



PER LA **PERSONA**
PER IL **LAVORO**

Relazione introduttiva

Segretario Generale
FISTel CISL Lombardia
Silvio Belleni a nome della Segreteria

Milano, 11 maggio 2017

*Care Delegate e cari Delegati,
vi porgo i saluti a nome della Segreteria
Lombarda della FISTel Cisl.*

*Un ringraziamento agli ospiti e agli invitati
che ci onorano della loro presenza.*

Silvio

PREMESSA

La fase Congressuale che si sta svolgendo rimane strumento importante nella dinamica democratica della nostra Organizzazione, oggi assume maggiore rilevanza a fronte delle sfide epocali che saremo chiamati ad affrontare nei prossimi mesi ed anni.

Nell'epoca della globalizzazione vivremo grandi trasformazioni del lavoro e della sua organizzazione spinte dall'innovazione tecnologica e digitale in un quadro di grandi modificazioni demografiche e della composizione sociale, unite ai cambiamenti della società dovute al dramma dei flussi migratori di chi fugge da guerre e miseria. Questo contesto pone ormai in modo pressante l'esigenza di un posizionamento strategico della nostra organizzazione se vorremo essere protagonisti quando "il futuro diventa presente".

LA CRISI GLOBALE: 2007-2009

Ritengo necessario, seppur sinteticamente, partire nella nostra analisi dalle cause che hanno portato la crisi finanziaria mondiale del 2007.

E' inconfutabile che il primo fattore generativo siano stati 30 anni di sperequata distribuzione del reddito a danno delle fasce medie e basse della popolazione, con il conseguente aumento delle diseguaglianze ed emarginazione sociale sempre più diffuse.

La caduta della domanda ad esso associata, con gli effetti negativi sulla crescita è stata compensata non da interventi redistributivi a favore delle aree sociali deboli ma tramite la supplenza della finanza.

Ancora oggi questo è il nodo strutturale irrisolto. Le politiche di vari governi influenzate dalla lettura liberista dominante, hanno prodotto lo sterile quanto paradossale tentativo di uscire dalla crisi mantenendo inalterato il dispositivo strutturale che l'ha generata.

E' evidente che vi fosse la necessità di una riforma chirurgica, strutturale utilizzando alcune leve per garantire uno sviluppo inclusivo e sostenibile nel lungo periodo.

Queste le proposte avanzate dalla CISL.

Utilizzo della leva fiscale con il rafforzamento del welfare agendo sulle diseguaglianze e sulla distribuzione del reddito.

Riforma delle aziende di credito con la separazione tra banca commerciale e banca di investimento al fine di garantire e facilitare l'accesso al credito per imprese e famiglie.

Regolazione dei mercati finanziari contrastando la creazione di oligopoli, l'abuso delle informazioni privilegiate e l'alterazione del processo di formazione dei prezzi.

Nulla di tutto questo è stato fatto, anzi il grande dissesto della finanza privata e dei suoi effetti recessivi è stato trasferito sui bilanci pubblici.

Per la CISL crescita e inclusione sociale vanno attivate contestualmente, in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico equo e solidale.

LA CRISI EUROPEA: 2011-2013

La crisi ha rivelato tutta la fragilità del progetto Europeo. Con la scelta sbagliata dell'austerità ha ulteriormente depresso i consumi aggravando la prima crisi e causandone la seconda nel 2011 esclusivamente Europea.

Tale scenario ha esasperato la sofferenza sociale dando il fianco alla nascita di nazionali populismi, con drammatiche regressioni nazionaliste, talmente diffusi da mettere a rischio di implosione la Comunità Europea e la Brexit ne è il segnale più dirompente.

La CISL è europeista della prima ora, infatti, nel nostro Statuto all'articolo 2 si definisce strategico l'obiettivo dell'unificazione dei mercati come condizione dell'unificazione politica degli Stati.

Oggi siamo in mezzo al guado, se la politica di Bruxelles è criticabile dobbiamo, però, riconoscere che i singoli Stati non sono all'altezza delle sfide globali che ci attendono.

Da qui il bisogno disperato di nuove motivazioni, per completare il progetto di unificazione politica.

Questa è la sola risposta per avere voce sulla scena mondiale, agire come una comunità di Stati cooperanti, gli Stati Uniti d'Europa.

La CISL lavora da questo lato della storia. Gli Stati Uniti d'Europa per noi rappresentano tutto questo: capacità di governare le grandi emergenze del nostro tempo, crisi, terrorismo, migrazioni e di contribuire a garantire la pace.

Per realizzare il progetto Europeo serve una accelerazione e decisioni politiche in grado di contrastare la deriva populistica.

Le proposte della CISL:

- Apertura di una fase costituente; sospensione del Fiscal compact sino a un tasso di crescita del PIL europeo del 3%.
- Gestione comunitaria del debito (almeno della quota eccedente il 60% del PIL) attraverso gli Eurobond.
- Istituzione di un Ministero dell'economia europeo che risponda al Parlamento.
- Politica migratoria europea attraverso il meccanismo delle quote obbligatorie.
- Fondo europeo di assicurazione contro la disoccupazione, integrativo dei trattamenti nazionali, quando il tasso di disoccupazione di un Paese membro supera la media europea.
- Fondo europeo di sostegno all'occupazione giovanile.
- Consolidamento della strategia europea di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale.
- Politica di sicurezza europea e istituzione del relativo Ministero.
- Strutturare a livello di Istituzioni europee politiche comuni fondate sul pilastro dei diritti sociali coerenti alla realizzazione del binomio crescita e inclusione.

Il sindacato europeo e mondiale debbono far sentire più forte la loro voce. C'è bisogno di un sindacato europeo meno germano centrico e più impegnato a sostenere il cambiamento della politica economica dell'Unione Europea. Inoltre, è necessaria una fase più espansiva dell'economia europea e di un sindacato mondiale che deve assicurare, con più efficacia, l'estensione dei diritti fondamentali del lavoro in tutto il mondo. Infine, bisogna incidere maggiormente nella difesa dei trattati commerciali e impegnarsi a diffondere e a dare maggiore efficacia agli organismi di rappresentanza sindacale nelle aziende globali e multinazionali.

PRODUTTIVITA' E INNOVAZIONE

Il nostro Paese all'interno degli scenari descritti ha accumulato ulteriori ritardi competitivi.

La pur timida ripresa presente nel vecchio Continente ci vede fanalino di coda nell'aumento percentuale del prodotto interno lordo che si assesta a percentuali dello zero virgola; insufficiente a garantire una crescita stabile nel medio periodo.

Sta volgendo al termine (settembre 2017) l'intervento della Banca Centrale Europea di acquisto dei titoli di Stato a salvaguardia dei debiti sovrani che, seppur partito con grave ritardo, si è dimostrato determinante nel governare la crisi europea e a maggior ragione quella italiana maggiormente esposta, a causa dell'elevato debito pubblico, alle speculazioni finanziarie. In questo contesto serve un cambio di passo deciso onde evitare il rischio di marginalizzazione del nostro Paese.

Come evitarlo?

L'innovazione tecnologica, la digitalizzazione, Industria 4.0, il ridisegno dei sistemi organizzativi e delle professionalità (in sintesi la grande trasformazione del lavoro e il recupero di produttività) rappresentano la vera opportunità di rilancio complessivo del sistema Paese.

Certo, serve un'accelerazione, un cambio soprattutto culturale nella classe dirigente e nel sindacato Confederale.

La preconditione per cogliere l'opportunità per vincere la sfida competitiva, è un cambio di rotta rispetto agli investimenti pubblici e la contestuale riqualificazione della spesa pubblica.

Dagli anni '80 ad oggi il rapporto investimenti/PIL è costantemente sceso in Europa e nel nostro Paese.

Le nuove strategie non possono prescindere dall'inversione di questa tendenza.

Gli investimenti in infrastrutture fisiche e logiche (banda larga, digitale) ed in ricerca di base devono accompagnare la crescita; lo Stato deve diventare promotore dello sviluppo tecnologico.

Sinteticamente: gli investimenti pubblici utilizzati strategicamente come moltiplicatori della domanda e quindi di occupazione ma anche come diffusore di produttività privata attraverso infrastrutture e ricerca.

IL RUOLO DEL SINDACATO CONFEDERALE

Per la crescita di lungo periodo la variabile cruciale è dunque la questione della produttività che fondamentalmente trae origine dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali.

Questi sviluppi chiamano in causa direttamente il sindacato, mettendo in discussione le tradizionali relazioni tra lavoratori e rappresentanze sociali. Si aprono spazi enormi per discutere, realizzare le forme organizzative "più umane" con le quali gestire le nuove tecnologie e le nuove organizzazioni.

Temi quali l'intelligenza collettiva, il superamento della gerarchia attraverso il lavoro in team, il sistema dei suggerimenti, il diritto individuale alla formazione continua, rappresentano un vero e proprio cambio di paradigma.

Si tratta di un'opportunità di innovazione della rappresentanza che richiede capacità di studiare e co-progettare "il futuro che diventa presente", l'opposto del gioco di rimessa che si limita ad aspettare l'ultima organizzazione per poi criticarla, subirla e tentare di mitigarne gli effetti.

Più produttività e qualità! Ma, perché si realizzi, bisogna aprire la gabbia della gerarchia, della diffidenza e della partecipazione. Questa è la nuova prospettiva del sindacato.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI, IL MODELLO CONTRATTUALE E LA PARTECIPAZIONE

Nessuna generazione passata di sindacalisti ha mai dovuto contrattare avendo sia una inflazione tendente a zero, sia una produttività di sistema altrettanto ferma e stagnante.

Condizioni, queste, che hanno pesato come un macigno sulle spalle del sindacato contrattualista.

La contrattazione collettiva si è caratterizzata, nel recente passato, soprattutto nella gestione delle crisi occupazionali e dei relativi ammortizzatori, nel salvataggio delle imprese a rischio, nella tenuta delle condizioni essenziali di lavoro e salariali delle persone occupate.

Non è stato un lavoro sindacale minore, è stata di certo una azione faticosa ma indispensabile e rilevante per i lavoratori coinvolti.

Oggi è possibile guardare con rinnovato slancio e fiducia alla azione della contrattazione collettiva. Ciò sarà possibile se il sindacato saprà collocare la sua azione su un terreno non nostalgico del passato, bensì innovativo e fertile per i profondi cambiamenti che il lavoro presenta in questo articolato e contraddittorio post-crisi.

La grande trasformazione che vede oggi protagonista il lavoro è destinata a incidere significativamente sulla contrattazione.

La stessa dovrà cambiare e in parte sta già cambiando, proprio sotto la spinta dei principali fattori di questa trasformazione.

Nel nostro Paese si è passati in soli 4 anni da 549 contratti nazionali stipulati a 803 (dati CNEL settembre 2016). Non possiamo più non domandarci "chi contraatta per chi". La proliferazione delle rappresentanze e delle soluzioni contrattuali è una malattia delle moderne relazioni industriali che va curata con urgenza e determinazione, nonché uno dei principali fattori che ingenerano un dumping contrattuale dannoso per la buona economia, la buona impresa e il lavoro dignitoso.

Il sindacato italiano ha saputo rimettere al centro della propria azione nelle relazioni industriali la necessità di un ridisegno del modello contrattuale. Lo ha fatto varando un documento unitario all'inizio del 2016, rispondendo in modo dinamico all'ipotesi di un intervento legislativo calato dall'alto in tema di contrattazione. Lo ha fatto attivando più tavoli di confronto, non più incentrati su una sola controparte ma tesi a riconoscere la varietà del mondo delle imprese, dei settori e delle loro rappresentanze.

In questo nuovo e non facile orizzonte è necessario avere uno strutturato e articolato modello contrattuale basato su due livelli coerenti e non sovrapposti tra loro, pur convinti che il contratto nazionale costituisca ancora oggi un utile e insostituibile collante nella regolazione dei settori.

Siamo altrettanto convinti che solo rinnovi agili e un forte spazio all'adattamento decentrato delle regole contrattuali possa mantenere moderno e insostituibile il CCNL.

Il decentramento e la prossimità costituiscono due variabili oggi fondamentali, occorre praticarle non in modo eventuale ma sistematico. E la prossimità significa in molti casi

contrattazione territoriale, la via più sinergica per avvicinare lo strumento ai distretti, alle filiere anche attraverso la bilateralità.

Non solo i contratti nazionali anche i contratti di secondo livello sono chiamati a rispondere a crescenti bisogni di flessibilità sia per le aziende che per i lavoratori. Combinare le due esigenze non vuole dire meno regole contrattuali ma individuare soluzioni che possano cogliere le diversità e i cicli della vita aziendale e di quella dei lavoratori, combinandole in modo vantaggioso per entrambi. La contrattazione va orientata verso soluzioni maggiormente inclusive.

La piattaforma unitaria Confederale del gennaio scorso è stata costruita guardando in questa direzione. Essere arrivati unitariamente a questo risultato significa avere sdoganato temi considerati fino a ieri marginali che invece oggi dovranno guidare la contrattazione di prospettiva: salario di produttività, welfare contrattuale, politiche attive, formazione continua, flessibilità in entrata e in uscita sono diventati i temi principali su cui investire con proposte, sperimentazione e tanta concretezza.

Grazie anche alla spinta della CISL le misure varate nelle due recenti leggi di stabilità hanno rilanciato fortemente la detassazione del salario aziendale e del welfare contrattuale. Costituire finalmente condizioni favorevoli che spingono le parti a sbilanciarsi nel contrattare in modo flessibile salario in cambio di maggiore produttività, è una via strategica utile al lavoro del nostro Paese che dobbiamo battere con protagonismo.

La contrattazione che dovremo affrontare si gioca su partite e caratteristiche nuove: meno accordi complessivi di lunga durata, più accordi che fanno susseguirsi nel tempo e cogliere le evoluzioni nella vita delle imprese, della loro organizzazione e dei settori.

La realizzazione di questo modello contrattuale richiede che Categorie e Confederazione producano un piano diffuso di formazione e qualificazione di Operatori e Delegati contrattualisti. E' un investimento decisivo per il nostro futuro. Occorre essere consapevoli che questo investimento farà la differenza e dovrà essere reso disponibile in modo diffuso e prossimo laddove la contrattazione si anima in modo decentrato.

La formazione, come sopra definita, è strumento strategico per la valorizzazione dei Delegati, vero patrimonio dell'Organizzazione. Il loro protagonismo partecipativo disegna un'alternativa sociale per la democrazia e il cambiamento.

Né pacifico a priori, né fermo sulle contrapposizioni. Partecipare fa nascere soggetti alternativi di azione e crea condivisione nella responsabilità. Più che essere una forma timida e morbida la fatica di partecipare potenzia la nostra azione perché affianca alla rivendicazione la volontà di incidere direttamente nelle organizzazioni del lavoro e nei processi decisionali delle aziende.

Partecipare è già lottare.

Partecipazione organizzativa, quindi, che riguarda la valorizzazione delle competenze, l'apporto di ognuno come fattore produttivo e di successo, che punta a migliorare il benessere lavorativo e la retribuzione dei lavoratori. Se la partecipazione organizzativa resta lo strumento con cui poter incidere sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro, la partecipazione alla governance d'impresa, diviene il mezzo attraverso il quale incidere sulle scelte strategiche.

I GIOVANI

Partiamo dai dati: 37,6% è il tasso di disoccupazione giovanile italiana, tasso tra i più alti ed insostenibili a livello europeo.

Il dato delle assunzioni registrato in Italia nell'ultimo biennio sorprendentemente evidenzia che le imprese assumono maggiormente ultracinquantenni piuttosto che ventenni. Un dato che la dice lunga e che ribalta tradizionali e consolidate convinzioni presenti anche nel sindacato.

Nel nostro Paese, quasi un ragazzo su cinque non raggiunge nessun titolo di studio oltre la licenza media inferiore.

Tasso di incoerenza professionale triplo rispetto alla media europea che riguarda un numero elevato di giovani che svolgono una attività lavorativa (precaria e discontinua) ben diversa rispetto all'istruzione e alle qualificazioni scolastiche ottenute.

Emerge, quindi, che la società, economia e imprese in testa, non pensino né agiscano in modo "giovane" ritenendo di fatto l'esperienza un valore superiore all'intraprendenza giovanile.

Importanza fondamentale e strategica va data all'orientamento nella sfida alla dispersione e al fallimento formativo, il cui insuccesso avrebbe effetti negativi sull'evoluzione della vita lavorativa. L'orientamento, di fatto, deve servire a incrementare l'incontro tra domanda e offerta di competenze, agevolando un miglior risultato formativo e l'inserimento nel mondo del lavoro.

Qui si pone l'esperienza dell'alternanza scuola-lavoro, che deve però trovare più ampia e diffusa applicazione in modo che diventi buona pratica e normale esperienza che accresce la capacità di apprendimento e la qualità dell'istruzione.

L'apprendistato duale, strumento di primo e vero ingresso nel mercato del lavoro per milioni di giovani europei, costituisce per la CISL la leva strategica più importante per guarire l'economia e il mercato del lavoro italiano dal sottoutilizzo dei propri giovani.

Occorre, quindi, mettere in campo immediatamente il massimo del supporto non solo economico ma di sostegno nell'attuazione per imprese, istituti scolastici e i giovani stessi, trasformando la marginalità dei giovani in centralità, fattore decisivo se questo Paese vuole rimontare il tema dell'innovazione e della produttività.

Riteniamo indispensabile la realizzazione di un autentico patto generazionale che unisca in modo solidale chi è prossimo all'uscita dal lavoro attivo per pensionamento a chi deve avere il primo ingresso nel mondo del lavoro. Dobbiamo immaginare nuovi strumenti, anche fiscali e di sostegno che rendano appetibile e incentivante per tutti i soggetti, comprese le imprese, tale patto generazionale. Il sindacato deve farsi parte attiva anche contrattualmente nella realizzazione di questo patto generazionale.

Discontinuità contributiva, pause anche prolungate dei rapporti di lavoro, ingresso tardi nel mondo del lavoro, aspettativa media di vita in innalzamento (e relativo coefficiente di calcolo) rischiano di compromettere l'adeguatezza dei futuri trattamenti pensionistici. Per questo la CISL ritiene urgente un intervento che renda certa la rendita dalla previdenza

complementare e realizza una pensione di base in grado di garantire un futuro certo e dignitoso. Servirà, a rinforzo di questo, affrontare lo spinoso tema del passaggio dalla volontarietà alla obbligatorietà della realizzazione della previdenza integrativa.

In estrema sintesi, non politiche per i giovani ma i giovani al centro delle politiche.

Resta indubbiamente un problema di linguaggio, di strumenti e soprattutto di comunicazione e non bastano solo i nuovi strumenti maggiormente social.

Il diverso modo di intendere la partecipazione a un'idea, a un valore o a un obiettivo che oggi è praticato nella modernità non agevola la nostra Organizzazione. Sta a noi non stare fermi e sperimentare, pensare a nuove campagne che vale la pena di mettere in campo e far vivere.

LA FISTEL

I nodi irrisolti della crisi, sia mondiale che europea, lo sviluppo dell'innovazione legata alla tecnologia, il deficit di produttività, la necessità di un nuovo sistema contrattuale, i giovani da porre al centro delle nostre azioni, questi i temi sin qui trattati in modo generale che valgono e impattano anche sulla nostra Federazione e influenzeranno, modificheranno e orienteranno la nostra azione quotidiana.

Nei settori della comunicazione e dei media la crisi complessiva ha significato soprattutto crollo degli investimenti pubblicitari, che registrano una decrescita in tutti i settori e in tutti i prodotti (tv, editoria tradizionale, stampa).

Oggi siamo in presenza di una leggera ripresa degli investimenti pubblicitari che però non a caso avviene in maniera non omogenea e fortemente squilibrata. Tornano a crescere moderatamente le risorse per la televisione e il sistema audiovisivo in generale, la pubblicità su Internet (anche se con tassi inferiori alle previsioni) mentre continuano a calare le risorse per l'editoria su supporto cartaceo, questo per la stampa significa minore produzione (meno tirature, minore foliazione) e per il comparto cartario un crollo della produzione di carte ad uso grafico.

Questo evidenzia che i settori dei media devono confrontarsi con una crisi dovuta alle evoluzioni tecnologiche legate al digitale e all'ICT (Information and Communication Technologies) che sta cambiando radicalmente l'evoluzione dei prodotti. Diventa prioritaria la loro modalità di distribuzione e di consumo ed infine, l'allocazione delle risorse generali.

Queste trasformazioni stanno cambiando rapidamente il perimetro di questi settori, includendo alcune attività dell'ICT (Information and Communication Technologies) e dell'e-commerce che stanno sempre più integrandosi come nuovi soggetti competitivi all'interno della filiera produttiva dei contenuti.

Tali evoluzioni rendono necessario un intervento di rivisitazione delle modalità con cui organizzare e rappresentare questi settori, partendo dall'aggiornamento delle aggregazioni contrattuali.

Il settore televisivo e audiovisivo

Il settore televisivo sicuramente vive le più grandi trasformazioni, sia dal punto di vista tecnologico con il passaggio al digitale terrestre, la frammentazione e la pluralità di possibile fruizione dei prodotti editoriali (pay tv, on-demand, Internet) che dal punto di vista di ingresso di nuovi operatori sia nazionali che internazionali alcuni provenienti dall'e-commerce (Netflix, Amazon) o che si configurano come aggregatori e distributori di contenuti fruibili gratuitamente (Youtube).

Queste trasformazioni hanno portato alla drammatica crisi anche dimensionale e occupazionale delle televisioni locali, in un susseguirsi di riorganizzazioni e chiusure aziendali, aggravate dalla mancata erogazione dei contributi pubblici per l'anno 2015 che rendono ormai insostenibile la situazione dell'emittenza televisiva e radiofonica locale. A tal proposito abbiamo inviato il 14 aprile 2017 unitariamente una richiesta di incontro al Presidente della Regione Lombardia, Roberto Maroni, auspicando un intervento di azione congiunta a tutela di questo comparto che svolge la preziosa funzione di servizio anche informativo nei territori lombardi.

Se analizziamo il settore dal punto di vista produttivo possiamo notare che, se si esclude l'informazione quotidiana (telegiornali), quasi nulla dei palinsesti televisivi viene prodotto interamente ed esclusivamente dalle emittenti televisive tradizionali ma sempre più da società produttrici, a volte di proprietà, ma sempre esterne rispetto al perimetro aziendale.

Un'altra trasformazione è la crescita del mercato dei diritti d'autore e dei diritti di trasmissione, anche sportivi, che si sta sempre più internazionalizzando e per i quali a livello comunitario il legislatore sta pensando a una licenza europea anche per favorire la fruizione della televisione in mobilità.

Mediaset / Vivendi

Avevamo accolto con positività l'accordo di alleanza tra i due gruppi, disegnava strategicamente uno scenario interessante, essendo il gruppo francese (come vedremo in seguito, nell'analisi del settore delle Telecomunicazioni) il socio di maggioranza del gruppo Tim ciò apriva a possibili sinergie tra la produzione di contenuti e la loro distribuzione su reti di ultima generazione.

L'implosione del progetto e le conseguenti vicende giudiziarie che vedono contrapposti i 2 gruppi, sino al pronunciamento nell'aprile scorso di Agcom (autorità per le garanzie nelle comunicazioni) che, in base al Tusmar (Testo unico dei servizi di media audiovisivi e radiofonici), sancisce l'illegittimità per il gruppo Vivendi di detenere al tempo stesso il 29,9% di Mediaset e il 24% del gruppo Tim, imponendogli, entro 60 giorni dal pronunciamento, di presentare un piano risolutivo per l'illegittima concentrazione societaria, da attuare entro 12 mesi.

Questo scenario, in continua evoluzione, possibili nuove alleanze strategiche, creano oggettivamente difficoltà nella nostra azione. Tutto ciò in un contesto che ci vede impegnati nei rinnovi contrattuali sia nazionali che di secondo livello.

Sky

L'azienda Sky nei mesi scorsi ha annunciato un piano di riorganizzazione, reso necessario a suo avviso dalla volatilità e continua evoluzione del settore nonché dalla configurazione internazionale del proprio gruppo.

Tale riorganizzazione prevedeva 200 esuberanti di cui 80 nel territorio milanese e 300 trasferimenti dalla sede di Roma a quella di Milano. Il capoluogo lombardo diverrà l'hub principale per Sky Arte a livello europeo e anche l'emissione del segnale viene accentrata tutta nella nostra sede milanese.

Le Organizzazioni Sindacali unitariamente hanno espresso la loro contrarietà a questo piano di riorganizzazione ponendo l'esigenza di trovare soluzioni non traumatiche per i lavoratori e di garantire il futuro occupazionale a tutti i siti aziendali.

Abbiamo messo in campo tutti gli strumenti per centrare questi obiettivi chiedendo l'intervento del Ministero per lo Sviluppo Economico dove in questi giorni sta proseguendo la trattativa. Ad oggi, con l'utilizzo di strumenti esclusivamente a carattere volontario, rimangono irrisolte 162 posizioni di cui 30 nel nostro territorio.

RAI

Un discorso a parte merita la RAI che, in quanto televisione di servizio pubblico, ha una vocazione esclusivamente nazionale ed è quindi impossibilitata a competere a livello internazionale se non vendendo in altri paesi le proprie produzioni.

Con queste premesse il consolidamento passa necessariamente da due presupposti irrinunciabili e tra loro connessi: la necessità di avere risorse certe ed adeguate ai propri obiettivi e la possibilità di poter programmare l'attività e pianificare la gestione almeno a medio termine, anche adeguando, se necessario, la durata in carica degli organismi direttivi.

La recente riforma del sistema di riscossione del canone ha ridotto significativamente il tasso di evasione, si è passati infatti da 15,5 milioni a 21,2 milioni di abbonati, dando certezza di risorse ma quantitativamente inferiori rispetto al passato, creando ulteriori difficoltà nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale attualmente in discussione.

A tutto ciò si affianca l'attenzione che dovremo porre sulla distribuzione delle attività, anche nel nostro centro di produzione di Milano dove da anni siamo in attesa di una condivisa soluzione logistica, per aumentare la capacità produttiva interna con la contestuale diminuzione di appalti e collaborazioni.

I prossimi anni saranno strategici anche dal punto di vista della riallocazione e riconversione professionale dovuta ai processi di innovazione tecnologica e dalla revisione necessaria del modello organizzativo aziendale.

Il settore editoriale

L'impatto della tecnologia digitale nel settore editoriale di periodici e quotidiani combinato con il costante calo degli introiti pubblicitari stanno producendo una diminuzione delle copie, della foliazione e dei fatturati. Le edizioni digitali non riescono a sopperire in modo adeguato.

Diversa è la situazione dell'editoria libraria che non ha subito gli effetti del crollo della pubblicità e dove l'avvento dell'e-book cresce a ritmi meno veloci del previsto con la conseguente tenuta dei fatturati e dei margini di redditività.

In questo quadro pare del tutto normale la tendenza alla concentrazione delle attività editoriali che abbiamo vissuto nell'ultimo anno con le acquisizioni da parte di Mondadori di RCS libri e l'acquisizione del ramo multimediale di Banzai, così come l'OPA della Cairo Communication, già proprietaria di LA7, sul gruppo RCS.

Queste le tendenze che andranno a consolidarsi nei prossimi anni: concentrazione delle aziende editoriali ed accelerazione della diversificazione verso il multimediale non solo per crescita interna ma attraverso l'acquisizione di aziende dell'ICT (Information and Communication Technologies) strettamente collegate al settore editoriale.

Le trasformazioni in atto ci inducono a riflettere su due aspetti: sulla necessità di riqualificazione dei lavoratori con competenze editoriali tradizionali a quelle multimediali e su quali azioni mettere in campo per l'inserimento nel nostro perimetro contrattuale delle attività collegate all'ICT (Information and Communication Technologies).

Il settore industriale

Il settore della stampa è quello su cui ricadono in modo più pesante gli effetti e le tendenze in atto nel settore della produzione dei contenuti. Alla crisi dei consumi che ha innescato la crisi degli investimenti pubblicitari, delle tirature e della foliazione dei prodotti editoriali bisogna aggiungere la crisi verticale di produzioni che sono sempre state strategiche per il comparto come la stampa di cataloghi e delle Directory (Pagine Gialle e simili).

Siamo in presenza del crollo delle produzioni ad alta tiratura che rende ancora più evidente la sovra-capacità produttiva del comparto, che genera a sua volta diminuzione dei prezzi e conseguentemente dei margini di profitto.

A questo va aggiunta l'incognita rappresentata dallo sviluppo della stampa digitale che per il momento nel nostro Paese è ancora scarsamente diffusa e quasi esclusivamente concentrata sulla stampa del libro in bianco e nero. Probabilmente il suo sviluppo è frenato dalla mancanza di risorse finanziarie per realizzare gli ingenti investimenti che sarebbero necessari.

Diverso il discorso per il comparto del packaging (astucci, imballaggi flessibili) che continua il suo processo verso una sempre maggiore internazionalizzazione attraverso continue fusioni e acquisizioni sia a livello europeo che a livello mondiale. I clienti delle aziende di packaging di diversi settori (alimentare, farmaceutica, elettronica, profumeria, ecc.) operano per loro natura sul mercato globale. La dinamica è quindi quella di progettare l'imballaggio a livello globale e stamparlo a livello locale, seguendo il proprio cliente laddove sono collocate le sue realtà produttive. Stranamente la crisi dei consumi non ha intaccato questo comparto, evidentemente i grandi gruppi internazionali per far fronte alla crisi hanno deciso di investire anche sull'imballaggio.

Dal punto di vista dell'innovazione tecnologica va tenuto sotto osservazione lo sviluppo del cosiddetto "smart packaging" l'imballaggio provvisto di bande magnetiche in grado sia di fornire approfondite informazioni sul prodotto sia di dialogare con le reti domotiche. Potrà sembrare strano, ma anche l'imballaggio verrà coinvolto dall'evoluzione tecnologica.

Le tendenze che riscontriamo nel settore della carta sono la conseguenza diretta dell'analisi svolta sugli altri settori: crollo della produzione di carte grafiche, tenuta e consolidamento della carta per imballaggi. Anche questo è un comparto molto internazionalizzato con la presenza di tanti gruppi multinazionali a casa madre italiana.

Nella produzione cartaria più ancora che nella trasformazione e nella cartotecnica, la competizione avviene su mercati internazionali dove scontiamo pesanti divari competitivi come il costo energetico e la mancanza di materie prime.

Delle sei principali aziende del comparto "tissue" (carte domestiche, igieniche e sanitarie) tre sono italiane e una di esse è il secondo produttore europeo presente in ben 9 paesi dell'Unione. Per queste aziende l'allargamento dell'Unione europea ai paesi dell'est ha rappresentato il punto di partenza per una progressiva espansione.

Il settore telecomunicazioni

Il settore delle telecomunicazioni, fattore generante delle evoluzioni tecnologiche, vive una stagione di forte riassetto.

La recente fusione tra Wind e H3G che ha portato alla nascita di Wind Tre dal 1° gennaio 2017 e la contestuale decisione dell'Agcom che ha subordinato tale operazione all'apertura del mercato ad un nuovo competitor: Iliad, operatore di telecomunicazioni francese.

La decisione governativa di affidare ad Enel, attraverso la sua controllata Open Fiber, la creazione della nuova rete in fibra ultraveloce con l'obiettivo di cablare il Paese e raggiungere anche le aree a fallimento di mercato come fissato dagli obiettivi dell'agenda digitale 2020.

Il piano industriale del gruppo TIM, con la nuova guida Vivendi, ormai socio di maggioranza, segna una decisa discontinuità strategica anche di questo gruppo.

L'investimento di 12 miliardi di euro con obiettivo dichiarato di costruire la rete in fibra ultraveloce con copertura del 95% del territorio e lo stanziamento dedicato di un 1 miliardo di euro alle aree di fallimento di mercato, rappresentano un'ulteriore elemento di sfida tra i soggetti in campo.

L'introduzione di nuovi modelli organizzativi nel settore, particolarmente in Vodafone, porteranno ad un'ulteriore sfida competitiva organizzativa tra le nuove Telco. Questo scenario rappresenta una sfida anche per la nostra Organizzazione e il Sindacato Confederale tutto. Potremo essere protagonisti se consapevoli dell'importanza innovativa di queste trasformazioni.

In estrema sintesi: sviluppo della rete in fibra, forte riassetto del settore, possibili nuove alleanze industriali e commerciali, sviluppo di servizi e contenuti sulle reti di nuova generazione, queste le sfide competitive delle nuove Telco.

Call Center

Delocalizzazioni, gare al massimo ribasso, il tema dell'accesso agli ammortizzatori sociali, strumento indispensabile nella gestione delle gravi crisi di questo settore che occupa 80.000 addetti e che ha visto negli ultimi anni l'espulsione dal ciclo lavorativo di migliaia di lavoratori: questi i temi aperti e posti al centro del confronto al Ministero dello Sviluppo Economico da alcuni anni.

Un primo segnale può essere considerato l'accordo dello scorso 30 maggio tra l'associazione industriale di settore e le parti sociali che hanno finalmente raggiunto un'intesa sulle clausole sociali nel cambio d'appalto.

Il 4 maggio ultimo scorso è stato firmato a Palazzo Chigi il "Protocollo di autoregolamentazione sulle attività di Call Center" che 13 grandi società committenti, che insieme rappresentano circa il 65% del mercato di riferimento, hanno deciso di adottare (Eni, Enel, Sky, Intesa San Paolo, Tim, Fastweb, Poste Italiane, Trenitalia, Ntv, Wind3, Unicredit, Vodafone e Mediaset).

Quattro i punti toccati dal Protocollo: **qualità del servizio, delocalizzazione, costo del lavoro, clausole sociali.**

Sulla qualità del servizio si sottolinea l'esigenza di chiarezza, semplicità di fruizione e correttezza delle informazioni fornite; certificazione linguistica B2 per gli operatori fuori dal territorio nazionale; individuazione di procedure che assicurino tempi di risposta definiti; applicabilità della normativa nazionale sulla privacy anche per i servizi erogati all'estero; rispetto delle fasce orarie individuate dalla normativa o dalle autoregolamentazioni vigenti. Su uno dei nodi più spinosi per il settore, le delocalizzazioni (sul punto il Governo è intervenuto, tra l'altro, stabilendo lo stop a incentivi alle imprese che si trasferiscono all'estero) si punta a garantire che il 95% delle attività effettuate in via diretta sia effettuato in Italia entro 6 mesi dalla stipula e, per i nuovi contratti, almeno l'80% dei volumi in outsourcing sia effettuato sul territorio italiano (fermo restando il vincolo a non ridurre la quota attuale qualora superiore a tale valore).

E ancora, il Protocollo interviene in materia di costo del lavoro chiedendo la sterilizzazione della componente dalle offerte dei fornitori, ovvero l'esclusione delle offerte dei fornitori, se il costo lavoro orario è inferiore alle tabelle del Ministero del Lavoro o a quello fissato da accordo sindacale.

Stiamo in questi giorni predisponendo al Ministero del Lavoro queste tabelle che conterranno oltre al minimo contrattuale del 3° livello, scatti di anzianità e costi del welfare contrattuale, costituendo di fatto il costo medio del lavoro che diverrà il riferimento per le prossime gare d'appalto.

Infine, il documento stabilisce l'impegno a prevedere strumenti di tutela analoghi a quelli previsti dalla norma in relazione alla clausola sociale o, alternativamente, valorizzare l'impegno dei fornitori a garantire l'applicazione di strumenti di tutela dei lavoratori analoghi a quelli previsti dalla norma. Il Protocollo ha durata 18 mesi con rinnovo tacito e verifica dei risultati decorsi 12 mesi.

Giudichiamo molto positivamente questo Protocollo, riteniamo sia un punto di svolta frutto anche dell'azione sindacale. E' di grande importanza che 13 aziende industriali del Paese (che rappresentano circa il 65% del mercato) abbiano deciso di stabilire un codice comportamentale per ridurre fortemente le delocalizzazioni, impedire le gare al massimo ribasso e rispettare una serie di norme a tutela dell'occupazione italiana.

Di grande importanza anche la cabina di regia che ci vedrà protagonisti con le imprese e il Ministero dello Sviluppo Economico nel monitoraggio e nell'effettivo controllo del rispetto di questi impegni.

Abbiamo già chiesto al Ministro dello Sviluppo Economico di proseguire il confronto per completare la regolamentazione del settore con le proposte che unitariamente il Sindacato Confederale sta predisponendo.

Le nuove sfide

Al centro delle sfide del futuro c'è la trasformazione del contratto nazionale da "telecomunicazioni tradizionali" a quello dell'ICT (Information and Communication Technology) permettendo di includere quelle imprese che provengono dal settore dell'informatica e dei contenuti.

Nel prossimo futuro lo sviluppo sarà caratterizzato sempre meno da comunicazione tradizionale, intesa come fonia, e sempre più da integrazione tra telefonia, dati, informatica e contenuti.

Sarà quindi necessario creare un grande contenitore contrattuale che possa dare rappresentanza a tutto il mondo dell'innovazione e in cui possano confluire e riconoscersi quelle imprese che in questo Paese rappresentano l'eccellenza e l'indotto di un mondo che oggi risulta estremamente disperso e frammentato in tanti contratti di lavoro.

Potrà formarsi un unico nuovo bacino in cui le imprese potranno condividere processi di innovazione, percorsi di investimenti, mantenimento di livelli occupazionali e redistribuzione di ricchezza prodotta da un settore innovativo.

Nei Call Center, invece, se non dovessero intervenire in prospettiva nuovi servizi legati alla pubblica amministrazione, i volumi di attività, nei prossimi anni, saranno destinati a ridursi drasticamente.

Questo a causa di due effetti: lo sviluppo delle tariffe "flat" che iniziano a procurare una sempre minore necessità di contatto telefonico e la modifica delle abitudini dei cittadini che, sempre di più nei prossimi anni, utilizzeranno canali di comunicazione diversi da quelli telefonici.

Le imprese di Telecomunicazioni e dell'Energia si sposteranno verso sistemi di "self care" consentendo una gestione autonoma del cliente delle proprie utenze.

La sfida vera del prossimo futuro per i Call Center sarà quella della banda ultra larga che insieme a un processo di digitalizzazione del Paese, consentirà al cittadino di poter interagire con la Pubblica Amministrazione spingendo le imprese delle "outsourcer" a rinnovarsi nei loro modelli di business sviluppandone dei nuovi.

Gruppo Tim

A fronte della disdetta unilaterale da parte dell'azienda degli accordi integrativi del 2008, che riteniamo ancora oggi grave, il Sindacato Confederale unitariamente ha reagito con forza proclamando azioni di lotta che hanno visto una partecipazione straordinaria dei lavoratori.

Riteniamo che questo dovesse portare alla riapertura del tavolo di trattativa per il ripristino di corrette relazioni sindacali, massimizzando lo sforzo prodotto con lo sciopero dai lavoratori e aprendo un nuovo stato di agitazione da subordinare all'esito del confronto.

Purtroppo tale proposta è stata rigettata dalla SLC CGIL portando alla rottura dell'azione unitaria. A scanso di equivoci riteniamo quella proposta ancor oggi il metodo di azione più efficace nella tutela dei lavoratori.

Consideriamo altrettanto strategico e coerente con ciò che abbiamo analizzato sinora non rinunciare ad illustrare all'azienda le nostre posizioni, ciò nell'interesse esclusivo dei lavoratori.

Certo, siamo dialoganti, non la riteniamo una offesa. Tant'è che l'azione portata avanti in numerosi incontri congiuntamente a Uilcom e UGL inizia a produrre ripensamenti da parte aziendale, che, senza entrare oggi nel merito, riteniamo un primo risultato importante.

Senza alimentare ulteriori polemiche, consideriamo questa fase transitoria. Auspichiamo, quindi, che si possano ricreare le condizioni minime (certo non aiutano le minacce e gli insulti indirizzati alle nostre RSU e attivisti) per un ritorno all'unitarietà d'azione Confederale.

Il settore dello spettacolo

Nella nostra Regione sono presenti numerose eccellenze culturali nei vari territori. Teatro alla Scala, Piccolo Teatro, Orchestra Verdi rappresentano alcune delle eccellenze culturali presenti nel territorio lombardo, quasi mai riconosciute in termini corretti dal sistema di finanziamento pubblico (FUS).

Investire in cultura non è solo segnale qualificante di una società, e già di per sé sarebbe sufficiente, ma nel caso della nostra Regione anche leva produttiva e volano per le attività commerciali e turistiche.

Per alcune figure tipiche del settore, personale di sala, lavoratori serali, personale tecnico e installatori, oggi legati in modo discontinuo, precario, alla produzione culturale delle singole realtà occorre fare sistema.

Lanciamo l'idea di formare società per questi servizi in collaborazione con le istituzioni comunali contrattualizzando in modo stabile i lavoratori, prevedendo e programmando il loro utilizzo trasversalmente nelle varie realtà.

Un'ulteriore proposta innovativa: occorre una riflessione sul ruolo delle eccellenze artistiche presenti in queste realtà. Come utilizzare il loro talento, il loro sapere? Come fare a tramandarlo?

Agendo in stretto rapporto con i Conservatori e le Accademie e rimodulando la loro retribuzione e orario di lavoro in modo innovativo, potremmo creare le condizioni per un utilizzo anche sociale di questi talenti.

In questo modo centreremmo un importante obiettivo: lo sviluppo culturale unito alla capacità di tramandare una delle eccellenze per cui siamo conosciuti nel mondo.

LA CONTRATTAZIONE RIORDINO CONTRATTUALE

Se volessimo una controprova di questa analisi dei nostri settori non dovremmo fare altro che focalizzarci su quanto sta accadendo nei rinnovi contrattuali nazionali dei vari comparti.

Non è un caso, infatti, se di tutti questi settori è stato rinnovato in tempi ragionevoli solamente il CCNL dei cartai-cartotecnici (a un anno dalla sua scadenza naturale).

Negli altri settori le trattative sono in situazione di stallo ormai da anni con una media di attesa che varia dagli 8 anni del settore poligrafico (dove pesa come un macigno la mancata individuazione della soluzione per il fondo previdenziale di settore "Fondo Casella") a tutti gli altri settori che hanno una media di attesa superiore ai 2 anni.

Le cause sono certamente legate alla crisi generale e di produttività ma anche ad altri fattori: la crisi di rappresentanza delle controparti datoriali unita alla loro eccessiva frammentazione.

Il cambiamento e l'evoluzione dei settori che porta filiere meno identificabili rispetto al passato.

La sovrapposizione dei cicli contrattuali di primo e secondo livello dovuta alla mancanza di rinnovo degli stessi.

Come ad esempio, il rinnovo del CCNL TLC contestualmente all'integrativo gruppo TIM, il rinnovo CCNL dei grafici -editoriali contestualmente all'integrativo Mondadori e il rinnovo del CCNL Televisioni private contestualmente all'integrativo del gruppo Mediaset.

Il fenomeno di competizione tra soggetti della comunicazione (ICT, e-commerce) che non applicano il contratto dei nostri settori ma contratti di lavoro diversi e non attinenti all'attività svolta (dumping contrattuale).

Dobbiamo quindi ripensare e rivedere anche il nostro modello contrattuale unendo a una necessaria semplificazione e riduzione del numero di contratti anche una loro maggiore coerenza settoriale. In una prima fase abbiamo pensato di farlo attraverso la proposta del contratto di filiera unificando grafici editoriali, poligrafici e cartai-cartotecnici e anche se tale proposta rimane ancora tra le possibili soluzioni, non sembra rappresenti allo stato attuale una concreta prospettiva: difatti il mero allargamento del perimetro attraverso la sommatoria di più contratti tende ad abbassare la produttività e la redditività media cui facevamo riferimento.

Forse è da qui che dobbiamo ripartire e ripensare a una scomposizione / ricomposizione dei perimetri contrattuali con l'obiettivo di includere il maggior numero di addetti anche e soprattutto in quelle aree che sono contigue e intrecciate con la produzione di contenuti e che oggi non rappresentiamo e non organizziamo (ICT, produzione di contenuti anche free-lance), discutendo, necessariamente anche con la confederazione i confini della nostra rappresentatività.

REGIONALIZZAZIONE

Nell'ottica di una sempre miglior gestione della Federazione sia dal punto di vista delle risorse umane che economiche e per favorire logiche solidaristiche tra i territori lombardi abbiamo assunto il 7 febbraio u.s. con delibera del Consiglio Generale Lombardo la decisione di definire i componenti delle Segreterie Territoriali in modo proporzionale agli iscritti.

Tale percorso verrà completato di concerto con la Segreteria Nazionale al termine del ciclo Congressuale con l'obiettivo di una ulteriore valorizzazione e capillare presenza nei vari territori, in coerenza con quanto deciso nell'Assemblea Organizzativa della nostra Organizzazione.

CISL RETI

La fase congressuale nazionale può, a nostro avviso, essere l'occasione di rilancio concreto del progetto CISL RETI, che, inutile nasconderselo, vive una fase di incertezza.

Siamo convinti possa essere un'opportunità, se condivisa in modo pieno dalla Federazioni Categoricali coinvolte ed in sintonia con la Confederazione.

Si tratta di mettere a fattor comune, in una logica di prima e seconda affiliazione, le rispettive esperienze facendo sinergia e ottimizzando aspetti comuni a partire dalla formazione, il proselitismo, salute e sicurezza, mercato del lavoro, il tutto legato dal fine ultimo di poter rappresentare più efficacemente le persone ed i loro bisogni.

Questa relazione vuole essere un contributo, non certo esaustivo, nella fase congressuale.

Siamo certi che i vostri interventi aiuteranno a completarla e a renderla piano d'azione con la mozione conclusiva di domani.

Ancora grazie per la partecipazione.

EVVIVA LA FISTEL! EVVIVA LA CISL!