

DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA PRIMA COMMISSIONE

Cambia la società, cambia il lavoro

Aprirsi alle nuove rappresentanze

La prima commissione costituita nell'ambito dei lavori della Conferenza organizzativa programmatica della CISL 2015, preso atto della relazione organizzativa della Segreteria confederale, dei contenuti del documento "Cambia la società, cambia il lavoro - Aprirsi alle nuove rappresentanze", sentita la relazione introduttiva della Commissione e considerati i contributi emersi dall'ampio dibattito, ne assume gli orientamenti e fa proprie le indicazioni della relazione conclusiva.

La Cisl vuole rafforzare il proprio radicamento nei luoghi di lavoro e nel territorio, sia attraverso una rinnovata attenzione nell'azione contrattuale collettiva decentrata, di livello aziendale o di territorio, per realizzare tutele collettive sempre più adattabili alle esigenze della persona, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei pensionati, sia mediante il rafforzamento del proprio sistema dei servizi.

L'obiettivo è quello di creare e sviluppare sistemi sempre più in grado di tutelare i nostri iscritti in tutte le fasi del loro ciclo di vita, a partire dal momento dello studio, rivolgendosi ai giovani in transizione dalla scuola verso il mondo del lavoro, oppure nel passaggio tra lavoro e lavoro.

Aprirsi alle nuove rappresentanze significa accettare la sfida della interculturalità e per la rappresentanza di genere, generazionale, di categoria professionale specifica (in particolare lavoratori autonomi), di nuove vulnerabilità sociali e di quei mondi che sono passati attraverso le maglie dei sistemi di tutele tradizionali e che nel tempo hanno assunto peso e significati crescenti. Ma vi è anche un mondo fatto di lavoratori dipendenti, di una miriade di realtà lavorative di piccola e media dimensione, per i quali il sindacato non ha rappresentato ad oggi un'esperienza diretta e concreta. Tra questi sempre più vi è anche una componente migrante che, inserita nei sistemi produttivi, può trovare nel sindacato una occasione di partecipazione e inclusione sociale.

L'evoluzione tecnologica, la diffusione dell'informatica e in particolare del web stanno producendo una serie di nuovi profili professionali con modalità di lavoro, esigenze contrattuali e di rappresentanza che colloca questi lavoratori al di fuori degli schemi tradizionali.

Per valorizzare la partecipazione dei giovani alla vita della Cisl, occorre favorire la crescita dell'organizzazione in una logica di intergenerazionalità, che favorisca lo scambio di esperienze tra gli adulti e i giovani, il confronto anche dialettico e l'acquisizione da parte dei giovani di spazi crescenti di ruolo e responsabilità nell'organizzazione stessa. Vanno moltiplicate le occasioni e gli strumenti per far conoscere ai giovani "chi siamo e cosa facciamo", valorizzando appieno le potenzialità del web e dei social network, attraverso un reale coinvolgimento e partecipazione dei giovani alla vita dell'organizzazione. Anche a tal fine vanno rese visibili le esperienze e le testimonianze riconoscibili nelle quali alcuni giovani dirigenti sono già protagonisti nell'organizzazione.

Dopo aver ottenuto positivi risultati sul terreno del contrasto al falso lavoro autonomo, occorre ora rafforzare le tutele per i lavoratori autonomi con partita Iva, iscritti alla gestione separata INPS.

I lavoratori autonomi con partita iva iscritti alla gestione separata sono anche portatori di bisogni di identità professionale e tutela collettiva di cui tener conto rispetto ai contenuti della nostra azione contrattuale e di rappresentanza.

Molti di essi già trovano rappresentanza all'interno della Felsa – Cisl. Nel rispetto dell'autonomia organizzativa e contrattuale di questa federazione sorge l'esigenza di sviluppare una maggiore integrazione tra la Felsa, le strutture Confederali, i Servizi e le federazioni di categoria, a tutti i

livelli, che entrano comunque in contatto con il mondo delle professionalità autonome, in modo da cogliere i processi di indebolimento dei confini tra tipologie di lavoro che caratterizzano le trasformazioni in corso dell'economia. A tale riguardo la Commissione propone la creazione di una associazione in grado di:

- dare visibilità e rappresentanza politica ai liberi professionisti con partita iva iscritti alla gestione separata;
- rispondere alle specifiche esigenze di collegamento fisico e virtuale;
- favorire l'accesso a servizi dedicati (fiscali, previdenziali, sanitari, di accesso al credito, ecc.), servizi di assistenza allo start up e di estensione delle attività di tutela individuale.

L'attenzione nei processi di presentazione delle piattaforme contrattuali deve essere diretta a negoziare una flessibilità compatibile con le esigenze di vita delle persone, fino a rendere complementare la stessa contrattazione individuale assistita, includendola all'interno di un sistema di tutele che deve continuare ad essere collettivo. Devono essere sviluppate forme di conciliazione vita – lavoro che favoriscano la condivisione delle responsabilità familiari di uomini e donne, favorendo per entrambi l'esercizio dei ruoli di cura familiare e parentale, anche attivando la necessaria strumentazione mutualistica. A tale riguardo è utile e necessario sviluppare strumenti di monitoraggio per l'individuazione dei fabbisogni di cura familiare, anche al fine di favorire opportunità di incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro per i lavoratori e le lavoratrici che operano in questo settore e che rispondono ad un bisogno sempre più sentito nella nostra società.

La Commissione chiede che venga predisposto, a partire dagli esiti del lavoro realizzato dalle strutture del centro - Italia, un progetto organico diretto a:

- rafforzare la funzione di fornitura di tutele e servizi, in particolare nell'assistenza vertenziale, nella gestione dei mercati del lavoro locali e nella realizzazione di servizi dedicati all'accompagnamento nelle fasi di ricerca del lavoro, per completare la rete dei servizi per il lavoro. Si farà non attraverso un nuovo soggetto, ma valorizzando le realtà già operanti e attive in alcuni territori e categorie. Almeno in questa prima fase gli interventi saranno dedicati in particolare all'accoglienza, all'orientamento, alla profilazione e alla riqualificazione/formazione, nella consapevolezza dell'esigenza di azioni sinergiche con le strutture pubbliche e private per la realizzazione del vero e proprio incrocio fra domanda ed offerta di lavoro;
- avviare azioni formative ed informative per favorire la realizzazione di progetti di alternanza scuola – lavoro propedeutici all'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro nella fase conclusiva del percorso di studi. Occorre effettuare investimenti progettuali e di risorse umane, per un coinvolgimento più robusto e sistematico delle Federazioni di categoria, in particolare di Scuola e Università, ma anche, sul piano più generale, delle associazioni promosse dalla Cisl (ANOLF, ANTEAS) e delle società che per attività e mission intercettano i giovani (IAL, CAF), al fine di un complessivo rafforzamento della capacità di fornire servizi e consulenze, anche specialistiche, sui temi dell'orientamento, dell'inserimento al lavoro, della professionalizzazione e del tempo libero. La Commissione invita i rappresentanti Cisl nei fondi interprofessionali ad adoperarsi per favorire l'utilizzo delle risorse dei fondi stessi anche per la formazione in ingresso dei giovani non occupati;
- rafforzare le iniziative di promozione della previdenza complementare, anche attraverso lo sviluppo di servizi dedicati all'orientamento e alla consulenza dei lavoratori e delle lavoratrici;

- predisporre servizi dedicati, anche al fine di favorire la realizzazione di una Carta dei Servizi Cisl per i giovani, sviluppando reti e relazioni tra i giovani appartenenti a realtà diverse, valorizzando forme di tesseramento dedicate.

Vanno individuate risorse umane – valorizzando i giovani già presenti nelle strutture - ed economiche strutturali e dedicate alla realizzazione dei progetti sui giovani e per l’associazione per i liberi professionisti iscritti alla gestione separata.

E’ nel territorio e nell’incontro con le persone, con le loro istanze, con i loro bisogni che si può concretamente concorrere a realizzare l’allargamento dell’area della rappresentanza, venendo incontro alle attese e ai bisogni della vita quotidiana. Per questi motivi è più che mai necessario sostenere e rafforzare la militanza sindacale, sia mediante il coinvolgimento dei delegati già inseriti nei processi di rappresentanza, sia tramite la promozione di nuove forme di volontariato attivo che coinvolgano gli iscritti.

Anteas è una opportunità per tutta la Cisl nel realizzare una esperienza e una rappresentanza intergenerazionale. Infatti, l’azione volontaria diventa una “terra di mezzo” in cui facilitare l’incontro fra l’organizzazione e persone che non hanno mai incontrato il Sindacato o iscritti ai quali offrire reali possibilità di impegno sociale, aprendo la strada all’impegno sindacale.

Il lavoro di rete fra le diverse realtà – associazioni, enti, servizi e federazioni – assume un valore strategico. Accanto ad una regia confederale è necessario sviluppare una competenza specifica nei ruoli di coordinamento, soprattutto a livello di territorio. In questa prospettiva è necessaria una formazione co – progettata fra FNP e Cisl.

E’ necessario cogliere le istanze e i bisogni che provengono dalle specificità di genere, generazionali e della componente migrante, incorporando e rappresentando quei bisogni e quei valori. A questo problema il sindacato deve rispondere estendendo l’area della rappresentanza negli organi dirigenti attraverso la soluzione delle “quote” e favorendo il riequilibrio generazionale, di genere e della interculturalità nei diversi organismi, attraverso processi responsabili, supportati dagli opportuni percorsi formativi.

Per quanto riguarda l’aumento della rappresentanza di genere la Commissione impegna la Segreteria a formulare una proposta finalizzata a modificare il Regolamento di attuazione degli Statuti, per rafforzare le quote di rappresentanza nel Consiglio nazionale confederale, nei Consigli regionali/interregionali confederali, nei consigli generali di Ust e nei Consigli generali di federazione a tutti i livelli, salvo motivate eccezioni in relazione alla composizione degli iscritti alle diverse categorie.

Per quanto riguarda la rappresentanza della componente migrante si propone di assicurare, nel Consiglio generale nazionale confederale, la presenza del Presidente e del Vice Presidente dell’Anolf. Nei Consigli generali USR/USI, e nei Consigli generali delle UST occorre, parimenti, assicurare la presenza del Presidente e del Vice Presidente dell’Anolf, assicurando almeno una componente di rappresentanza dei lavoratori migranti pari al 5% dei componenti dei Consigli generali. A livello di federazioni di categoria va assicurata nei consigli generali - a tutti i livelli - una percentuale della componente migrante proporzionale alla percentuale di iscritti.

Occorre promuovere un riequilibrio generazionale, fissando nel regolamento attuativo dello Statuto delle quote di rappresentanza dei giovani under 35 negli organismi delle strutture orizzontali e di categoria a tutti i livelli, salvo motivate eccezioni in relazione alla composizione degli iscritti nelle diverse categorie. Tale azione va accompagnata con specifici percorsi formativi mirati alla crescita e al rafforzamento delle esperienze e delle competenze dei giovani dirigenti.

La Cisl si pone il problema di accompagnare i lavoratori italiani e gli studenti che si recano nei paesi esteri (transfrontalieri, aire, giovani studenti/lavoratori).

Questo percorso migratorio ha la necessità di essere seguito dalla Cisl per farlo interagire attivamente con il tessuto associativo delle comunità italiane all'estero, generando nuovi servizi informativi e di tutela della nuova emigrazione italiana che si affianchino a quelli già erogati oggi dal nostro Patronato. La Commissione chiede la istituzione di almeno un coordinamento nazionale per intercettare e rappresentare nuove generazioni di lavoratori emigranti alla ricerca di un nuovo orizzonte professionale.

La formazione sindacale può svolgere un ruolo fondamentale non solo per rafforzare le conoscenze e le competenze di tutti i soggetti a vario titolo impegnati nell'attività dell'organizzazione ma anche come strumento di selezione dei quadri e dei dirigenti. L'offerta formativa complessiva della Cisl deve evitare duplicazioni di ruoli e di finalità, unendo le funzioni organizzative sino ad oggi divise fra l'Ufficio studi, il Dipartimento formazione confederale e il Centro studi. Tali attività devono raccordarsi con i diversi centri di ricerca e le iniziative delle federazioni di categoria in un sistema a rete. Il libretto formativo dovrà registrare la storia professionale nella Cisl, nelle Federazioni di categoria e negli enti e le partecipazioni ai corsi di formazione e aggiornamento, riportando lo stato di avanzamento delle competenze e delle conoscenze dei quadri, nell'ambito dei percorsi di sviluppo programmati.

E' necessario confrontarsi e assumere degli orientamenti sulla funzione specifica di "politica dei quadri"; essa dovrebbe essere sviluppata anche con il supporto di figure con competenze professionali specifiche e strutturata individuando criteri e strumenti uniformi e condivisi per la selezione e l'inserimento di nuovi operatori ad ogni livello. Potrebbero essere inoltre codificati percorsi per l'acquisizione di esperienze e per la sperimentazione di nuovi operatori.

Sarebbe inoltre opportuno realizzare una banca dati degli operatori delle varie strutture sindacali e dei servizi, contenente percorsi di studio e professionali, formazione al ruolo ricevuta, attitudini e competenze, disponibilità alla mobilità geografica e tra strutture.

La Commissione, infine, nel condividere le sfide di questo processo di riorganizzazione chiede alle strutture orizzontali e alle federazioni di categoria di sostenerlo con decisione ed impegno.