



Convegno UIL

AL "LAVORO" PER LA Bilateralità

Relazione di Guglielmo
Loy

Roma 15 marzo 2011

UIL

Al lavoro per la bilateralità

15 marzo 2010

La UIL ha sempre affrontato in tutte le sedi e le occasioni possibili il tema della partecipazione: un valore ed una pratica quotidiana, espressione compiuta della natura laica e riformista della nostra Organizzazione che ci ha sempre guidato nella sperimentazione di nuove metodologie organizzative del lavoro coerenti con i profondi mutamenti che, nell'ultimo decennio, hanno interessato il Mercato del Lavoro ed il sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese.

In particolare lo abbiamo fatto sostenendo la promozione, l'implementazione e la pratica di uno strumento che favorisce e governa la partecipazione in modo intelligente: la BILATERALITA'.

La bilateralità può considerarsi, a tutti gli effetti, una prassi ed un valore in nome della quale le parti sociali individuano e concordano alcune materie che ritengono di comune interesse e per le quali trovano opportuno, oltre che vantaggioso, operare congiuntamente.

Gli organismi bilaterali possono essere quindi considerati con pieno diritto strumenti di partecipazione, coerenti con la definizione formulata dal Prof. Treu nel 1989, secondo cui la partecipazione, nell'ambito delle relazioni industriali, è l'insieme di «pratiche ed istituti, con modalità e gradi diversi di produzione normativa, realizzate su materie di interesse comune fra gli attori naturali delle relazioni industriali o, comunque, materie trattabili al di fuori di motivi antagonisti, anche se non necessariamente in modo non conflittuale, in vista di esiti vantaggiosi per tutti gli attori».

Ovvero, citando una recente considerazione del Ministro Sacconi, *“Bilateralità e partecipazione rappresentano la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni residua cultura antagonista nei rapporti di produzione e avviare, in un rinnovato clima di fiducia e collaborazione, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale in un mondo ragionevolmente destinato a sopportare frequenti cause di instabilità.”*

Possiamo pertanto considerare la bilateralità un modello “positivo” e dinamico di relazioni sindacali: uno strumento innovativo e moderno di regolazione del confronto, che si sostanzia in servizi, prestazioni, incontri e progettazione condivisa, uno spazio comune di azione che non esclude la naturale dialettica tra le parti e, se necessario, il “conflitto”.

Vanno, pertanto, respinte tutte le semplificazioni e le banalizzazioni tendenti a rappresentare gli enti bilaterali come meri erogatori di servizi o, cosa ancor più grave, come il risultato di un arretramento del sindacato sulle tradizionali materie della contrattazione.

Ed è all'interno di questa cornice che, nell'ultimo decennio, gli Enti Bilaterali hanno assunto una crescente centralità, sostenuti dalla vivacità della Contrattazione Collettiva e da un convinto supporto del Legislatore che ne hanno ampliato e valorizzato compiti ed opportunità, rafforzando questo sempre attuale modello di confronto, le cui caratteristiche peculiari appaiono, oggi ancor più funzionali alla ricerca di soluzioni condivise, in presenza di un mercato del lavoro profondamente diverso da quello che tradizionalmente aveva costituito il riferimento sia al diritto del lavoro che al sistema di tutele ad esso collegato.

L'esperienza degli enti bilaterali non è però una scoperta recente, affonda le proprie radici nella storia del movimento sindacale ed in particolare in alcuni settori, l'edilizia e l'artigianato, la bilateralità ha una lunga e positiva tradizione con esperienze concrete a partire dagli inizi del '900.

La nascita della bilateralità e la sua successiva diffusione rispondeva, allora, alla necessità di fornire tutele per lo più di natura contrattuale e salariale in settori caratterizzati da un'alta frammentazione del tessuto imprenditoriale e da una forte discontinuità occupazionale.

Ci piace ripercorre brevemente la storia di alcuni segmenti importanti del nostro sistema produttivo e delle relazioni sindacali, anche per la presenza di chi, oggi, guida questi stessi settori.

La prima Cassa Edile nasce a Milano nel 1919 con il compito di aiutare le famiglie degli operai edili, in occasione dei periodi di disoccupazione o di impedimento al lavoro, attraverso la corresponsione di un sussidio finanziato da un gettito contributivo a carico sia dei datori di lavoro che degli operai. Nel dopoguerra, attraverso la contrattazione nazionale, il modello di Milano e delle altre province che ne avevano seguito l'esempio, viene esteso a tutto il territorio nazionale. Successivamente, con la nascita di un sistema di welfare pubblico, alle Casse Edili verranno affidate una serie di prestazioni di natura retributiva (come le mensilità aggiuntive, le ferie e l'anzianità professionale) attraverso la loro "mutualizzazione". Inoltre, nel corso degli anni, il sistema bilaterale delle Costruzioni si è ulteriormente ampliato allargando la sua sfera di influenza alla formazione ed alla sicurezza sul lavoro con la costituzione di ulteriori organismi paritetici quali le scuole edili e i comitati tecnici per la sicurezza.

Nell'artigianato, dove è fortemente radicato il sistema della bilateralità, le prime esperienze sono quelle delle Casse Mutue Artigiane per l'integrazione di malattia ed infortunio, ma è con gli accordi interconfederali sottoscritti rispettivamente nel 1983 e nel 1988 che si dà vita alla prima esperienza dei rappresentanti sindacali territoriali e, successivamente, alla creazione di un fondo intercategoriale di sostegno al reddito, entrambi alimentati da una contribuzione stabilita contrattualmente e gestiti in maniera paritetica a livello regionale. Questi due accordi, successivamente rivisti ed arricchiti, sono la base di quello che oggi è sicuramente il sistema di enti bilaterali di natura interconfederale più diffuso e consolidato del nostro Paese.

Più recente invece, ma altrettanto ricca, l'esperienza di mutualità maturata nel terziario che, dopo qualche isolata esperienza locale, vara una prima

regolamentazione della bilateralità con il contratto collettivo del marzo del 1987, perfezionato poi con l'accordo del luglio 1989 che avvia un vero e proprio processo di consolidamento del ruolo della Bilateralità e che si sviluppa dapprima attraverso molteplici esperienze a livello territoriale e successivamente con la costituzione di Enti a livello Nazionale.

Paradossalmente, anche in virtù di una contrattazione che coinvolge almeno quattro distinte controparti di riferimento del settore, il sistema ha subito una cospicua proliferazione di Enti bilaterali che oggi conta circa 20 Enti di carattere Nazionale e 194 di livello regionale e provinciale.

Già da questa prima sommaria analisi delle esperienze di questi tre settori è possibile definire alcune delle caratteristiche peculiari della bilateralità.

Innanzitutto possiamo distinguere gli enti bilaterali tra quelli di natura settoriale e/o categoriale e quelli invece di natura interconfederale o intersettoriale.

Tutti gli enti sono generalmente composti secondo il principio della "pariteticità": per cui, all'interno degli organismi di gestione, sono rappresentati equamente sia le Organizzazioni Sindacali che le Organizzazioni Datoriali i cui rappresentanti negli organismi vengono eletti seguendo delle rotazioni reciproche.

Inoltre la Bilateralità dispone di proprie risorse che di norma vengono definite contrattualmente i cui importi, nella quasi totalità dei casi, vengono suddivisi tra impresa e dipendenti del settore.

Quindi la caratteristica fondamentale degli enti bilaterali è il fatto di essere istituiti e disciplinati dalla contrattazione collettiva. Il contratto collettivo rappresenta dunque la fonte primaria di regolazione e di indirizzo, oltre che la fonte di finanziamento.

La bilateralità è quindi frutto della contrattazione e gli enti bilaterali sono lo strumento che realizza concretamente gli obiettivi concordati in sede di contrattazione sia nazionale che territoriale.

Gli enti bilaterali costituiscono di fatto *"un sottosistema del sistema delle relazioni industriali"* (S. Leonard) e sono sedi stabili di confronto tra le parti sociali.

Nel corso degli ultimi anni gli enti bilaterali sono aumentati sia nel numero che nella qualità dell'offerta e, soprattutto, "stanno entrando a regime", ovvero stanno ampliando e moltiplicando il numero e le tipologie di prestazioni fornite. Un allargamento che ha portato alla necessità da parte delle Istituzioni, ma anche nostra, di avviare un rapido ed efficace monitoraggio quantitativo e qualitativo ed a tal fine, proprio nei giorni scorsi, è stato siglato un protocollo tra tutte le parti sociali più rappresentative ed Italia Lavoro, agenzia del Ministero del Welfare, per arrivare ad avere una "mappa ragionata" sul variegato mondo della bilateralità.

L'allargamento dei campi di intervento è accompagnato da uno sviluppo ed un interesse da parte di tutti i settori produttivi sia livello categoriale che interconfederale.

Il processo di rafforzamento del sistema bilaterale è tuttora in corso ed è in parte sostenuto da una serie riconoscimenti istituzionali e di rimandi legislativi che, in particolare, a partire dai primi anni 90' hanno impresso una formidabile accelerazione al loro sviluppo ed alla loro diffusione.

Tra i provvedimenti legislativi che hanno dato impulso allo sviluppo della bilateralità occorre ricordare la Legge 236/93, figlia dello storico accordo del luglio del 1993, che, tra le altre cose, istituisce la disciplina dei contratti di solidarietà per il settore artigiano a fronte di una contribuzione almeno pari alla metà dell'indennità versata dai fondi bilaterali di settore.

Un ulteriore richiamo del legislatore arriva nel 1994 con il d.lgs. N. 626, che affida agli "organismi paritetici" l'orientamento e la formazione in materia di sicurezza.

E' invece del 1996, con la Legge 662, la costituzione di Fondi per il sostegno al reddito ed all'occupazione nelle aziende erogatrici di servizi di pubblica utilità, non coperti dal sistema degli ammortizzatori sociali, come nel caso di Poste Italiane e del settore del credito.

Infine con il Patto per il lavoro del 1996 arriviamo al cosiddetto "pacchetto Treu", Legge 196/97, che, introducendo la disciplina del lavoro in somministrazione, stabiliva l'obbligo da parte delle imprese di versare una quota percentuale della retribuzione ad un apposito Fondo finalizzato alla formazione professionale ed al quale veniva data priorità di accesso agli enti bilaterali del settore. Tale previsione ha definitivamente aperto la strada all'affidamento alle Parti Sociali della gestione dei Fondi Interprofessionali istituiti successivamente con la legge 388 del 2000.

Ma è con la Legge 30 e con il decreto legislativo di attuazione n. 276/03 che le funzioni attribuite agli enti bilaterali trovano una definitiva legittimazione, affiancando ai tradizionali compiti di natura contrattuale un ruolo di primaria importanza nella regolamentazione del mercato del lavoro.

Il d.lgs. n. 276/03 delinea in maniera chiara il campo di azione della bilateralità, dettando una serie di "definizioni" che, essendo formulate "*ai fini ed agli effetti delle disposizioni del presente decreto*", non assumono una valenza meramente descrittiva ma introducono direttamente pezzi di regolamentazione.

Il d.lgs. n. 276/03 nel definire gli Enti Bilaterali "sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro", ne indica anche gli ambiti di intervento, che, per la portata e la delicatezza della attribuzioni, candidano il sistema della Bilateralità al governo delle principali dinamiche occupazionali del nostro mercato del lavoro.

Ne cito solo alcune che, per le tematiche che investono, sono di assoluta e stringente attualità:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

Con il Dlgs 276/03 si realizza quindi la transizione dalla bilateralità di tipo mutualistico/salariale ad un moderno modello di enti bilaterali cui vengono affidate tutta una serie di prestazioni complementari a quelle erogate dal servizio pubblico e regolate dalla contrattazione.

Il sistema della Bilateralità viene pertanto valorizzato ed incentivato e lo si annovera tra quegli strumenti utili a favorire la modernizzazione del mercato del lavoro nel nostro Paese.

Va comunque ricordato che, anche nelle esperienze meno recenti, gli enti bilaterali hanno perseguito finalità integrative del welfare pubblico attraverso quelli che potremmo definire i primi esempi di welfare contrattuale.

Ritroviamo quindi, accanto ad attribuzioni già conosciute e sperimentate dalla bilateralità, previsioni di competenze innovative e strettamente legate alla funzione di “regolazione del mercato del lavoro” che il legislatore affida alla bilateralità.

Ma il carattere maggiormente innovativo dell’indirizzo predisposto dal legislatore sta nel riconoscimento legale delle funzioni attribuite alla bilateralità: riconoscimento che allo stato attuale ne sta facilitando la diffusione in settori “storicamente” meno attenti al fenomeno.

Venendo all’oggi.....

Tra le nuove competenze che vengono affidate agli enti bilaterali e che meritano un approfondimento per i risvolti che assumeranno nel mercato del lavoro ritroviamo quelle relative

- alla “intermediazione nell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro”
- alla “certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva”
- alla gestione mutualistica di fondi per la formazione e la integrazione del reddito

Incontro domanda offerta lavoro

E’ necessario ricordare che nell’assetto delineato dal d.lgs. 276/03 gli enti bilaterali sono autorizzati a svolgere solo la funzione di intermediazione e non altre attività come la somministrazione e che, con la recente approvazione della Legge

183/2010 - il c.d. Collegato Lavoro -, ne vengono ulteriormente semplificati i regimi di autorizzazione.

E' inoltre noto come sulla questione si registrino diversità di vedute tra le OO.SS. che, a nostro giudizio, non trovano riscontro nella scelta innovativa del legislatore di affidare tali attività anche agli enti bilaterali in concorrenza con tutti gli altri soggetti, sia pubblici che privati, che operano sul mercato, tanto più che le attività di intermediazione vengono inoltre affidate, dal d.lgs. 276/03, in via unilaterale, alle associazioni datoriali e sindacali.

La possibilità di affidare agli enti bilaterali un ruolo attivo nella gestione ed implementazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro rappresenta un'opportunità che permette di valorizzare il patrimonio di conoscenze ed esperienze della bilateralità, con particolare riferimento alla loro diffusione territoriale ad alla possibilità di realizzare un dinamico momento di raccordo con i Servizi per l'Impiego che non sempre riescono ad esercitare al meglio la loro funzione.

Ed è in questa logica che il recente rinnovo del contratto del settore edile (aprile 2010) sembra aver colto le opportunità offerte dal legislatore attraverso la "istituzione della borsa lavoro del settore delle costruzioni" prevista all'art 114 del CCNL.

L'obiettivo è quello di realizzare, attraverso la bilateralità, un sistema che possa rispondere alle esigenze occupazionali del mercato e del settore su tutto il territorio nazionale.

Si prevede in sintesi:

- Migliore circolazione delle informazioni attraverso la creazione di una banca dati alla quale affluiranno i curricula dei lavoratori e le offerte delle imprese.
- Monitoraggio dei fabbisogni delle imprese e delle situazioni di crisi, predisponendo percorsi di qualificazione e riqualificazione.
- Previsione di agevolazioni economiche, da definire contrattualmente per le aziende che assumeranno i lavoratori presenti in banca dati

Naturalmente va definito compiutamente il raccordo tra formazione e lavoro, va dato seguito all'intesa sulla Formazione del 2009 e va ridefinito il contributo che le parti sociali attraverso i Fondi interprofessionali possono e debbono dare su questo aspetto.

La certificazione

Un importante ruolo, già affidato all'Ente Bilaterale con il d.lgs. 276 del 2003, ma scarsamente utilizzato, è stato quello di essere incluso tra i "soggetti certificatori". Un riconoscimento legislativo significativo per una funzione altrettanto importante quale quella di "prevenzione del contenzioso lavoristico" attraverso il vaglio della corretta qualificazione delle nuove tipologie contrattuali che trovarono la loro nascita

in quell'anno, ruolo successivamente ampliato alla corretta qualificazione di tutti i contratti di lavoro.

Ma la realtà, da allora ad oggi, è che l'istituto della certificazione non ha avuto un gran utilizzo né presso le sedi bilaterali, né presso le ulteriori sedi di certificazione (quali sono le direzioni provinciali del lavoro, le università, le fondazioni, i consigli provinciali dei consulenti del lavoro).

Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo della certificazione, viene ulteriormente riformato dalla recente Legge 183/2010, in cui si conferisce ai soggetti certificatori, tra cui gli Enti Bilaterali, una più ampia funzione deflattiva del contenzioso lavoristico, dotandoli di un ruolo fondamentale sia nel prevenire il contenzioso, che nella gestione dello stesso laddove si verifichi.

Da una parte, quindi, l'Ente Bilaterale come soggetto di verifica, di assistenza, di consulenza delle parti nell'ambito del contratto individuale ; dall'altro come soggetto che concilia ed arbitra, ruolo che potrà essere svolto con maggiore attenzione attraverso la opportuna previsione da parte della contrattazione collettiva.

Funzioni tutte che andranno gestite e regolamentate, con la dovuta oculatezza ed è bene dirlo in questa sede, soprattutto per quanto riguarda la certificazione, con il dovuto rispetto della legge e della contrattazione collettiva da parte di tutti i soggetti certificatori, onde evitare il rischio di creare 2 pesi e 2 misure, a seconda di chi certifica. Ed è anche con questo obiettivo che stiamo promuovendo confronti con chi ha promosso sedi formali di certificazione come l'università e le rappresentanze dei Consulenti del Lavoro con obiettivo di dare una cornice condivisa ai criteri con cui si arriva ad un contratto certificato.

Sostegno al reddito

Rimane infine la prospettiva, solo abbozzata, della gestione, nell'ambito di un nuovo quadro legislativo, attraverso la bilateralità delle prestazioni di welfare ed in particolare degli strumenti di sostegno al reddito.

La manovra anticrisi del novembre del 2008 ha introdotto delle interessanti novità in materia di sostegno al reddito e Bilateralità, mutuando peraltro un provvedimento già esistente ed estendendolo a tutti i settori esclusi dalla fruizione degli ammortizzatori sia per appartenenza di settore (artigianato e commercio) sia per tipologia di contratto (apprendisti e somministrati).

L'approccio del legislatore, dettato dalla necessità di trovare soluzioni utili alla definizione di nuovi e più attuali sistemi di tutela del reddito, è quello di sperimentare un modello di intervento basato sull'integrazione tra l'intervento di natura pubblica e quello privato, attraverso il cofinanziamento dell'indennità di sostegno al reddito da parte della Bilateralità.

Pur non essendo pregiudizialmente contrari a questo tipo di approccio, non possiamo non constatare che gli interventi previsti dall'art. 19 del D.L. 185/2008 non hanno raggiunto gli obiettivi che il legislatore si era prefissato.

Infatti, la facilità di accesso agli ammortizzatori in deroga e i numerosi problemi applicativi legati sia ad una non omogenea diffusione della bilateralità in tutti i settori, sia alla difficoltà di impegnare quantità importanti di risorse che invece venivano generalmente destinate alle tradizionali prestazioni erogate dagli enti, ha determinato un utilizzo sporadico dell'istituto della sospensione ex art 19, di cui, tra l'altro, non è stato fatto un adeguato monitoraggio, impedendo di fatto di poter analizzare i punti di forza e le debolezze di quella che in sostanza avrebbe potuto rappresentare la "prova generale" della terza gamba di un sistema di tutele che attende una riforma ormai da troppi anni.

E' infatti necessario, come peraltro previsto dalla Legge 183/2010, dare rapidamente corso alla apertura di un dibattito serio che affronti e sciogla il nodo della riforma degli ammortizzatori sociali; è un dibattito ineludibile e non più rinviabile e, per quanto ci riguarda siamo disponibili a verificare ipotesi di lavoro prevedano l'utilizzo di risorse di natura privata, rinvenienti dalla Bilateralità, in termini di complementarietà agli interventi di natura pubblica.

Un'ipotesi di tale natura, rispetto al recente passato quando fu introdotto l'art. 19 del D.L. 185/08, sarebbe sicuramente favorita dal recente intervento del Ministero del Lavoro, che con l'emanazione della circolare n. 43/2010, pone termine alle molte incertezze interpretative sulla contribuzione alla Bilateralità.

Ed è proprio sotto la spinta delle tante novità intervenute in materia di Bilateralità, che molti Enti stanno adeguando i propri statuti prevedendo tra l'altro l'istituzione di fondi per il sostegno al reddito, così come molti dei recenti rinnovi contrattuali incominciano a costruire sistemi di bilateralità più maturi ed articolati, contribuendo a far fare un definitivo salto di qualità a questo prezioso strumento contrattuale.

Riflessioni e considerazioni

Se fino a qualche anno fa era sufficiente, salvo qualche significativo caso emblematico, erogare una serie di servizi e provvidenze economiche, oggi la profonda mutazione che ha interessato il mercato del lavoro e la durezza delle crisi che ciclicamente lo scuotono, ci impongono di affrontare queste nuove sfide utilizzando al meglio le grandi possibilità che il sistema bilaterale ci mette a disposizione.

E' necessario un cambio di paradigma che trasformi gli Enti Bilaterali da semplici erogatori di servizi a veri propri interpreti delle esigenze del mercato del lavoro e dei lavoratori, perché è all'interno degli Enti, nei territori dove operano, che vanno trovate le risposte; è lì che possono essere elaborate le strategie necessarie per combattere gli effetti della crisi; è lì che vanno costruite le condizioni necessari per un concreto rilancio del sistema produttivo, in un costruttivo intreccio di interventi condivisi all'interno della comune casa della Bilateralità.

La Bilateralità deve diventare quello strumento privilegiato, immaginato da Marco Biagi, destinato a governare le dinamiche occupazionali di un mercato del lavoro sempre più frammentato e duale.

Occorre utilizzare le opportunità di partecipazione e condivisione, proprie della Bilateralità, per ricomporre una frattura che divide il mondo del lavoro e che nella sua componente più debole, in maggioranza giovani e donne, non trova sufficienti garanzie e tutele neanche all'ombra della Bilateralità.

Ad uno sguardo attento, l'attuale incertezza occupazionale, i bassi salari e le scarse tutele che oggi contraddistinguono il lavoro "debole", il c.d. lavoro parasubordinato ha gli stessi tratti distintivi di quel diffuso disagio che ha portato, nei primi anni del 900, alla creazione dei primi Enti Bilaterali.

Non possiamo permetterci, in una fase di grande sofferenza per l'occupazione giovanile, di tener fuori anche dal sistema mutualistico della Bilateralità i nostri giovani, sui quali si è, nel tempo, scaricato tutto il peso della flessibilità necessaria al mercato per competere a livello globale.

Riflettiamo con attenzione anche su quelle importanti intuizioni che attraverso la bilateralità extracontrattuale, quella disciplinata da specifiche previsioni legislative, ha prodotto organismi paritetici che dedicano la propria attività e le proprie risorse alla previdenza complementare oppure alla Formazione continua.

Ognuno di noi valuta positivamente e considera un valore aggiunto le prestazioni ed i servizi offerti da questi Enti, anzi siamo portati a considerarli insostituibili per garantire trattamenti pensionistici soddisfacenti e per creare le condizioni necessarie per un'adeguata crescita delle competenze dei lavoratori e la loro occupabilità.

Paradossalmente nessuna delle prestazioni offerte da questi Enti riguarda la stragrande maggioranza dei giovani lavoratori occupati con contratti atipici e/o parasubordinati.

Vedete, è già stato detto ma è utile ribadirlo, la Bilateralità è figlia della contrattazione, è il frutto maturo di un lungo percorso di condivisione e negoziazione, e questa caratteristica peculiare è allo stesso tempo la forza ed il limite della Bilateralità. Perché tutto ciò che oggi gravita fuori dai confini contrattuali ed ai margini delle regole pattuite, tutte quelle forme di impiego non contrattualizzate ma funzionali alle logiche di mercato e tutto questo mondo fatto di collaboratori, di associati in partecipazione e di più o meno finte partite iva, mina le basi stesse della contrattazione, ne indebolisce la struttura ed impoverisce, conseguentemente, anche la bilateralità.

Tutto ciò che rimane fuori dalla sfera contrattuale ed è però parte integrante del processo produttivo, quelle dosi massicce di flessibilità non concordata né tantomeno governata, rischia di aprire crepe profonde nella struttura della nostra contrattazione: ferite difficili da rimarginare se ignorate. In sostanza se il bacino dei "non contrattualizzabili collettivamente" tende a crescere ed operare nelle imprese a fianco di lavoratori "standard" cala, in parallelo, la rappresentanza sindacale e, ovviamente, la sua forza contrattuale.

E' compito anche della contrattazione trovare le soluzioni necessarie, occorre mettere in capo correttivi che limitino l'abuso, l'uso distorto e scorretto di queste forme di lavoro. Una contrattazione che abbiamo fortemente rinnovata, con coraggio e convinzione, per renderla più aderente al contesto economico e produttivo, anche per meglio governare questi processi.

Non è più possibile ignorare la presenza, fianco a fianco con altri lavoratori e lavoratrici dei vari settori, di queste figure atipiche che nella maggior parte dei casi svolgono le stesse mansioni dei colleghi tutelati dal contratto.

Non è questa la sede per approfondire il tema dell'equilibrio tra "flessibilità" e tutele, sul quale richiamiamo la premessa, da noi condivisa e sostenuta, agli accordi quadro sulla formazione e sull'apprendistato nei quali si sottolinea come la valorizzazione della buona flessibilità passi, anche, dalla lotta all'abuso di tipologie di lavoro deboli come gli stage e di gran parte delle collaborazioni che sono, appunto, fuori dalla sfera della contrattazione.

Non possiamo, però, più far finta di non vedere, così come non possiamo non vedere la contraddizione che esiste tra la volontà di valorizzare la Bilateralità, e quindi la contrattazione collettiva, e la "promozione" del contratto individuale.

Quindi, per concludere, una buona e diffusa bilateralità, in particolare sui temi del lavoro, potrà essere la strada maestra per coniugare la qualità e la quantità del lavoro ad un sistema di tutele aderenti ad un mondo in evoluzione rapidissima. Ed inoltre riteniamo irresponsabile rinunciare ad offrire ai lavoratori quell'equilibrio proprio della bilateralità su materie ed aspetti importanti per gli stessi. Il segnale negativo che viene dalla Cgil ci preoccupa riguardo all'impegno della bilateralità su certificazione e arbitrato. Lavoreremo per convincerli ma l'alternativa non può essere il disimpegno con il risultato che saranno altri soggetti, meno vicini al lavoro dipendente, a gestire queste nuove opportunità per lavoro ed impresa.

Dalle esperienze che oggi verranno esposte e dal contributo di chi ha orientato ed orienta ancora oggi il quadro normativo, la UIL uscirà più attrezzata per essere un soggetto che possa contribuire concretamente alla soluzione dei grandi e piccoli problemi che milioni di cittadini vivono quando lavorano o cercano una buona occupazione.

Roma 15 marzo 2011