopo di costruire questo bagaglio di competenze e di esperienze; ma anche questo aspetto non è stato sviluppato e coltivato adeguatamente.

Tutto questo per dirvi che sulla formazione molto ancora deve essere fatto. Io non ho voluto dirvi – come ci diciamo sempre – che la formazione è una grande opportunità, che esistono raccomandazioni europee, che esistono Linee Guida, ecc.: esiste tutto questo, ma è chiaro che la formazione diventa opportunità quando diventa concreta, quando noi siamo capaci di tradurre queste buone idee in atteggiamenti pratici e concreti e qui il singolo può poco, se non ha degli elementi di sistema strutturali entro cui intervenire.

Per questo sono importanti – lo ripeterò all'infinito – le capacità del sindacato di interagire con le rappresentanze datoriali e le imprese sui sistemi di inquadramento, perché è lì che si può entrare in gioco. Noi abbiamo fatto stagioni di polemiche sulle tipologie atipiche flessibili, precarie, l'interinale, il lavoro a chiamata, i buoni lavoro: sono tutte cose che ci possono stare, ma in questo modo abbiamo dimenticato la parte più importante e cioè che il lavoro non è solo il contratto, ma è il mestiere, è la professione che tu hai. E tu cresci in azienda – e cresci a livello professionale, a livello umano e retributivo – non solo in base al contratto che hai.

Infatti io posso entrare anche con uno stage o con un contratto a chiamata, ma se sono bravo, se do valore a quella azienda posso fare una crescita di carriera forte, posso avere una stabilizzazione che poi mi gioco come voglio e questo lo faccio non per il tipo di contratto che ho, ma per il tipo di competenze che ho.

Noi nei contratti collettivi abbiamo molto insistito negli ultimi 10 anni sulle flessibilità e sulle tipologie contrattuali e poco invece sulla sostanza del rapporto di lavoro, che è il mestiere, la professione, le competenze delle persone, come queste vengono valorizzate, potenziate, come vengono accresciute e come vengono giustamente e adeguatamente remunerate.

Tra i temi più cari alla Cisl c'è l'inquadramento. L'inquadramento per me è partecipazione: io partecipo a disegnare l'impresa ed il suo modello organizzativo, ma anche ad una contrattazione collettiva di secondo livello.

Provate ad immaginare degli accordi che traducono le famose Linee Guida del governo e delle parti sociali sulla formazione dentro le aziende e dentro i contesti produttivi o anche sul territorio: qui può intervenire la grandissima leva della detassazione. Noi tutti diciamo che se le persone sono più formate, sono più produttive, l'azienda guadagna di più, si possono fare grandissimi accordi aziendali o ter-

ritoriali nei quali le ore impiegate per la formazione, le maggiorazioni, che vengono date a fronte di grandi produttività legate alla formazione, vengono detassate con vantaggio dell'impresa e con vantaggio del lavoratore, che ha un netto e una busta paga più alta.

Occorre quindi riuscire a valorizzare e a capire che il secondo livello non è solo salario variabile od orari di lavoro diversificati, ma è anche modello organizzativo, competenze per reggere quel modello organizzativo, formazione per portare avanti quel modello organizzativo. Questo pure andrebbe quantificato e andrebbe giustamente ritornato ai lavoratori.

Un altro aspetto è quello – come è stato detto giustamente prima da tutti i relatori – relativo agli enti bilaterali, visto però nell'ottica di sistema, non nell'ottica di funzione. Su questo io insisto moltissimo e quando sento sindacalisti – specialmente i vostri cugini – i quali dicono che l'ente bilaterale tradisce la funzione storica del sindacato, trasformandolo da sindacato che tutela a sindacato che dà servizi, ne sono fortemente infastidito, perché credo che non abbiano capito il significato della funzione moderna degli enti bilaterali, che è una risorsa incredibile ed è un'esperienza che a livello internazionale ci viene largamente invidiata e che viene studiata.

Se io do ad una persona una previdenza integrativa – specialmente se per carriere discontinue e precarie – se le do una sanità integrativa a fronte di problematiche che ci possono capitare, se le do tutela di reddito quando rischia di perdere l'occupazione, se le do formazione, le do sicurezza, questi sono servizi o sono tutele? Io penso che siano tutele, certo sono tutele diverse da quelle tradizionali, non sono giocate sul contratto, ma sono giocate sul mercato del lavoro ed è quello che ci serve oggi: siccome il lavoratore è sempre più spesso sul mercato del lavoro, o rischia di essere sul mercato del lavoro più che in azienda, è bene che si creino queste trame di tutele.

Qui vi segnalo – ed è un'arma importante che il sindacato deve saper valorizzare – una circolare del Ministero del Lavoro sugli enti bilaterali relativa ad una vicenda che non so quanto sia conosciuta e ricordata. Il tema degli enti bilaterali ha probabilmente la falla di dover rendere obbligatorio il versamento all'ente, perché se qualcuno versa e qualcuno non versa, a parte il danno in sé, si creano delle disparità. E poi c'è il caso completamente diverso, ma che ci fa riflettere, dei fondi interprofessionali.

Noi siamo contenti di vedere quante aziende hanno aderito ai fondi interprofessionali, ma a me dispiace che molte aziende che versano lo 0,30% – e sono una quantità enorme – non conoscono questo strumento, non usano questo strumento, spesso lo conoscono ma non lo usano perché dicono che è tempo perso o perché dicono che la formazione non è quella adeguata.

Quindi abbiamo il problema che i fondi interprofessionali devono essere ancor più utilizzati e valorizzati; e non nell'ottica di intermediazione, ovvero pensando che io ho delle risorse, metto a bando quelle risorse e poi qualcuno erogherà la formazione su quelle risorse: per costruirla bene, dovrei avere i fabbisogni interprofessionali conoscere i piani d'impresa, conoscere e indicare quindi degli standard, dei percorsi formativi da fare e possibilmente farli fare anche in ambienti di lavoro, valorizzando così le competenze e le esperienze delle aziende, non facendo simulazioni astratte, ma una formazione vera, concreta, in assetto di lavoro.

Ma accanto ai fondi interprofessionali altro tema grosso è quello della obbligatorietà o meno della contribuzione all'ente bilaterale. Qualcuno si ricorderà forse dell'articolo 10 della legge 30 del 2003, la legge Biagi, il quale diceva appunto che, anche nei settori che a voi interessano, per beneficiare di qualunque tipo di incentivo pubblico, le aziende devono rispettare integralmente i contratti collettivi.

Dall'interpretazione di questa legge discendeva non solo la parte economica, ma anche l'obbligo di adesione all'ente bilaterale. Tuttavia una lettura di questo tipo dell'articolo 10 di questa legge è improponibile nel nostro Paese in virtù dei principi costituzionali di libertà sindacale e di associazione: io non posso imporre a qualcuno di aderire ad un soggetto privato e quindi di versare il relativo contributo. Perciò per lungo tempo si è creata questa contraddizione per cui da un lato abbiamo le norme di legge che spingono a valorizzare gli enti bilaterali e dall'altro l'incapacità di chiudere il cerchio stabilendo che comunque tutti devono aderire a questo sistema perché è un sistema positivo di relazioni, di reti sul territorio.

L'ultima circolare di poche settimane fa del Ministro del Lavoro credo che dia un prospettiva pienamente agibile nel settore artigiano, ma immagino che si stia lavorando per renderla agibile anche nel settore del Commercio e del Turismo. La circolare dice che, proprio perché questa degli enti bilaterali è una tutela che viene data al lavoratore, il datore di lavoro che non vuole iscriversi all'ente bilaterale è

liberissimo di farlo, in virtù di sacrosanti principi costituzionali, ma non può in questo caso fare un gioco di dumping e di opportunistico abbattimento del costo del lavoro.

Quindi il datore di lavoro, che non vuole liberamente aderire all'ente bilaterale, deve riconoscere una somma equivalente nelle tasche del lavoratore. Provate però ad immaginare il datore di lavoro come singolo che deve accendere un'assicurazione sanitaria: un conto è aderire ad un fondo che ha 1.200 aziende iscritte e che può giocare su logiche di scala e su economie di scala ed un conto è arrangiarsi per conto proprio.

Qui probabilmente si possono chiudere il cerchio ed il ragionamento, arrivando a dire che non stiamo parlando di servizi aggiuntivi, ma di tutele moderne, le quali sono un costo contrattuale, che questo costo può essere gestito in un'ottica positiva di sistema attraverso l'ente bilaterale e che chi non crede in questa logica di sistema, comunque non può scardinarla e dovrà riconoscere direttamente, a livello di retribuzione mensile, al lavoratore una somma equivalente. Nell'Artigianato funzionerà da subito perché gli artigiani hanno già quantificato il valore delle tutele che vengono erogate tramite gli enti bilaterali e quindi, oltre il lavoro, sanno che a fine mese devono pagare quella somma.

Per i contratti collettivi in cui non c'è la quantificazione, è evidente che occorre quantificare al più presto la somma, in modo tale che nessun datore di lavoro possa giustificarsi dicendo di non sapere qual è l'integrazione o la retribuzione differita che deve dare al lavoratore.

Questo è dunque un aspetto molto importante – e non so quanto possa essere problematico nel vostro settore rispetto ad altri – su cui iniziare a lavorare. A questo proposito io ho trovato molto opportuna l'intenzione di questo seminario di coniugare il tema della formazione continua con gli enti bilaterali e non di limitarsi a coniugare formazione continua e fondi interprofessionali. Dietro vi è una grandissima intuizione – tra l'altro presente in molte esperienze di altri Paesi che hanno una grandissima tradizione, penso alla Francia in particolare – quella di intendere la formazione non come erogazione di un monte ore di lezioni, o di seminari, o di corsi o altro, ma di immaginarla invece nell'ottica delle tutele attive sul mercato del lavoro.

Se la formazione è una tutela attiva sul mercato del lavoro, essa diventa un modo con cui io sindacato rappresento non solo il singo-

lo associato, ma rappresento tutto quel mondo e dimostra che voglio governarne il cambiamento. Io penso che la formazione sia la leva per governare quel cambiamento, per non rimanerne schiacciati, ma per assecondarlo, guidarlo e dirigerlo verso la strada voluta. Una strada che dia maggiore occupazione e crescita, quindi maggiori tutele alle persone che rappresento.

Tuttavia è chiaro che devo agganciarli a qualcosa che sta oltre la semplice leva formativa e questo qualcosa – i dati lo dimostrano – è chiaramente lo strumento della bilateralità che esalta e valorizza la funzione sindacale, che non è solo una funzione legata ai diritti e alle azioni giuridiche o giudiziarie atte a far valere i diritti.

Infatti è molto meglio prevenire la patologia: la negazione del diritto, la reazione e contro negazione del diritto, il ricorso al giudice del lavoro. Questa è una logica pubblicistica: norma inderogabile, giudice e lasciamo che la visione pubblicistica del diritto del lavoro trionfi.

A noi serve invece una visione sussidiaria, partecipativa, cooperativa, che accetta la sfida e il cambiamento, ma che vuole contrattare sul cambiamento. Questa visione non può che scegliere una logica aperta, dinamica, pluralista, libera, sussidiaria: come quella degli enti bilaterali.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Credo di unirmi al sentimento di tutti quanti noi nel ringraziarti per questa analisi – anche un po' alternativa – da te fatta del ruolo della formazione e della contrattazione. Avremo poi modo di parlarne anche in futuro perché credo che per noi sia una grande opportunità quella di legare formazione a professionalità, in quanto giudicio che collegare soprattutto la formazione al mondo del lavoro, creando degli applicativi immediati, anche con la classificazione dei contratti, sia un nuovo modo di tutelare le persone.

Non mi dilungo su questo punto, perché poi interverrò alla fine dei lavori. Quindi continuiamo con gli interventi e diamo la parola a Francesco Longobardi, Presidente dell'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro. Prego.

# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**FRANCESCO LONGOBARDI**



(Presidente Ancl-Su Associazione Nazionale  
Consulenti del Lavoro)

Grazie. Parlare dopo il Prof. Tiraboschi non è facile e visto che è qui ancora, lo ringrazio e lo saluto perché ci siamo incontrati nuovamente oggi, dopo il convegno di Mogliano Veneto, dove sono emerse luci ed ombre degli enti bilaterali. Oggi devo dire al professore che, alla luce delle nuove evoluzioni, parlerò in modo diverso: più luci e meno ombre su questo argomento di cui abbiamo già parlato in altre occasioni.

Innanzitutto saluto e porgo a voi tutti il saluto del Consiglio Nazionale dell'Ancl, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, e il mio personale. Saluto e ringrazio il Segretario Generale Pierangelo Raineri per avermi invitato: proprio in questa sede qualche mese fa abbiamo stipulato un contratto, una convenzione, una presa d'atto tra di noi. Saluto il Segretario Nazionale Rosetta Rosa, organizzatrice di questo convegno, il Dott. Marcello Balzola, del Dipartimento delle Politiche del Territorio del Terziario della Cisl e l'amico – se mi posso permettere – Dott. Magi: ambedue facciamo parte di Confprofessioni, perché lui è il Presidente di FondoProfessioni, quindi mi posso permettere di chiamarlo amico, anche in forza del fatto che ci ritroviamo nel giro di qualche giorno in questi convegni e naturalmente ci incontreremo ancora.

Permettetemi di ringraziare e salutare il nostro Centro Studi Nazionale dell'Ancl con il suo coordinatore, che è qui presente, Paola Diana Onder, per il lavoro che sta svolgendo per l'associazione e per la categoria: anche grazie al suo impegno noi ci troviamo insieme con la Fisascat dopo aver fatto quella convenzione di cui vi dicevo. Con grande piacere ho accolto l'invito a partecipare a questo momento di confronto nel quadro più complessivo del sistema e dello sviluppo della bilateralità, che è uno dei temi che principalmente stanno a cuore al nostro sindacato di categoria, ai consulenti del lavoro.

Nel convegno di Mogliano Veneto, che abbiamo fatto lo scorso anno, chi era presente lo ricorderà, non nego di aver espresso il pensiero di alcuni colleghi iscritti. Voi mi capite perché sto parlando da sindacalista a sindacalista: noi siamo un sindacato di categoria e voi un sindacato dei lavoratori, quindi, da sindacalista a sindacalista, voi capite perché io ho espresso all'epoca certe idee, certe impressioni che alcuni colleghi iscritti all'Ancl avevano del sistema della bilateralità.

Allora qualcuno vedeva l'ente bilaterale come una intromissione nel nostro lavoro quotidiano, mentre oggi sinceramente mi fa piacere



che anche il Prof. Tiraboschi abbia chiarito – come noi del resto in questi anni abbiamo chiarito – che l’ente bilaterale non è un servizio ma è una tutela.

Da allora di tempo ne è passato: in questo periodo noi dirigenti nazionali dell’Ancl abbiamo fatto convegni e giornate di studio sull’ente bilaterale ed abbiamo fatto capire ai colleghi scettici che l’ente bilaterale è un’opportunità per l’impresa, per i lavoratori, ma anche per noi consulenti del lavoro e quindi finalmente oggi posso dire che è maturata nei miei colleghi consulenti del lavoro la consapevolezza dell’opportunità della bilateralità, che è da governare e da condividere insieme, naturalmente, alle parti contrattuali. Quindi l’Ancl guarda con attenzione all’evoluzione della bilateralità, gettando alle spalle la diffidenza che in un primo tempo aveva e che aveva contraddistinto noi professionisti e i datori di lavoro.

Considerato che ci sono ancora, come ha detto prima il professore, delle falle sulla questione dell’ente bilaterale, io spero veramente che nelle prossime contrattazioni collettive, che si devono andare a stipulare – visto come è stato fatto nell’Artigianato – si metta la parola fine a quel discorso sull’ente bilaterale che non è ancora ben definito dalla legge, in modo da renderlo obbligatorio o con il versamento all’ente o con le quote da dare al lavoratore.

Auspico quindi che al tradizionale negoziato – che contempla la contrattazione sul modello iniziale e la regolamentazione del conflitto tra rappresentanze contrapposte – il quale ha avuto il compito di ridefinire gli assetti in continua evoluzione tra le parti, si affianchino adesso degli strumenti relazionali che hanno il compito di affrontare i cambiamenti di intervento ritenuti di comune interesse, per i quali sono state fatte delle negoziazioni.

Tra questi strumenti quello più significativo è appunto la bilateralità. Questo, per la verità, non è uno strumento del tutto nuovo, infatti troviamo specifiche iniziative sulla bilateralità ascrivibili al primo dopo guerra: se voi andate a leggere la storia, vedete che nel primo dopo guerra già ci sono dei momenti in cui si applica questa metodica, naturalmente soprattutto a livello locale. Quindi troviamo delle esperienze bilaterali a partire dagli anni ‘50, portate poi a sistema e a rete solo nei decenni successivi.

Questo fiorire di bilateralità ha registrato solo negli ultimi anni un allargamento nella tradizionale materia di intervento con la contemporanea esplosione degli ambiti potenziali di intervento che hanno

fatto uscire questa pratica dalle esperienze categoriali o locali, portandola a livello nazionale, confederale.

La previdenza complementare e la formazione continua – oltre a degli interventi a sostegno di nuove e flessibili tipologie di lavoro – sono diventate realtà bilaterali diffuse e coinvolgenti in termini potenziali per tutto l'universo dei lavoratori dipendenti a rapporto privatistico. In questa direzione il ruolo e la funzione degli enti bilaterali stanno diventando e diventeranno strategici: non dimentichiamo il decreto legislativo 276 del 2003 che individua gli enti bilaterali quali organi privilegiati per la regolazione del mercato del lavoro.

Infatti i processi di revisione delle relazioni industriali nonché la revisione del modello contrattuale, che per parte nostra si caratterizzano quali accentuazioni della concertazione, partecipazione e decentramento, vanno di pari passo con il rilancio della bilateralità. Le modalità di carattere generale, che ne avvalorano il condizionamento e il consolidamento diffuso, trovano conferma in un tessuto produttivo caratterizzato dalla diffusione della microimpresa e della piccola impresa.

L'individuare specifici e definiti compiti di intervento comune tra le parti sociali da affidare all'intervento bilaterale rappresenta, soprattutto nell'ambito delle piccole imprese, l'unica risposta concreta a milioni di lavoratori che rimarrebbero esclusi dalle aree di intervento di tutela

La bilateralità, per la quale si aprono nuove competenze anche in materia di mercato del lavoro ed ammortizzatori sociali, quindi deve basarsi su un sistema integrato nazionale e periferico.

La diffusione e la rarefazione delle imprese sul territorio, la loro difficoltà a vivere esperienze associative che si somma ad analoga mancanza di facilità aggregativa da parte dei lavoratori, anche per la composizione media delle imprese, ha indotto le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali a riconoscersi a vicenda ed a trovare nuovi strumenti di incontro come parte integrante di un sistema unico nazionale, ma diffusi su tutto il territorio, per affrontare i bisogni concreti e condivisi.

Nell'accordo interconfederale sull'Artigianato le parti sociali individuarono nel sistema bilaterale nazionale lo strumento di sostegno delle politiche di sviluppo del comparto. Poi, nel 1987, con i contratti di formazione e lavoro furono istituite le commissioni bilaterali e si strutturò all'epoca una bozza di statuto che è tipo quella dell'ente

bilaterale. Con l'accordo dell'88 veniva finanziato il sistema; da ultimo grande impeto al detto sistema di relazioni è scaturito dal decreto legge 185 del 2009, recante misure di sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa per ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale. Con tale provvedimento si è infatti assegnato un ruolo attivo e partecipativo agli enti bilaterali in tema di ammortizzatori sociali.

La bilateralità è sostanzialmente uno strumento che nasce e si sviluppa dalla contrattazione ed impegna le due parti sociali, protagoniste ai tavoli di contrattazione. Spero che nel prossimo futuro nel percorso evolutivo della storia bilaterale venga proposto di inserire un altro attore all'interno di quell'ente, che è il consulente del lavoro, o di inserire la sua rappresentanza in seno agli organismi bilaterali. Non possiamo non rilevare come spesso dalla parte datoriale ci sia un comportamento sospettoso, che guarda alla cogestione con l'imbarazzo di chi non si fida completamente del compagno di viaggio. Per la completa concretizzazione delle realtà locali è anche necessaria una spinta legislativa che preveda un sistema premiale per i datori di lavoro che aderiscono all'ente che oggi forse è troppo sbilanciato a favore dei lavoratori.

Queste complicazioni rallentano naturalmente il percorso partecipativo della bilateralità. Prima parlavo di governo della bilateralità da parte del consulente del lavoro: è di tutta evidenza che l'attività di competenza degli enti bilaterali incide direttamente sul rapporto di lavoro che noi consulenti del lavoro quotidianamente gestiamo. Con altrettanta attenzione però il singolo consulente del lavoro, la categoria e il sindacato devono vigilare sul rispetto delle competenze e sul reciproco rispetto dei ruoli.

Ritengo che questa sia naturalmente la sede più opportuna e utile per proporre, discutere ed avviare un'iniziativa sindacale di categoria che in una prima opzione porti al riconoscimento nella bilateralità del ruolo di terziarietà che noi rivendichiamo, inserendo in tali enti la terza presenza di un consulente del lavoro o di un suo organismo di rappresentanza. Una seconda opzione può essere compiuta attraverso la partecipazione del consulente del lavoro o di una sua rappresentanza in forma consultiva, lasciando inalterata l'attuale formulazione bilaterale.

Se alla bilateralità è affidato il compito di dettare regole e condizioni – un ruolo naturalmente giusto, apprezzato e rispettato – non si può

pensare allo sviluppo e al progresso di tali sistemi di relazione in assenza di un consulente del lavoro. Naturalmente se queste ipotesi troveranno il favore delle parti, dovremo tutti adoperarci a livello nazionale, ma soprattutto a livello territoriale, per raggiungere questo traguardo, che non potrà che conseguire un immediato rilancio del sistema bilaterale.

Tra l'altro si apre un nuovo spazio che ha visto intervenire lo stato con proprie determinazioni legislative, con la costituzione dei fondi interprofessionali per la formazione continua, con i fondi previdenziali integrativi, con le tutele per la flessibilità del lavoro, con le prime caute aperture in materia di ammortizzatori sociali misti finanziati da risorse pubbliche.

La bilateralità resta di certo uno strumento figlio della contrattazione, ma nell'auspicabile ripresa e nel rilancio della concertazione sono prevedibili interventi più incisivi del legislatore, soprattutto laddove gli interventi hanno natura obbligatoria e solidaristica.

Per quanto attiene lo specifico capitolo della previdenza complementare, va affermato che l'importanza di questo strumento è e sarà fondamentale per garantire una piena tutela dei lavoratori al momento che termineranno la loro attività. Certo il dibattito sulle dinamiche pensionistiche, sia in termini di titolo per acquisire la condizione di pensionato, sia di quantificazione del reddito da pensione, è ancora aperto.

Rimanendo prevedibile l'esigenza di avere una copertura previdenziale integrativa a quella pubblica, la centralità dei fondi negoziali, quale strumento bilaterale e paritetico di reale tutela dei lavoratori, ha bisogno ora di una nuova stagione di informazione, formazione e sviluppo. Non dimentichiamoci che nel dibattito generale sulla revisione del sistema pensionistico ci sono stati importanti momenti di incontro tra le parti per fornire al governo e al Parlamento avvisi e proposte comuni, alcune proprio tese a considerare le specifiche problematiche in capo alle piccole e micro imprese, ad esempio in materia di compensazione del diverso utilizzo del Tfr.

Il capitolo previdenza complementare ha titolo quindi in questa partita non solo per la caratteristica bilaterale che lo contraddistingue, ma anche e soprattutto per le tutele che può offrire. Anche per quanto riguarda il capitolo formazione continua, i fondi sono stati infatti strumento bilaterale paritetico, ma anche qui è importante il contenuto che ne qualifica la presenza. La strategia di Lisbona ha confer-

mato tra le priorità europee ed italiane lo sviluppo della formazione. Di formazione si è sempre parlato molto: negli anni '70 è stato uno dei temi che ha innovato i contratti di lavoro. Le 150 ore e le esperienze di intervento del sindacato in materia di formazione in azienda hanno segnato il passaggio da un sistema culturale vecchio a nuovi contratti di lavoro, più partecipativi, più attenti ad affrontare i problemi all'origine, attaccando le cause, piuttosto che trovando risposte agli effetti.

Dagli anni '80 in poi si sono registrati solo episodi di contratti singoli, come ad esempio i chimici e in parte quelli del metalmeccanici. La vera novità è datata 2000 ed è frutto di una determinazione legislativa: la costituzione operativa a partire dal 2003 dei fondi interprofessionali per la formazione continua. La novità sta nello strumento gestito dalle parti sociali, se pur sotto il controllo del Ministero del Lavoro, sta nella scommessa di rivoluzionare il sistema formativo.

La problematica riguarda più le medie e piccole imprese perché nelle grandi imprese da sempre la formazione è una realtà consolidata, formale e sostanziale; ma è nella micro impresa e nella piccola e media impresa che la formazione ha sempre avuto difficoltà ad insediarsi ed a realizzarsi compiutamente: sono la struttura organizzativa dell'impresa, la ridotta presenza degli organici, la volubilità del mercato che determinano questa difficoltà.

In riferimento a quanto detto mi preme sottolineare l'impegno del nostro sindacato a sostegno ed a rafforzamento del nostro sistema di formazione e di aggiornamento professionale, profilo questo che assume sempre maggior importanza anche in rapporto alla qualità della prestazione professionale che l'Europa ci chiede nella recente direttiva servizi. L'Ancli in questo ha inteso valorizzare il rapporto con Confprofessioni ed in particolare con FondoProfessioni: la preziosa opportunità che offre questo sistema di finanziamento della formazione è un'opportunità di estrema rilevanza.

I piani formativi aziendali, territoriali, settoriali ed individuali finalizzati al consolidamento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori dei nostri studi rispondono senza dubbio in maniera adeguata alle esigenze di occupabilità, per accrescere la capacità competitiva degli studi professionali. È anche quindi con FondoProfessioni che si contribuisce validamente a rispondere ai bisogni di formazione per la crescita professionale degli studi.

Concludo questo mio intervento sottolineando quanto i consulenti

del lavoro avvertano la necessità di essere attratti dal sistema bilaterale con una partecipazione da protagonisti e con strumenti di vantaggio verso i datori di lavoro a cui riportare le opportunità e le iniziative. Se se questa è la strada da condividere, lavoriamoci tutti con convinzione e determinazione.

Vi ringrazio e buon lavoro.

### **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie al Presidente Longobardi. Io lo ringrazio soprattutto della reciproca collaborazione per lo svolgimento di una serie di seminari di cui avete già ricevuto l'elenco e le date. Infatti credo che aprire il dialogo tra le nostre strutture territoriali e l'associazione dei consulenti del lavoro sia un fatto molto importante.

Diamo ora la parola al Presidente di FondoProfessioni, Dott. Magi.



Contenzioso Fiscale

Icric, Iclav e Accas/PS

Golf e Badanti

Successione

730 e Unico

ISEE

RED

IMU



Risolviamo, insieme



Numero Verde  
800-249307



## RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la rete di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

### Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

### Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un massimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel massimale complessivo dell'area ricovero.

### Somma massima a disposizione

€ 90.000,00 per anno e per persona.

## TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede al rimborso integrale dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

### Somma massima a disposizione:

€ 500,00 per anno e per persona.

## VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale

Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

### Somma massima a disposizione

€ 700,00 per anno e per persona.

## PACCHETTO MATERNITA'

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza. Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elivante a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale

Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie

### Somma massima a disposizione:

€ 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

## PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extracovero (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale

Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

### Somma massima a disposizione

€ 6.000,00 per anno e per persona.

## PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

### PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiocoloreale (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).

Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

### PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiocoloreale (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).

Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es: visita ginecologica e PAP-Test).

## PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SSN oppure attivando il pacchetto di prevenzione cardiocoloreale in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it) e, in attesa di ricevere gli iscritti, leggere le Istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

## PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur prevede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero minimo di 3 impianti, previsti nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionato con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

## PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur prevede al pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sono indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Ablazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.

- Visita specialistica odontoiatrica

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontrerà, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.



### Cosa fare in caso di sinistro?

Per prima cosa contattare i

Centri Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646 (dall'estero prefisso internazionale per l'Italia - 0516389046).

### INSTRUMENTI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

### SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta o accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extracovero
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

### SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su [www.fontur.it](http://www.fontur.it).

### Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione dei CCNL istituito del Fondo Fontur stesso.

### I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri immediati
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero

### SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero: prefisso internazionale dell'Italia - 0516389046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche



# FORMAZIONE CONTINUA E FONDI INTERPROFESSIONALI

Intervento di  
**MASSIMO MAGI**  
(Presidente FondoProfessioni)



Grazie e buongiorno a tutti. Permettetemi di rivolgere un ringraziamento non formale, ma sentito e anche pieno di gratitudine, agli organizzatori di questa giornata, di questa opportunità, sia a Pierangelo Raineri, che a Rosetta Raso.

Poco fa, scambiando un commento, una battuta sull'andamento della giornata, dicevo loro che io personalmente sto vivendo con grande entusiasmo la discussione attorno a problemi, attorno a contenuti che in qualche modo sento anche miei, che sento anche propri della politica del fondo. Ribadisco quindi il mio ringraziamento a chi ha avuto l'idea di organizzare questa giornata, a chi l'ha curata, a chi ha voluto che s'inserissero questi contenuti nella discussione. Un saluto è poi chiaramente rivolto agli altri relatori: a Balzola, a Scotti, all'amico Longobardi.

Io avevo preparato una relazione di presentazione del fondo che francamente, dopo gli interventi che mi hanno preceduto, credo che sia un po' inadeguata perché si è parlato – e prendo a prestito una battuta proprio dal relatore Balzola – della possibilità di fare evolvere un'idea datata di formazione. Scusate se la cito a mo' di slogan, però io ritengo che sia un'analisi assolutamente centrata e corretta dell'attuale sistema formativo che è presente in Italia: un ferrovicchio, se me lo consentite, con tutto il rispetto per chi ci lavora, un ferrovicchio che sta dimostrando tutta la sua inadeguatezza per dare una mano alla ripresa del sistema Italia.

Quindi la sfida lanciata per ridefinire questo sistema di formazione, utilizzando anche i fondi interprofessionali come una risorsa importante per rimettere in moto un nuovo contesto produttivo sociale ed economico, indubbiamente è una sfida troppo interessante perché possa essere lasciata così sul tavolo. Perciò proverò a vedere, confrontandomi con voi, se in questa presentazione riusciamo in qualche modo a trovare gli elementi, i semi di uno sviluppo positivo, innovativo della formazione.

Da più parti si sente dire che la bilateralità è una nuova cultura e su questo sono assolutamente d'accordo: qualcuno vuole applicarla al superamento della crisi, ma dalle parole che sono state dette stamattina si rafforza in me la convinzione che in realtà la nuova cultura che può emergere da un modo virtuoso di vivere la bilateralità, di realizzare la bilateralità è qualcosa di più che un elemento di superamento della crisi, ma è la capacità di ridefinire nuovi contesti in ambito lavorativo, in ambito professionale. È su questa nuova cultura che probabilmente dovremo confrontarci.

Io mi sono permesso di segnare così di getto quattro punti che mi sembrano importanti, quattro punti assolutamente provvisori ma utili per riflettere e per provare a ragionare su come costruire questa nuova cultura la quale deve emergere dal sistema delle relazioni e dei rapporti che la bilateralità in qualche modo costruisce.

Il primo tema, il primo nodo è quello della particolarità del mondo delle professioni ed è lì che noi ci collochiamo. FondoProfessioni, come voi sapete, è il fondo per la formazione continua dei dipendenti degli studi dei professionisti e delle aziende ad essi collegate, lasciamo perdere se in questo momento regolamentate o non regolamentate. Perché parlo di particolarità del mondo delle professioni? Perché spesso si ragiona, parlando delle professioni, con una sorta di tentazione di conoscere, di analizzare questo sistema con il pensiero industriale, ovvero facendo riferimento al sistema delle relazioni del mondo industriale.

Io sono un professionista, sono un medico, quindi non ho molta dimestichezza con le tematiche più propriamente giuridiche, fiscali ed economiche, ma sento anche molto stretta la definizione che inserisce la mia attività professionale nel sistema delle relazioni industriali, perché in realtà il mondo delle professioni in Italia si colloca all'interno di un contesto molto particolare che lo differenzia dal Commercio e dall'Industria.

È un mondo che può utilizzare gli strumenti dell'impresa, ma impresa non è, in quanto fa riferimento a condizioni che riguardano strutture particolari – vengono definite micro strutture – in cui è importante la relazione con il dipendente, una relazione che definirei “punto punto”, se pensate che mediamente gli studi professionali in Italia hanno 2,5 dipendenti, per i quali è molto importante l'aspetto della comunicazione, la capacità di relazione e le competenze, come diceva prima il Prof. Tiraboschi.

Quindi una prima sottolineatura che mi viene da fare è che il mondo delle professioni deve costruire un nuovo sistema delle relazioni e su questo occorre ragionare perché è lì la sfida, la scommessa che in qualche modo dobbiamo ingaggiare; un sistema che non può essere totalmente mutuato da quelli che tradizionalmente sono presenti all'interno del mondo economico italiano, come quello del Commercio o quello dell'Industria.

Un altro aspetto è quello che già il Prof. Tiraboschi ha sottolineato riguardo a questa nuova modalità che lui ha chiamato “delle tutele

attive”, un aspetto molto interessante perché fa riferimento ad un approccio sistemico in grado di costruire e rifondare i sistemi di welfare, integrando il welfare pubblico con delle risorse e delle opportunità che nascono dal mondo della contrattazione per rafforzare quelle tutele che diventano poi diritti di cittadinanza: la sanità, la formazione nel lavoro e quant’altro, tutte cose in grado di ridefinire una serie di rapporti e di relazioni. Tutto questo era già contenuto in qualche modo in filigrana nel documento sulle Linee Guida, però oggi mi sembra che sia stato presentato sotto una luce diversa, anche rafforzando questa prospettiva delle tutele attive.

Il terzo aspetto consegue direttamente dalle prime due riflessioni che ho fatto ed è che indubbiamente va ridefinito un sistema specifico di relazioni e che questo indubbiamente va ridefinito attraverso il contratto, attraverso l’individuazione di un percorso di avvio e di inquadramento del personale che sta negli studi professionali. Io faccio riferimento a tre specifiche condizioni: il praticantato, l’apprendistato, sul quale FondoProfessioni ha lanciato una richiesta di collaborazione con l’Università, e l’individuazione di nuove figure professionali per lo sviluppo delle aree dei professionisti.

Vi faccio un esempio semplicissimo preso dal mondo dal quale io provengo: vi dicevo poc’anzi che sono un medico di famiglia ed in questi giorni gli studi dei medici di famiglia sono nella bufera per via delle certificazioni telematiche, o meglio, per l’invio telematico delle certificazioni Inps. Ebbene, questo è solo un aspetto dello sviluppo, dell’ammodernamento voluto dal ministro Brunetta ed è una grande opportunità di sviluppo per le aree professionali, che riguarda non solo la certificazione online, ma riguarda già l’invalidità civile, riguarda già il trasferimento degli infortuni dell’Inail, riguarderà la ricetta elettronica: una sorta di trasformazione epocale dell’interfaccia della medicina generale con l’utenza, con i cittadini.

Tutto questo in realtà pone un problema di qualificazione del personale di studio per cui voi, anche come utenti, avrete già visto e vissuto in qualche modo questa lenta riforma che la medicina generale ha avuto in Italia: dal medico singolo si è passati all’associazionismo, alla medicina di gruppo, all’informatica, al computer; poi il medico ha cominciato ad assumere una segretaria, senza tra l’altro una definizione di competenze o di percorsi formativi. Ma lasciamo perdere, adesso la problematica è che i medici di medicina generale devono sapersi dotare di personale che sappia usare questi stru-

menti dell'Ict, strumenti importantissimi per poter garantire ai cittadini dei diritti che riguardano la loro salute.

Quindi voi vedete come la necessità di lavorare sulle competenze porta anche ad una trasformazione delle azioni formative che riguarda profondamente la collocazione degli studi professionali nei territori, perché probabilmente il medico che non riuscirà a garantire questo servizio sarà fuori da quello che il Prof. Tiraboschi ha chiamato il mercato del lavoro.

Sottolineo questo passaggio per farvi capire come sia necessario lavorare sulle competenze e come sia necessario in qualche modo migrare da una formazione di sopravvivenza – che ha lavorato esclusivamente sui bisogni formativi – verso una formazione che parla di modelli di funzionamento delle attività produttive, cioè – nel nostro caso – delle attività professionali.

Il quarto punto riguarda quella che ormai è diventata un'esigenza fortissima che è quella di modificare i setting operativi, prevedendo la formazione che viene comunemente definita "on the job": è assolutamente vero che oggi noi ancora abbiamo un modello formativo troppo centrato sulle lezioni frontali, troppo poco orientato allo sviluppo dell'imparare facendo. E mi piace ricordare questa modalità formativa a pochi km da Barberino di Mugello dove Don Milani ha detto e scritto abbastanza sull'imparare facendo.

Ora rientro subito nelle informazioni che avevo preparato per voi: avete letto che cos'è FondoProfessioni, ovvero il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate, i soci di questo fondo, come voi sapete, sono i soggetti che firmano il contratto collettivo nazionale di lavoro, la parte datoriale è costituita da Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa, la parte sindacale dai dipendenti aderenti a Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

A quali figure professionali si rivolge FondoProfessioni? Essenzialmente alle principali figure delle professioni regolamentate in Italia: gli agronomi, gli architetti, gli avvocati, ecc. Ma vi è anche tutta una lista di professioni non regolamentate che pure fanno parte di un mondo professionale importante, un mondo professionale con il quale è assolutamente necessario avere e trovare un confronto.

Voi sapete che ogni mese gli studi professionali e le aziende versano obbligatoriamente lo 0,30% del monte salari all'Inps come indennità di disoccupazione e i titolari di studi professionali possono desti-

nare questa cifra per gli interventi formativi ai propri dipendenti, in qualche modo allocando le risorse sui fondi interprofessionali. Questa destinazione viene in qualche modo sancita e comunicata all'Inps mediante gli appositi moduli, su cui si indica la sigla del fondo prescelto ed il numero di dipendenti che lo studio professionale o l'azienda intende iscrivere.

Chi può chiedere il finanziamento? Innanzitutto gli enti proponenti ma anche il singolo lavoratore, il singolo studio-azienda, studi e aziende consorziati e le associazioni di rappresentanza. Voi sapete che esiste un ente proponente che attiva la richiesta di finanziamento, un ente attuatore che poi gestisce la risorsa che viene individuata per l'attività formativa e sono finanziabili azioni individuali per i singoli fino a 3 dipendenti, le azioni aziendali, le azioni settoriali e le azioni territoriali. Viene finanziata tutta una serie di attività: la progettazione, il coordinamento, la sede, la docenza e quant'altro; questi finanziamenti possono essere richiesti 45 o 60 giorni dopo il bando formativo che viene emesso dal Cda di FondoProfessioni.

Dico 45/60 giorni perché dipende un po' dalle procedure: ad esempio, ora abbiamo in corso l'Avviso 03/10 e stiamo rivedendo alcune procedure per migliorarlo sulla base delle esigenze formative del settore in cui ci radichiamo, quindi, grosso modo, è un mese e mezzo, due mesi e mezzo il tempo necessario per richiedere i finanziamenti per le attività formative. Le domande vanno presentate attraverso un regolamento che viene pubblicato sul sito di FondoProfessioni.

Il fondo fino ad ora ha stanziato circa 28 milioni di euro dalla sua nascita ad oggi, ovvero dal 2005 ad oggi, mettendo in formazione 50.000 dipendenti in tutta Italia. Ogni avviso riporta la propria dotazione finanziaria e, da un paio di anni a questa parte, lo stanziamento medio è salito perché FondoProfessioni ha avuto negli ultimi 2 anni una crescita interessante che ha consentito di mettere sul piatto per la formazione risorse economiche crescenti: nel 2010 ci siamo attestati sugli 8 milioni di euro e per il 2011 ci aspettiamo qualcosa di più.

L'85% delle risorse che afferiscono a FondoProfessioni è riversato annualmente sulla formazione. Dai dati che vi ho fornito, potete osservare il trend di crescita del fondo, la suddivisione tra studi professionali e aziende, il fatto che, chiaramente, gli studi professionali sono la maggioranza, perché questo è il fondo di riferimento degli studi professionali.

Abbiamo anche operato per snellire, individuando buone pratiche che investono, da una parte, la burocrazia e gli aspetti amministrativi attraverso quello che noi abbiamo chiamato un processo di “dematerializzazione cartacea”, infatti lavoriamo moltissimo ormai con il computer: i piani vengono presentati su una piattaforma computerizzata le stesse valutazioni che la commissione di valutazione esegue sono in parte valutazioni che vengono fatte offline e cioè a casa dei valutatori, i quali si collegano ad una piattaforma, vedono tutti quanti nei minimi dettagli i piani formativi, esprimono un giudizio e poi solo la fase finale, quella per organizzare i criteri valutativi, li vede a Roma.

L'altro sistema che è stato introdotto è quello del pagamento online: proprio per dare agli enti attuatori fin da subito la massima risorsa possibile, per renderla rapidamente disponibile, abbiamo elaborato un sistema di pagamento che vede tre attori: FondoProfessioni, l'ente attuatore e la banca che in questo momento sta supportando questo tipo di modalità di pagamento, che è l'Ugf, la quale sostanzialmente gestisce un conto madre che raccoglie la risorsa complessiva individuata per ciascun bando formativo e l'apertura di tanti conti correnti figli che vengono materialmente conferiti agli enti attuatori che ricevono il finanziamento e che rendono disponibile da subito il 90% delle risorse. Questo tra l'altro consente anche di ridurre e rendere più trasparente e più preciso tutto il processo di rendicontazione.

Ci sarebbe poi da fare un grossissimo discorso su un passaggio dell'intervento del Prof. Tiraboschi in cui egli afferma che la formazione oggi in Italia – ed ecco perché accettiamo la sfida di svecchiare una formazione datata – è concentrata più su un modello rendicontativo che non di sviluppo delle competenze. Anche attraverso queste scelte di dematerializzazione e di disponibilità immediata delle risorse per gli enti attuatori abbiamo cercato di dare un contributo a migliorare, a superare un concetto puramente rendicontativo ed ispettivo della formazione, pur nel rispetto delle regole, nella trasparenza, perché questo è un conto online che viene dato nella disponibilità dell'ente attuatore e che ha come plafond massimo l'entità della risorsa chiesta a finanziamento. In qualche modo vorremmo provare a svincolarci da modelli troppo legati agli aspetti amministrativi rendicontativi e andare verso modelli orientati allo sviluppo delle competenze.

Sulla dematerializzazione cartacea abbiamo detto e non mi ci dilungo perché i vantaggi sono evidenti anche dal punto di vista della sburocratizzazione. Abbiamo dato il massimo spazio alle dichiarazioni autocertificate, una cosa che fino a qualche anno fa era impossibile far girare nel nostro mondo, ovvero la possibilità di autocertificare, assumendosene tutte le responsabilità, i titoli o gli altri requisiti che vengono richiesti per partecipare ai bandi. Ciò consente un grosso sveltimento e consente la possibilità di rendere più friendly, più amichevole, l'approccio degli enti attuatori alle attività di FondoProfessioni.

Sono andato veloce perché a me interessava presentarvi appunto questa parte delle nuove sinergie che in qualche modo raccoglie e cerca di concretizzare i temi che sono stati indicati questa mattina e che io ho sintetizzato, prendendo a prestito la battuta di Balzola sulla necessità di evolvere da un'idea datata di formazione, sino a creare una nuova cultura della bilateralità. Si tratta del nostro "Progetto Regioni" a cui già accennava Rosetta Raso nel suo intervento, il "Progetto Università", i protocolli d'intesa e l'avviso sociale.

Obiettivamente i fondi interprofessionali – ed in particolare il nostro fondo – stanno vivendo una fase nuova di rapporto con le regioni e le regioni si stanno accorgendo adesso della possibilità di utilizzare le risorse messe a disposizione da FondoProfessioni per sviluppare alcuni percorsi virtuosi in grado di contrastare la crisi e le condizioni di disagio che questa situazione generale e l'economia stanno creando nei territori.

Si tratta in particolare di tre regioni: le Marche, il Friuli e la Sicilia, sulle quale stiamo lavorando con progetti ancora in fase di studio, ma senz'altro progetti interessanti. Il primo criterio su cui noi basiamo il nostro rapporto con le regioni è quello di un confronto per pervenire ad un'integrazione delle risorse che sono destinate alla formazione degli iscritti di FondoProfessioni, perché, come ho già detto, gli studi professionali hanno delle particolarità e hanno delle caratteristiche che richiedono un'attenzione particolare.

Ad esempio la cassa integrazione negli studi dei professionisti non viene applicata, a meno che non ci sia a monte un accordo, lo stesso discorso vale per l'apprendistato negli studi professionali che è un percorso che dobbiamo assolutamente studiare e normare nell'ottica di quello che diceva il Prof. Tiraboschi. Pensate che se noi volessimo mandare i nostri dipendenti nella fase di avvio a fare un percor-



so di apprendistato, li dovremmo mandare verso altre aree ed in particolare in quella del Commercio, ma voi capite che c'è una qualche differenza tra vendere il prosciutto – cosa peraltro importante – e assistere un medico in ambulatorio.

Questa è una battuta per farvi capire come in realtà la richiesta di una particolare attenzione al mondo delle professioni non è la solita richiesta di creare un settore separato, ma è perché il mondo degli studi professionali ha delle caratteristiche, dei modelli organizzativi e dei modelli di lavoro che in realtà sono diversi da quelli dell'Industria o da quelli del Commercio.

Un altro problema aperto è quello della necessità di avviare le regioni e su questo le regioni sono un pochino più indietro, anche per i sospetti che nutrono sul mondo dei fondi, nei confronti di una corretta applicazione del sistema della bilateralità. Chiaramente c'è poi la necessità di individuare dei progetti, perché è chiaro che il rapporto tra regioni e fondo professioni può avvenire solo sulla base di protocolli e di progetti per individuare preventivamente qual è la parte che le regioni devono fare rispetto a quella che deve fare il fondo, in vista della necessità di arrivare a dei percorsi virtuosi di sviluppo di azioni formative in cui anche la regione faccia la sua parte.

Altro aspetto interessante e innovativo – anche perché non mi risulta che altri fondi abbiano una strategia di questo tipo – è il confronto con l'università. Noi abbiamo posto in particolare alla Facoltà di Economia di Ancona una domanda molto precisa: quali settori innovativi può in qualche modo presidiare il fondo, oltre all'area dello 0,30%? Da questa domanda è saltato fuori il riferimento all'apprendistato di terzo livello e alla possibilità che l'Università – considerato che noi non andiamo cercando un altro tipo di qualifica sancito dalle lauree, un'altra figura laureata – possa garantire e certificare un percorso formativo fatto all'interno degli studi professionali, dove in qualche modo i datori di lavoro sono i tutor di un percorso professionale in grado di favorire sempre più le competenze necessarie allo sviluppo delle attività professionali.

Abbiamo detto che probabilmente svecchiare la formazione significa anche rivedere il modello con cui abbiamo elaborato le analisi dei bisogni formativi e lavorare di più sui modelli organizzativi, attuando un percorso partecipativo da parte dei lavoratori sulle attività dello studio; per le dimensioni delle strutture degli studi professionali, questo in realtà è un obiettivo che si raggiunge, direi, automaticamente:

quando io nel mio studio ho 2/3 dipendenti, è chiaro che essi sono assolutamente coinvolti nel percorso di sviluppo dello studio professionale.

Quindi tutto il percorso sull'apprendistato, che FondoProfessioni non potrebbe presidiare, perché non è il popolo dello 0,30%, in qualche modo va raccolto, va ricompreso in questo sviluppo innovativo. A questo scopo stiamo elaborando un evento che è stato già rimandato diverse volte, ma che probabilmente entro maggio riusciremo a realizzare proprio per capire come FondoProfessioni possa in qualche modo interfacciarsi con questo mondo, che è importante perché rappresenta il segmento di avvio, di introduzione della forza lavoro nelle attività professionali.

Infatti, se alcuni settori, come quello economico, giuridico e tecnico, hanno dei percorsi formativi ormai in qualche modo standardizzati o anche delle figure intermedie ormai codificate, tutta l'area sanitaria, che è il 33% della partecipazione a FondoProfessioni, in realtà non ha questo tipo di percorso, questo tipo di identificazione dei soggetti che vanno a lavorare all'interno degli studi medici. Fino ad ora tradizionalmente in Italia ci andava la moglie del medico, la cugina, la vicina che – ricoprendo un ruolo non chiarissimo all'interno dello studio – faceva di tutto. Non è questo quello che vogliamo e FondoProfessioni è interessato a specificare e a sviluppare delle competenze innovative coerenti con i bisogni di sviluppo del settore professionale.

L'altro aspetto è quello dei protocolli d'intesa; anche questo è un progetto avanzato per cui, sulla base di esigenze formative particolari, FondoProfessioni può allocare risorse, o – per meglio dire – potrebbe, perché in realtà non l'abbiamo ancora praticato, ma ci stiamo studiando. Questa iniziativa potrebbe allocare risorse su un'area ritenuta importante per lo sviluppo della professione, quindi una formazione che non sia agganciata ad un modello rendicontativo burocratico, ma ad un modello di sviluppo delle competenze necessarie ad un'area professionale. Ciò ci consente in qualche modo di pensare anche a dei protocolli dedicati.

Noi qui oggi parliamo del mondo delle professioni, ma forse c'è un invitato di pietra e vale la pena chiedersi: ma il professionista oggi chi è? Chi è questo lavoratore? Voi sapete che fino a qualche anno fa, anche per effetto della presenza particolare degli ordini nella nostra società, cosa che non c'è nei Paesi anglosassoni, noi abbia-

mo avuto ed abbiamo tutt'ora un'immagine dura a morire del professionista come una sorta di padre padrone, paludato, accademico, distante: ma non è così.

Noi non possiamo assolutamente più pensare al libero professionista come ad un soggetto distante dal mondo, ma dobbiamo pensare – come dice Wayne Ferson – ad un soggetto che, con le sue competenze, con il suo sapere specifico, con la sua responsabilità ed autonomia professionale consente ai cittadini di vivere i diritti di cittadinanza. Pensate alla salute, pensate al fisco, pensate alla proprietà, alle informazioni, tutto questo mondo fa riferimento – ed è l'altra faccia della medaglia – ad un sistema di tutele complessivo che il professionista con le sue competenze specifiche è in grado di garantire ai cittadini.

Ma se questo è vero, è chiaro che si possono analizzare delle aree quasi di emergenza formativa, che debbono essere sostenute anche con delle risorse adeguate, non solo per un problema di riconversione, di rafforzamento delle competenze lavorative dei soggetti in un ambito di crisi, ma soprattutto sulla base di esigenze nuove, determinate dallo sviluppo di aree e di modelli diversi di welfare.

Ho fatto l'esempio dei certificati online: tutti, dal medico al collaboratore, dobbiamo imparare a fare il certificato online, ma soprattutto dobbiamo imparare a lavorare con il computer in un certo modo, a favore dei cittadini. Pensate che il progetto della ricetta elettronica – e scusate se ancora indugio in questi esempi, ma sono, come dire, esplicativi – renderebbe più semplice l'acquisizione dei farmaci in farmacia perché la carta non gira più, c'è il codice del medico, il cittadino con la sua tessera va in qualsiasi farmacia e ritira le medicine.

Ma questo significa implementare delle competenze non fra tre anni, ma domani mattina. Allora è possibile che un fondo interprofessionale, che presidia la formazione dei dipendenti degli studi professionali, possa intervenire in queste aree? Questo è appunto il protocollo, il quale probabilmente vale per i settori economici, tecnici e per tutta l'innovazione che in qualche modo incombe sulla nuova società che stiamo costruendo.

Ci sono infine i progetti di avviso sociale. Anche questo è un aspetto che riguarda gli ambiti degli ammortizzatori sociali e dove si prevedono azioni formative, quali strumenti di intervento in situazioni di disequilibrio strutturale o crisi economica, che comportino il rischio

di disoccupazione e il ricorso alla cassa integrazione, con degli avvisi che sono dedicati a questo tipo di obiettivo.

Finisco con una riflessione che va nel senso dell'accettazione della sfida che in qualche modo qui è stata lanciata, quella di cambiare, di uscire dai vincoli di una formazione ormai non più al passo con le esigenze dello sviluppo e dell'innovazione e contempla la necessità di confrontarsi, di discutere, per costruire questo nuovo sistema delle relazioni più partecipato, più orientato allo sviluppo delle competenze, alla verifica delle competenze e più orientato ai modelli organizzativi degli studi professionali, quindi ai bisogni formativi che in qualche modo aprono la strada ai modelli organizzativi degli studi professionali.

L'articolo 22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro fa riferimento proprio a questa opportunità, a questa necessità, cioè quella di gestire e governare la riorganizzazione strutturale degli studi professionali. Quando è stato scritto, questo articolo è stato quasi profetico, perché in realtà oggi gli studi professionali sono sottoposti ad una grande riorganizzazione – e non solo gli studi medici – e da questa riorganizzazione strutturale degli studi professionali, la quale deriva dal processo di riforma delle attività intellettuali, volenti o nolenti discende anche la riforma delle libere professioni.

Di fatto le professioni intellettuali in Italia oggi vanno velocemente verso modelli diversi, vanno verso quello che è il professionalismo, ovvero la capacità del professionista, attraverso le sue competenze, di garantire i diritti di cittadinanza ai suoi utenti. In realtà è un processo molto importante perché ha portato anche all'individuazione di nuove professioni, alcune utili, alcune necessarie, alcune, diciamo pure, forse un po' tirate per i capelli, ma che comunque vanno nel senso di una società dei diritti complessiva. Quindi il professionista non può tirarsi indietro – pena la sua scomparsa dal contesto sociale – dal supportare questo tipo di processo.

Ebbene, il sistema delle relazioni che viene stabilito tra le parti all'interno del contratto prevede che, per l'approvazione dei progetti formativi, ci sia la necessità di un giudizio unanime dei contraenti, quindi sia dalla parte datoriale, sia dalle parti sindacali, con la richiesta tassativa di apporre la firma dei tre sindacati sul verbale di accordo. Questa è una clausola che – non ci nascondiamo dietro un dito – ha provocato e provoca dei problemi, perciò, se vogliamo accettare la sfida di una nuova formazione, occorre trovare soluzioni condivise in

grado di garantire tra le parti la cooperazione, che deve fare da base per questa nuova bilateralità, in grado di sviluppare i rapporti e non rappresentare dei colli di bottiglia.

Questo è un aspetto che sottopongo alla riflessione comune, perché mi pare di capire che l'obiettivo che ci poniamo oggi sia un obiettivo largamente condiviso e ritengo che questa nuova modalità di confrontarci rappresenti una garanzia per riuscire a raggiungere l'obiettivo di una nuova cultura della bilateralità. Vi ringrazio dell'attenzione.

## **PIERANGELO RAINERI**

*(Segretario Generale Fisascat-Cisl)*

Grazie Magi: è stato un intervento molto efficace e chiarificatore di alcune specificità del tema trattato.

Io ringrazio tutti i presenti perché questa volta abbiamo fatto due giornate un po' diverse dal solito, due giorni di studio approfondito che siamo riusciti a realizzare con grande efficacia.

Per quanto attiene questa partita della formazione continua, io credo che ci dobbiamo abituare a farne uno strumento contrattuale privilegiato. Io non voglio ritornare sulle questioni poste da altri relatori, ma è chiara l'importanza della formazione continua per tutelare soprattutto alcuni settori, come quelli di cui abbiamo parlato stamattina, e persone che diversamente non avrebbero nessuna tutela dell'occupabilità, per esempio nei settori del Terziario.

Tutte le volte ricordiamo che le aziende hanno le loro esigenze occupazionali; lo diceva anche Tiraboschi, ricorrendo all'esempio dei macellai dei Paesi dell'Est: questo, ovviamente, non è un fenomeno così di massa, ma anche io credo che la formazione debba essere finalizzata a ciò che serve, quindi deve partire soprattutto da quelli che sono i fabbisogni formativi.

Noi perciò dovremo in futuro affrontare la questione con spirito di piena bilateralità – Longobardi proponeva addirittura la trilateralità e capisco la sua provocazione – per vedere il coinvolgimento di tutti i soggetti che intorno alla bilateralità possono operare e per capire cosa significa operare in piena bilateralità.

L'obiettivo, salvo ulteriori evoluzioni, è quello di poter affrontare attraverso il sistema della bilateralità, in questo caso, il tema della formazione continua al fine di creare uno strumento di uso immediato.

Forse all'inizio, quando abbiamo creato i fondi interprofessionali, non abbiamo valutato a pieno la portata degli stessi, i quali sono stati

invece una grandissima intuizione, partita con risorse di start up fornite dall'Inps, grazie allo 0,30%. Ora entriamo in una fase nella quale i fondi devono essere attrattivi per le imprese da una parte e per i lavoratori dall'altra.

Come prima ricordava Tiraboschi, molte aziende ancora non li conoscono ed in questo i consulenti del lavoro ci devono un po' aiutare: molte aziende non sanno di che cosa si tratta, molte aziende pagano i contributi dello 0,30% perché li pagano tutti, ma non effettuano la scelta del fondo interprofessionale al quale aderire e perdono questa opportunità.

Questa cosa va detta innanzitutto nei settori che possiamo definire "grandi", perché le grandi aziende hanno dei consulenti al loro interno che sono in grado di segnalare questa opportunità. Ma bisogna coinvolgere anche le strutture più piccole del mondo delle professioni, che molto spesso contribuiscono a questo monte anche cospicuo di denari che servono per la formazione continua, ma poi non usufruiscono di questa opportunità.

La territorialità ci può aiutare in questo e noi crediamo molto nei sistemi territoriali di relazioni sindacali che si sviluppano a partire dalla bilateralità nazionale e attraverso le varie forme di bilateralità che già esistono. Lo stesso Longobardi prima citava una delle esperienze, secondo me, più felici che ci sono state in termini di formazione, ovvero quella dei contratti di formazione lavoro.

Assai opportunamente egli l'ha descritta come una fase fondamentale della bilateralità: in quella circostanza, per la prima volta, le organizzazioni sindacali si responsabilizzarono insieme alle associazioni di imprese e alle aziende sul percorso di una formazione un po' diversa dal solito.

Poi certo l'evoluzione della contrattazione ha visto tramontare la possibilità di utilizzare i contratti di formazione lavoro, ma io credo che quella sia stata la prima esperienza nella quale ci si è resi conto dell'importanza di connettere il mondo del lavoro con quello della formazione. Io non voglio con nostalgia ripercorrere quel percorso, ma molti dei problemi che oggi si incontrano, ad esempio, per i fondi interprofessionali, potrebbero essere risolti con degli accordi quadro che semplifichino le procedure, invece che complicarle.

Infatti se la procedura richiede venti gradi di analisi, è facile che in uno di questi venti gradi subentri un impaccio: c'è il primo impatto, l'accordo nazionale, l'accordo territoriale, il comparto o il settore o –

come nel vostro caso – l'area professionale, oppure FondoProfessioni che deve analizzare ... insomma: alla fine il granello di sabbia che inceppa l'ingranaggio si trova.

Probabilmente bisogna fare un ragionamento un po' più moderno e partire da una bella analisi dei fabbisogni, perché credo che quella – l'abbiamo detto tutti – sia fondamentale per fare della formazione finalizzata a ciò che serve.

Io dico spesso, quando vado a spiegare nei corsi di formazione le questioni che vogliamo affrontare, che un tempo non ci si preoccupava troppo dei contenuti: si faceva la formazione a chi doveva imparare ad avvitare i bulloni. Ma ad un certo punto in Italia di bulloni da avvitare non ce n'erano più e noi abbiamo continuato ad insegnare come avvitare i bulloni.

Per carità: meglio tenere i ragazzi in una scuola professionale che in giro per le strade a fare altro, però è chiaro che ormai quel tipo di formazione è finita anche perché la formazione costa, le imprese lo vedono come un orpello, non come un'opportunità, per cui bisogna rendere snello il sistema.

Se la formazione serve ora perché da una settimana è obbligatorio l'invio telematico della certificazione per i medici, non possiamo aspettare a farla, perché dobbiamo fare 7 accordi, 44 analisi e poi forse finanziare la formazione noi stessi. Dobbiamo prendere coscienza di questo fatto: dobbiamo semplificare le procedure.

Secondo me, bisognerà arrivare ad un accordo quadro che parta dall'analisi dei fabbisogni, che crei degli standard formativi, il più possibile individualizzati per un certo tipo di formazione, con dei meccanismi anche di flessibilità, in relazione alle esigenze del momento; dopodiché tutto questo deve portare ad una procedura snella, per cui, se un'azienda o uno studio presentano un progetto, un piano formativo, purché coerente con questa impostazione, esso deve poter camminare e andare avanti in tempo reale.

Io sono stato tra coloro che per primi sono entrati nella gestione dei fondi interprofessionali e vi posso dire che, a forza di mettere garanzie per tutti, a volte abbiamo messo il freno a mano alla formazione e questa cosa non si può più fare: bisogna arrivare ad un sistema tale per cui, se si individuano dei percorsi formativi, la bilateralità ci deve aiutare a realizzarli.

Io credo che per FondoProfessioni, come per altri fondi, ci sarà un'evoluzione futura e che occorra favorirne la diffusione a livello ter-

ritoriale. Noi abbiamo degli strumenti che possono essere paralleli alla formazione, si potrebbe, ad esempio, ritornare alla tradizione dei Cfl di cui vi parlava Longobardi: sarebbe un modo per snellire il percorso. Si riunisce una commissione – mettiamola così, in senso teorico – che analizza il piano formativo in funzione di un accordo quadro fatto e, se è corrispondente, la formazione viene finanziata.

Forse il sistema stesso dei bandi è un sistema in qualche modo da rivedere: probabilmente è molto meglio fare della formazione a sportello. Tecnicamente si chiama così quella che destina le somme secondo una ripartizione territoriale e che, secondo me, andrà fatta per coinvolgere le regioni, perché mai una regione finanziaria o cofinanzierà della formazione continua, se non sarà chiaro il meccanismo.

Adesso il Lazio finanzia più o meno le aziende laziali e altrettanto succede in Veneto: in questo c'è federalismo pieno, per cui è evidente che bisogna creare dei sistemi di territorialità che sappiano collegare le risorse dei fondi interprofessionali con i livelli territoriali, coinvolgendo anche le regioni e l'università.

Io credo che l'esperienza di cui vi ha parlato Magi sia un'esperienza da portare avanti, da sperimentare, anche perché altrimenti la formazione rimarrà in una fase solo teorica di preparazione dei lavoratori.

Purtroppo non siamo soli su questa terra: ci piacerebbe tanto esserlo, ma abbiamo anche dei compagni di viaggio nelle contrattazioni. Per esempio a margine dell'ultimo contratto – se lo ricorda bene Ferruccio Fiorot con il quale abbiamo chiuso questo accordo – abbiamo discusso per qualche settimana se per l'apprendistato doveva esserci un locale idoneo all'interno dell'azienda dove fare la formazione. Io capisco che è importante un locale idoneo, ma se poi succede che un imprenditore decide di andarsi a cercare un macellaio all'Est perché suo cugino gli ha detto che là ne ha trovato uno bravo e lui ha capito che fa prima a fare così che a formarlo in azienda, allora tutto il discorso cade.

Insomma, se mettiamo troppi paletti, le cose non si fanno, mentre l'apprendistato, ad esempio, è un'opportunità incredibile per l'occupazione: io al momento non ne conosco altre di pari portata. Magari bisognerà fare un ragionamento un po' più moderno in futuro, su come si entra nelle aziende, ma ad oggi l'apprendistato è uno degli strumenti e va favorito, dopodiché il lavoratore va accompagnato.



E non tanto nei settori manifatturieri, dove spiegare come aumentare il ritmo ad una catena di montaggio – ammesso che ci siano ancora degli umani alle catene di montaggio e non dei robot – credo che sia più facile che spiegare come si taglia il prosciutto nel settore del Commercio, o come si risponde ad un cliente che chiama uno studio, perché gli è arrivata un’imposta da pagare e non sa come si fa, oppure gli è venuta la febbre e cerca un medico.

Io credo dunque che bisogna lavorare sulla formazione nel senso di contrattare l’occupabilità delle persone in settori le cui dimensioni sono di 2,5 lavoratori per azienda o per studio. Noi possiamo pensare di poter aggregare le persone su queste forme di tutela indiretta portando loro ciò che stiamo cercando di portare ora, ovvero una bilateralità che si occupa dei problemi della gente, che vanno dalla formazione, all’assistenza sanitaria, alla previdenza complementare. Questo è il grande lavoro che insieme stiamo facendo e insieme svolgeremo questo grande lavoro anche in futuro.

Vi ringrazio dell’attenzione che avete avuto in queste due giornate seminariali. Ancora grazie a tutti.





**Non sentirti un pesce fuor d'acqua  
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **[www.inas.it](http://www.inas.it)**

## SERVIZI OFFERTI

### Assistenza in campo pensionistico PRIVATO e PUBBLICO domande di:

- Pensione di Invalidità e di Inabilità
- Pensione di Vecchiaia ed Anzianità
- Pensioni di reversibilità

### Tutela in campo infortunistico denuncia di:

- Infortuni sul lavoro
- Malattie professionali
- Cause di servizio per pubblici dipendenti
- Consulenza Medico Legale

### Verifica e rettifica delle posizioni contributive

#### Domande di:

- Sistemazione estratti contributivi INPS ed INPDAP
- Accredito maternità e servizio militare
- Richiesta estratti certificativi INPS
- Ricongiunzioni e Riscatti contributivi

### Prestazioni socio - assistenziali

#### Domande di:

- Invalidità civile
- Indennità di accompagnamento
- Benefici L.104/92

***Sempre al tuo servizio***

***.....Gratuitamente***

per conoscere gli indirizzi  
e i numeri telefonici  
delle nostre sedi



# E.BI.PRO.

ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

## TUTELA A 360° PER GLI STUDI PROFESSIONALI

---



***Previsto dal CCNL del settore degli studi professionali E.BI.PRO.  
ha il compito istituzionale di operare in settori strategici  
quali la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro,  
il mercato del lavoro, la formazione ed il sostegno al reddito.***

Fanno parte del sistema di Welfare  
previsto dal CCNL degli Studi Professionali anche:



FOUNDAZIONE ASSOCIATA  
CONTRATTI DI LAVORO  
DEGLI STUDI PROFESSIONALI

FONDO  
PROFESSIONI



CONFEDERTECNICA



CONFEDERAZIONE ITALIANA  
PROFESSIONISTI e ARTISTI



UNIONIS  
FISASCAT





# Dai più valore alla tua pensione

[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)



## Fonte

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI  
DA AZIENDE DEL TERZIARIO (COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI)

### SEDE OPERATIVA:

Via C.Colombo 137 - 00147 Roma

### Per informazioni di carattere generale:

Call Center 199.280.808 > [callcenter@fondofonte.it](mailto:callcenter@fondofonte.it)

### Per informazioni di carattere specifico:

06.58.30.35.58



# FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

**“la FISASCAT CISL è presente  
sul territorio per qualsiasi problema  
dei lavoratori nei settori del  
terziario **commercio**, **turismo** e **servizi**”**

sulle nostre pagine web all'indirizzo [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it) puoi trovare  
la sede più vicina a te  
e tutte le informazioni necessarie.

**Insieme si può**



**IL TG SU INTERNET CHE VA IN  
ONDA OGNI VENERDI ALLE 12 SU  
[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)**

**PROGETTO TERZIARIO**

il periodico d'informazione della fisascat cisl

**Laboratorio Terziario**

il periodico di documentazione della fisascat cisl



**[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)**

## PRESTAZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

effettuate presso strutture del servizio sanitario nazionale  
o da esso accreditate

### ALTA DIAGNOSTICA

#### RADIOLOGICA

esami stratigrafici  
e contrastografici  
"anche digitale"

- Angiografia
- Artrografia
- Broncografia
- Cisternografia
- Cistografia
- Cistouretrografia
- Clisma opaco
- Colangiografia intravenosa
- Colangiografia percutanea (PTC)
- Colangiografia trans Kehr
- Colecistografia
- Dacriocistografia
- Defecografia
- Fistolografia
- Flebografia
- Fluorangiografia
- Galattografia
- Isterosalpingografia
- Linfografia
- Mielografia
- Retinografia
- Rx esofago con mezzo di contrasto
- Rx stomaco e duodeno con mezzo di contrasto
- Rx tenue e colon con mezzo di contrasto

- Scialografia
- Splenoportografia
- Urografia
- Vesiculodeferentografia
- Videoangiografia
- Wirsunggrafia

### ACCERTAMENTI

- Amniocentesi
- Densitometria ossea computerizzata (MOC)
- Ecocardiografia
- Elettroencefalogramma
- Elettromiografia
- Mammografia o Mammografia Digitale
- PET
- Prelievo dei villi coriali
- Risonanza Magnetica Nucleare (RMN) (inclusa angio RMN)
- Scintigrafia
- Tomografia Assiale Computerizzata (TAC) (anche virtuale)

### TERAPIE

- Chemioterapia
- Cobaltoterapia
- Dialisi
- Laserterapia a scopo fisioterapico
- Radioterapia

SI PREGA DI VERIFICARE SUL SITO INTERNET  
GLI EVENTUALI AGGIORNAMENTI DELLA LISTA



info@cassacolf.it  
www.cassacolf.it



**RISPARMIARE  
È PREVENIRE**

Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL e Federcolf a nome dei lavoratori e lavoratrici;

Assindatcolf, ADLC, ADLD, Nuova Collaborazione e Domina a nome dei datori di lavoro;

con la sottoscrizione del contratto nazionale, hanno inteso mettere a disposizione del settore il proprio sforzo comune per garantire e migliorare la professionalità e il servizio di collaborazione domestica, fornendo strumenti bilaterali in grado di raggiungere tali scopi.

### LA CAS.SA.COLF È UNO DI ESSI.

Gli scopi sono quelli di fornire prestazioni assistenziali ai lavoratori e ai loro datori di lavoro per migliorare la tutela socio sanitaria.

Con il presente depliant si intende fornire gli elementi sintetici sulle modalità di iscrizione e sulle prestazioni della cassa.

Si invitano i lettori ad approfondire le informazioni attraverso il sito internet [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it) e porre eventuali quesiti attraverso l'indirizzo [info@cassacolf.it](mailto:info@cassacolf.it)

Ulteriori approfondimenti potranno essere forniti dalle parti sociali recandosi presso le rispettive sedi che si potranno trovare tramite i siti nazionali.

---



---





IL TG SU INTERNET CHE  
VA IN ONDA OGNI  
VENERDI' DALLE 12



**FISASCAT**

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO



# FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO