

IX

Congresso Confederale Nazionale



CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Idee e proposte per

Un **PATTO SOCIALE
PER LO SVILUPPO**

TRATTI ESSENZIALI
del documento congressuale

TRATTI ESSENZIALI DEL DOCUMENTO CONGRESSUALE

La Confsal assume come tema centrale del suo IX Congresso l'idea e la proposta di dar vita a un **Patto Sociale per lo Sviluppo**. Il Documento che sottoponiamo al dibattito congressuale costituirà la base del manifesto programmatico della Confsal e, per agevolare la discussione, ne riportiamo qui i **tratti essenziali**.

In questa sede diamo per acquisite le numerose sollecitazioni emerse dal dibattito pubblico e universalmente condivise (maggiori investimenti in infrastrutture materiali e non, efficacia nell'utilizzo dei fondi europei, riduzione del costo del lavoro, etc.).

Come è noto, il quadro economico generale palesa una serie di criticità, attestate da una sensibile perdita delle ore lavorate e del potere di acquisto delle retribuzioni, con evidenti ripercussioni per l'intera collettività (denatalità, fenomeno dei Neet, etc.).

Occorre dunque un'**assunzione di responsabilità** da parte degli attori del Sistema Paese, in una chiave non autoreferenziale ma di confronto e dialogo sociale, che punti a contemperare la tutela dei diritti e del benessere dei lavoratori con le esigenze della crescita economica.

La situazione ci porta ad approfondire e prendere in carico le principali criticità del contesto attuale mediante lo studio analitico dei problemi ed il confronto interno ed esterno alla Confederazione, da cui scaturisce questo contributo di idee e di proposte Confsal sulle questioni ritenute prioritarie.

In particolare, la Confsal ritiene necessarie **politiche di sostegno** per la famiglia e per le imprese virtuose che intendano investire nella innovazione e nella crescita retributiva e professionale dei lavoratori. D'altro canto, è interesse generale salvaguardare anche le imprese in crisi che vogliono risollevarsi, mediante una politica solidale che conservi occupazione, salari e ricchezza collettiva.

La Confsal, inoltre, pone la massima attenzione a temi quali la **riforma del sistema pensionistico**, con l'introduzione di un vero metodo contributivo e la revisione dei requisiti per l'accesso alla pensione; la **qualità e l'efficienza della pubblica amministrazione**, soprattutto mediante la valorizzazione dei pubblici dipendenti; la tutela della **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, con la previsione di apposite sanzioni sociali per ogni omissione in materia di prevenzione; la **formazione professionale**, anche attraverso il meccanismo della formazione continua e della certificazione delle competenze; la costruzione di un'**Europa sociale e solidale**.

In questo quadro, la Confsal presenta tra le sue proposte un **Patto per il Lavoro** tra Sindacati e Rappresentanti delle imprese, che sarà in grado di generare una contrattazione di qualità, basata sulla chiarezza e sulla completezza delle regole e sulla condivisione di un corpus normativo omogeneo a livello confederale e intersettoriale. La qualità della contrattazione – che diventa criterio di rappresentatività del contratto collettivo – si traduce anche in istituti innovativi e virtuosi, come l'indennità di professionalizzazione e il preavviso attivo.

Tutte le proposte qui presentate sono sviluppate in specifici documenti che, corroborati da dati tecnico-scientifici e giuridico-economici, saranno oggetto, nel breve e medio periodo, di **Convegni e Seminari** e per ogni ulteriore approfondimento utile al confronto politico ed all'intero mondo del lavoro.

Nel ribadire l'intento di essere soggetto protagonista del mondo del lavoro, a livello nazionale ed europeo, la Confsal si propone come Sindacato Confederale non ideologico, che:

- crede in una Europa riformata, come testimoniato dalla partecipazione, convinta e con alte responsabilità, alle attività della Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI);
- è impegnato nella realizzazione di una società equa e inclusiva, fondata sulla centralità del lavoro, sulla dignità della persona e sul patrimonio di valori irrinunciabili: libertà, democrazia, legalità, sicurezza e solidarietà.

LA CRITICITÀ DEL QUADRO ECONOMICO GENERALE

Nel leggere la situazione economica e definirla “drammatica”, la Confsal assume come indicatore di riferimento il numero di ore lavorate, che segnala una perdita di oltre 2 miliardi di ore rispetto al 2008 (43,5 miliardi rispetto a 45,8 miliardi) corrispondente a una diminuzione di un milione e centomila posti di lavoro “pieni”. L'indicatore del tasso di disoccupazione si rivela inevitabilmente speculare stabilizzandosi a fine 2018 intorno al 9% rispetto al 7% dell'anno pre-crisi, con un peggioramento di ben 2 punti percentuali.

Dopo la congiuntura favorevole, entrambi gli indicatori segnalano una grande regressione del sistema economico italiano superiore al 15%, che denota una debolezza non congiunturale ma drammaticamente strutturale, con tutto ciò che ne consegue.

Il fatto poi che il tasso di occupazione sembri indicare una situazione meno critica rileva poco, poiché la lettura apparentemente contraddittoria è in realtà dovuta alla variegata tipologia di rapporti di lavoro esistenti nel nostro ordinamento (tempo indeterminato/determinato, tempo pieno/tempo parziale, etc.).

Osservando che la perdita si registra quasi interamente nell'area meridionale (un milione di posti di lavoro in meno), è purtroppo inevitabile dedurre che il sottosviluppo del mezzogiorno, già cronico, si è aggravato e si avvia a diventare permanente.

LE RIPERCUSSIONI DELLA CRISI ECONOMICA SUL PIANO SOCIALE

Gli effetti della pesante situazione economica si ripercuotono sul piano generale determinando gravi fenomeni sociali, che a loro volta provocano un peggioramento della crisi.

Tre esempi per tutti.

Il fenomeno della denatalità.

La diminuzione delle nascite sempre più accentuata, che segna la difficoltà delle persone nella costruzione di un progetto di vita familiare, comporterà sempre più uno squilibrio previdenziale nel rapporto tra occupati contribuenti e pensionati fruitori.

Il fenomeno dei Neet.

La moltitudine di giovani, soprattutto meridionali, che il lavoro non lo ha e non lo cerca, e neanche si avvicina a iniziative di inserimento occupazionale, denota da parte delle nuove generazioni sfiducia nel sistema e perdita di speranza. Questo atteggiamento rinunciatario rappresenta un grave depauperamento del potenziale umano, fattore su cui lo sviluppo di un paese dovrebbe poter contare.

La perdita del potere di acquisto.

La progressiva diminuzione del valore delle retribuzioni è dovuta al gap tra tasso inflattivo e incrementi salariali. Questa perdita, che accomuna dipendenti pubblici e privati, rappresenta oggi una tassa occulta che aumenta le difficoltà economiche dei lavoratori e delle loro famiglie. La conseguente contrazione dei consumi costituisce un freno alla crescita.

ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ DA PARTE DEGLI ATTORI DEL SISTEMA PAESE

La Confsal chiama ad un'assunzione di responsabilità innanzitutto se stessa e poi tutti i protagonisti degli scenari nazionali (politica, economia, finanza, credito, organizzazioni sociali) affinché ciascuno di essi esca dalla propria logica autoreferenziale e, in una diversa logica di sistema aperto, concorra al progresso e allo sviluppo economico del Sistema Paese.

In un quadro economico e sociale così critico, l'esiguità delle risorse finanziarie a disposizione rende ogni manovra finanziaria, del presente e del passato, una leva troppo esile per determinare un'inversione di tendenza. Occorrerebbe ripensare tutti insieme modelli di sviluppo e modalità di intervento, mettendo sul tavolo per un confronto serrato idee e proposte.

La mancanza di confronto con le parti sociali purtroppo non ha sinora aiutato e ha determinato, in buona parte, i notevoli limiti degli interventi legislativi, del presente e del passato.

La Confsal pertanto rivolge un appello a chi ha la responsabilità delle decisioni politiche affinché consideri le parti sociali, in primo luogo il Sindacato, come interlocutori per un dialogo sociale ed un confronto stabile che possa contribuire a definire efficaci politiche economiche e del lavoro.

POLITICHE DEL LAVORO A MISURA DI PERSONA

L'idea della Confsal è quella di promuovere il benessere del lavoratore con scelte che siano effettivamente realizzabili in un quadro di compatibilità. Nel principio della personalizzazione (flessibilità) si possono attuare proposte che siano economicamente compatibili e contribuiscano addirittura alla crescita economica del lavoratore in base a una maggiore esigenza di spesa (e di consumo), così alimentando il ciclo consumo-produzione.

Ecco alcuni esempi di proposte che riflettono questo principio.

Personalizzazione dell'età pensionabile.

Oggi l'età di pensionamento (sia di accesso che di uscita obbligatoria) è stabilita dal numero 67 che risulta massificante. Orbene, senza mettere a rischio i conti pubblici si potrebbe considerare la propensione di molti lavoratori a voler ritardare il più possibile l'uscita dal lavoro, consentendo loro di restare al lavoro (*flessibilità in uscita verso l'alto*) e destinando le risorse risparmiate a chi invece desidera lasciare anticipatamente il lavoro (*flessibilità verso il basso*).

Welfare orientato alla famiglia.

È opportuna una politica per la famiglia che, oltre alla rivalutazione dell'assegno familiare, preveda la realizzazione di forme di welfare aziendale teso a supportare la maternità e la genitorialità. A tal fine si potrebbe prevedere l'impiego di persone destinarie del reddito di cittadinanza.

Liberalizzazione TFR e TFS.

Una liberalizzazione generalizzata dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto per tutti i lavoratori, consentirebbe di immettere nel sistema economico significative risorse finanziarie che potrebbero favorire la crescita alimentando il circuito consumo/produzione, senza aggravare il debito pubblico.

La proposta Confsal prevede l'intervento di canali finanziari privati, senza oneri per il lavoratore e senza sottrarre risorse alle aziende.

POLITICHE ECONOMICHE A MISURA D'IMPRESA

L'economia "virtuosa."

Propugniamo il concetto di *ancoraggio delle risorse*, ovvero l'idea di lasciare, quanto più possibile, le risorse economiche lì dove vengono prodotte e dove sicuramente costituiscono un volano di ulteriore sviluppo. È più virtuoso *prelevare meno* anziché *distribuire di più*, evitando incentivi a pioggia e ponendo un freno agli sprechi di risorse: solo così si può avviare il processo improprabile di riduzione del costo del lavoro. Coerentemente con questi principi, proponiamo una norma strutturale che preveda una detassazione degli utili reinvestiti in azienda in misura significativa e in via permanente.

Un'economia solidale.

La chiusura continua e quotidiana di tante aziende ci induce a pensare alla configurazione di un'economia solidale, finalizzata principalmente al salvataggio di moltissimi posti di lavoro nelle imprese in difficoltà, che non sono in grado di corrispondere gli oneri allo Stato. A tal fine si propone di normare uno status certificato per le aziende in crisi, assoggettandole a un cuneo flessibile, mediante la creazione di un conto di debito, senza perseguirle con procedure di riscossione forzata. Con tale atteggiamento solidale da parte dello Stato, che consentirebbe la continuazione dell'attività produttiva, si conseguirebbero vari benefici:

- la crescita (o mancata diminuzione) del PIL, poiché le aziende in questione, pur non generando profitti, continuerebbero comunque a creare ricchezza anche mediante l'erogazione dei salari
- il sostegno dell'occupazione a costi inferiori rispetto a quelli occorrenti per la creazione di nuovi posti di lavoro
- L'azienda dovrebbe ovviamente dimostrare l'assolvimento del dovere di retribuire i lavoratori, con un documento che potremmo definire di *regolarità retributiva (DURR)*, e non potrebbe comunque erogare dividendi e profitti sino a quando non abbia abbandonato lo status di azienda in crisi. I costi di tale proposta sono quasi tutti *apparenti* se consideriamo che al raggiungimento dell'età prevista per la pensione comunque lo Stato riconosce ad ogni persona un assegno sociale corrispondente a circa 25-30 anni di contribuzione.

L'emersione dal lavoro nero.

Il contesto di un'economia *solidale*, come sopra configurata, costituirebbe una spinta decisiva per l'emersione dal lavoro nero in modo strutturale. Molte aziende, oggi operanti in economia sommersa, non avendo più motivi economici per rimanere nascoste, sarebbero incentivate ad emergere in un sistema di legalità, di sicurezza e di tutele giuridico-economiche per tanti lavoratori. In un contesto del genere, sarebbe più agevole perseguire con severità assoluta e tolleranza zero chiunque utilizzi il lavoro nero per meri calcoli di profitto.

RIFORMA DEL SISTEMA PENSIONISTICO

La Confsal non mette in discussione il principio del sistema contributivo ma le sue modalità di attuazione. Sosteniamo che il metodo di computo risultante dal combinato disposto della c.d. *Riforma Dini* del 1995 e della c.d. *Legge Fornero* del 2012 è sbagliato. Infatti, il meccanismo di computo del tasso di capitalizzazione e le tabelle del coefficiente di trasformazione risultano arbitrari e non sono coerenti con la stessa logica del sistema contributivo. Il trattamento pensionistico che ne deriva, altamente penalizzante rispetto all'ultima retribuzione, è inaccettabile e può rappresentare una vera e propria "bomba sociale".

La proposta Confasal investe sia l'originaria *Riforma Dini* che la successiva *Legge Fornero* e prevede una corretta attuazione del rapporto tra contribuzione, età del pensionamento e speranza di vita, i tre pilastri del sistema contributivo.

In merito, poi, ai requisiti di accesso alla pensione, oltre a "quota 100" (età + anni di contribuzione) occorre prevedere una quota costituita soltanto dagli anni di contribuzione (c.d. "quota 41").

È necessario inoltre riconfermare e rendere permanente sia l'Ape sociale sia l'Opzione donna, e riservare infine una speciale considerazione per le **lavoratrici madri**, riconoscendo almeno un anno di anzianità contributiva per ogni figlio.

IL VALORE DEL LAVORO PUBBLICO

Occorre rafforzare la credibilità delle istituzioni pubbliche e il ruolo sociale che esse svolgono a garanzia dell'interesse pubblico. A tal fine riteniamo indispensabile operare alcuni cambiamenti di rotta.

- dare nuovo impulso ai servizi della P.A. in tutti i settori in cui essa esplica le sue **funzioni**: l'educazione, la formazione, la ricerca, la salute, la giustizia, l'amministrazione centrale e locale, la sanità, la sicurezza e il soccorso pubblico, assumendo come linee guida alcune parole chiave: ammodernamento, semplificazione, de-burocratizzazione attraverso investimenti sulla formazione del personale, sulla digitalizzazione e sulle infrastrutture.
- essere consapevoli che i processi di trasparenza, di garanzia delle prestazioni e di prevenzione della corruzione non troverebbero le condizioni di attuazione senza il supporto di un qualificato servizio pubblico e l'efficiente funzionamento delle amministrazioni a livello centrale e locale.
- valorizzare la professionalità dei pubblici dipendenti e incentivarne l'impegno con una improrogabile rivalutazione delle retribuzioni attraverso lo stanziamento di adeguate risorse finanziarie il cui ammontare non può certo essere quello stabilito nell'ultima legge di bilancio.
- prendere atto che aumenti retributivi molto sottodimensionati rispetto al tasso d'inflazione determinano un ulteriore aggravamento della perdita del potere di acquisto delle retribuzioni, degli operatori della sanità, delle funzioni centrali e locali, della scuola, ove i docenti vedono allontanarsi sempre più il traguardo dell'equiparazione stipendiale con i docenti europei.
- ripristinare a tal fine la regolarità della contrattazione collettiva nei tempi e nelle procedure, senza rinvii ingiustificabili dei rinnovi contrattuali.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano una vera e propria emergenza sociale in Italia, dove si registra un aumento sia delle morti sul lavoro sia delle denunce di infortunio, nonché un aumento delle malattie professionali. Pertanto, appare ormai ineludibile:

- prevedere norme sempre più specifiche e adeguate ai nuovi processi produttivi, nonché controlli diffusi da parte dello Stato
- sensibilizzare l'impegno di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, nel gestire gli aspetti organizzativi connessi al benessere dei lavoratori
- rendere obbligatoria l'adesione delle imprese a uno dei Fondi Interprofessionali, istituzionalmente deputati alla formazione continua dei lavoratori, data la rilevanza strategica della formazione continua nella materia in questione
- promuovere un salto di qualità culturale, passando da una semplice *formazione sulla sicurezza* ad una vera e propria *cultura della sicurezza*, in modo da costruire un patrimonio di conoscenze condivise che abbia come riferimento il valore della vita umana
- prevedere delle apposite "sanzioni sociali" qualora siano accertati comportamenti omissivi in tema di prevenzione
- prevedere in ogni contratto, fin dall'ingresso nel mondo del lavoro, un percorso di formazione e informazione obbligatorio per tutti, indipendentemente dalle mansioni dei lavoratori e dal livello di rischio dell'impresa
- costruire una sicurezza inclusiva rivolta alla tutela di tutti i cittadini, compresi quelli con disabilità o in situazioni di vulnerabilità, attraverso l'introduzione di ogni strumento idoneo a facilitare le condizioni lavorative e garantire la protezione delle persone

L'EUROPA SOCIALE E SOLIDALE

Gli ideali costitutivi dell'Unione Europea sono fonte d'ispirazione per la Confederazione, che si adopera per una coesistenza pacifica dei Paesi basata sul rispetto dei diritti e delle istanze dei popoli e dei lavoratori e sulla coesione sociale, abbandonando la

preminenza dell'economia e della finanza. La Confsal intende operare per una Europa in cui siano tutelate le persone nei loro bisogni fondamentali in un processo, per così dire, di globalizzazione dei diritti. Questo risultato è possibile nel quadro di una politica di coesione che favorisca una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e che sia volta a portare lo stato sociale dei Paesi membri su uno stesso livello di protezione.

Per una Europa sociale e solidale la Confsal auspica:

- la piena realizzazione del *Pilastro europeo dei diritti sociali*, specie in materia di accesso al mercato del lavoro, pari opportunità, condizioni di lavoro eque, protezione sociale
- un dialogo tra istituzioni nazionali e comunitarie che si mantenga sul piano di un franco confronto, anche duro e privo di complessi quando occorre, ma senza mai scivolare sul piano rischioso dello scontro ideologico
- uno spirito collaborativo tra tutti i rappresentanti italiani nei consessi europei al fine di avere una maggiore influenza nella definizione di Direttive e Patti che rivestono enorme importanza per lo sviluppo del Paese
- un ruolo sempre più incisivo del Sindacato europeo nel dialogo sociale e nella valorizzazione dell'azione partenariale, anche al fine di arginare le varie forme di *dumping* sociale
- un utilizzo efficiente di tutte le opportunità e le risorse messe a disposizione dai numerosi Programmi Operativi, al fine dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di coesione economica, sociale e territoriale, concordati a livello di Organismi europei.

IL PATTO DEL LAVORO

Come parte integrante del più ampio *Patto Sociale*, la Confsal propugna un **Patto del Lavoro tra Sindacato e i rappresentanti delle imprese**, con la finalità di:

- costituire un fronte comune del lavoro unitario e plurale
- realizzare un sistema di relazioni industriali non ispirate a logiche ad *excludendum*, ormai superate ed anacronistiche anche in considerazione della situazione generale del Paese
- rendere la contrattazione collettiva una leva strategica per la crescita e lo sviluppo
- definire un nuovo modello di articolazione dei livelli di contrattazione collettiva nel quale assume un ruolo preminente il livello intersettoriale

IL MODELLO CONTRATTUALE

La Confsal propone una diversa articolazione dei livelli di contrattazione collettiva ed una diversa ripartizione di compiti tra **contrattazione confederale e contrattazione settoriale**. Il livello generale, interconfederale e intersettoriale, deve avere la preminenza proprio perché interessa e coinvolge tutti i settori produttivi. Pertanto, la struttura della contrattazione a cui si ispira la Confsal prevede un *corpus* di norme intersettoriali e nazionali che ogni contratto di settore deve richiamare. Una sorta di modulo condiviso che entra a far parte integrante dei singoli contratti nazionali.

La contrattazione collettiva risulta dunque articolata su tre livelli: confederale, settoriale e decentrato:

- la contrattazione confederale stabilisce le linee guida delle relazioni industriali, il *corpus* di regole valide per tutti i settori produttivi e gli orientamenti per la contrattazione decentrata
- la contrattazione di settore disciplina gli aspetti caratteristici di ogni singolo settore, quali, ad esempio, i minimi contrattuali, gli orari di lavoro, le indennità specifiche, etc.
- La contrattazione decentrata, aziendale e/o territoriale, si occupa di regolare gli aspetti peculiari delle diverse realtà produttive (retribuzione di risultato, welfare, etc.), ed è considerata essenziale per lo sviluppo della qualità competitiva aziendale.

LINEE GUIDA PER UNA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

La contrattazione collettiva di qualità si basa sul reciproco riconoscimento delle Parti Sociali, sulla dignità della persona e sulla cultura del lavoro. Per i lavoratori, l'obiettivo è quello della valorizzazione della persona che si declina nella tutela dei suoi diritti, nella professionalizzazione e nel raggiungimento del benessere; per i datori di lavoro, l'esigenza è quella di promuovere la competitività, la produttività, la crescita delle aziende e con essa la crescita economica del Paese. La contrattazione di qualità è quella che assicura la realizzazione di queste due fondamentali esigenze.

Il primo requisito di qualità è dato dalla **completezza** della contrattazione, che si caratterizza per una articolazione compiuta delle materie regolate e dalla **omogeneità** della disciplina nei vari settori. Il secondo requisito di qualità si

esprime nel **contenuto qualificato** di essa, che prevede regole chiare ed istituti innovativi, come ad esempio l'Indennità di professionalizzazione, il Preavviso attivo e le Sanzioni sociali.

EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La dinamica della contrattazione collettiva nel sistema Confsal si basa su alcune regole qualificanti:

- *durata del contratto* fissata in tre anni, sia per la parte normativa che per quella economica
- *ultrattività normativa* sino alla stipula del nuovo contratto
- *vacanza contrattuale* sulla retribuzione
- *procedura di rinnovo* regolata puntualmente in ogni contratto
- *clausole di tregua sindacale* omogenee in tutti i settori
- *procedure di raffreddamento* anche mediante un tentativo obbligatorio di conciliazione
- *inscindibilità* delle norme del contratto

QUALITÀ SIGNIFICA INNOVAZIONE

Fermo restando il requisito della completezza, la contrattazione collettiva Confsal si qualifica per la presenza di una serie di **istituti innovativi**.

Indennità di professionalizzazione.

L'innovazione produttiva si fonda anche sulle competenze professionali del lavoratore. Da qui il valore strategico della formazione ed in particolare il ruolo che può avere la formazione continua implementata dai fondi interprofessionali. L'elemento qualificante che proponiamo di introdurre è una Indennità di professionalizzazione ad personam, intesa come riconoscimento delle competenze professionali acquisite nella pratica e nei percorsi formativi, che risultino certificate da parte degli Enti Bilaterali e dei Centri di formazione accreditati. Nei nostri contratti, dunque, oltre al premio di risultato, ci sarà anche una specifica e obbligatoria indennità di professionalizzazione personale strettamente correlata alla formazione. L'indennità è un riconoscimento che spinge il lavoratore a migliorare se stesso e la qualità del proprio lavoro con conseguente aumento della competitività dell'azienda.

Preavviso attivo.

Con l'istituto del Preavviso attivo l'azienda che si appresta a licenziare un lavoratore per ragioni non disciplinari, sapendo di interrompere il progetto di vita del dipendente basato sul lavoro, si fa carico attivamente della sua eventuale ed auspicabile ricollocazione. In particolare, il Preavviso attivo consiste in uno "status ponte" di durata di almeno tre mesi durante il quale verrà data comunicazione del licenziamento a tutti i soggetti che hanno la possibilità di favorire nuove opportunità di lavoro, quali l'Ente Bilaterale, l'Associazione datoriale, la Federazione sindacale, la Confsal. A tal fine verranno resi noti, con l'autorizzazione dell'interessato e nel rispetto della privacy, i tratti professionali della risorsa in uscita di modo che ognuno degli Enti in questione ponga in essere, nel proprio ambito di competenza, un procedimento finalizzato a trasformare lo status del singolo da lavoratore licenziato a lavoratore ricollocato. Oltre a tale prassi di outplacement - che dovrà essere prevista in tutti i contratti Confsal - nel periodo di preavviso attivo il lavoratore in uscita avrà anche diritto ad usufruire di permessi per colloqui e per seguire un percorso di formazione.

Sanzioni sociali.

Come si è già anticipato parlando di sicurezza del lavoro, per la Confsal è fondamentale che vi sia una assunzione di responsabilità delle organizzazioni datoriali mediante l'applicazione di Sanzioni sociali nei confronti di quelle aziende associate che non osservano le disposizioni relative alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza. Tali sanzioni saranno ovviamente proporzionate alla gravità dell'infrazione, ed andranno dal semplice richiamo scritto sino alla sospensione od alla espulsione dalla organizzazione professionale di appartenenza. Verranno altresì sanzionati i comportamenti dei rappresentanti sindacali che omettono di segnalare qualunque condotta omissiva o illecita in tema di sicurezza del lavoro.

FORMAZIONE, WELFARE, PREMIALITÀ

Alcuni istituti presi in considerazione dalla contrattazione collettiva - come la formazione, il welfare e il premio di risultato - esprimono meglio di altri i tratti essenziali e paradigmatici della *qualità* contrattuale, grazie alla loro capacità di saldare le esigenze di vita della persona che lavora con quelle di competitività e produttività dell'organizzazione aziendale.

Formazione.

I dati confermano che aziende con imprenditori e lavoratori più istruiti si posizionano meglio sul mercato, fronteggiano me-

glio la crisi economica, sono più produttive, aumentano l'uso delle tecnologie e si impegnano nell'innovazione in processi e prodotti. Tutto ciò ha un impatto rilevante: sull'andamento dei posti di lavoro, sulla crescita economica, sull'occupabilità delle persone e sulla loro soddisfazione lavorativa. Del resto, i rapidi cambiamenti in atto nella società e i processi di digitalizzazione sempre più pervasivi esigono che sia riconosciuto ai lavoratori il loro fondamentale diritto al continuo incremento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze. In tale quadro, soltanto una formazione continua e innovativa è in grado di sostenere l'innovazione e le nuove tecnologie nelle aziende ed al contempo di intervenire sul reimpiego dei lavoratori toccati da obsolescenza di competenze e a rischio di uscita prematura dal mercato del lavoro. La formazione continua, inoltre, costituisce l'anello di congiunzione tra i lavoratori in attività e i lavoratori potenziali in attesa di occupazione, mediante piani di formazione integrata in azienda per i giovani da 15 a 18 anni, e piani di formazione avanzata per i giovani da 19 a 29 anni.

Welfare.

La Confsal promuove il passaggio tra salario interamente monetizzato e retribuzione mista che include al suo interno anche beni e/o servizi, con particolare attenzione alla famiglia, mediante la predisposizione di strutture a latere della realtà aziendale, finalizzate all'allestimento di asili nido, scuole dell'infanzia e di altre realtà educative pre e post orario scolastico.

Premio di risultato.

Al fine di aumentare le capacità economiche del lavoratore e di incrementare anche la produttività dell'impresa la struttura del salario deve prevedere una quota di retribuzione premiale, che prende normalmente il nome di Premio di risultato. Il Premio in questione, collettivo o individuale, è variabile in base ad una serie di indicatori oggettivi che verranno definiti dalla contrattazione decentrata in base alle esigenze di ogni singola realtà produttiva. In mancanza di regolamentazione del Premio di risultato a livello decentrato, la contrattazione di livello superiore stabilirà un premio minimo garantito nei periodi di buon andamento dell'azienda.

RAPPRESENTATIVITÀ

Infine, la rappresentatività – che costituisce il **punto centrale** del rapporto tra le parti sociali – non si può limitare ad una conta numerica ma deve consistere nella **qualità** intesa come qualità della relazione e, soprattutto, come qualità della contrattazione collettiva. In altre parole, la rappresentatività non è un criterio meccanico ma uno strumento valutativo basato non tanto sui numeri ma sulla qualità delle proposte e delle norme pattizie. Per tale ragione, la contrattazione di qualità è parametro di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali che sottoscrivono i contratti collettivi. Un moderno concetto di rappresentatività, infatti, è necessariamente collegato alla capacità del Sindacato di interpretare e concretizzare le esigenze delle parti del rapporto di lavoro, mediante una contrattazione completa, equa e basata sulla valorizzazione delle reciproche esigenze.