



TESI PER LE RISOLUZIONI CONGRESSUALI

XVII CONGRESSO NAZIONALE UIL

SOMMARIO

LINEE DI INDIRIZZO GENERALE	pag.	5
POLITICHE ECONOMICHE	pag.	11
POLITICHE PUBBLICHE	pag.	14
POLITICHE FISCALI	pag.	20
POLITICHE DEL LAVORO	pag.	23
POLITICHE PREVIDENZIALI	pag.	32
POLITICHE CONTRATTUALI E SALARIALI	pag.	37
POLITICHE INDUSTRIALI	pag.	42
POLITICHE TERRITORIALI	pag.	49
POLITICHE DEL WELFARE E DELLA SANITÀ	pag.	54
POLITICHE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE	pag.	63
POLITICHE DI GENERE	pag.	68
POLITICHE MIGRATORIE	pag.	70

LINEE DI INDIRIZZO GENERALE

Le ragioni di un Congresso

Nel mese di giugno del 2018, si terrà a Roma il XVII Congresso della Uil nazionale.

Ogni quattro anni, queste assise generali scandiscono il tempo della nostra Organizzazione e rappresentano il momento della verifica, ma soprattutto della proposta per l'immediato futuro.

Prima di giungere a quell'appuntamento, si snoderà il lungo e capillare percorso che toccherà tutti i luoghi di lavoro, zone o territori dove ci sarà un nostro iscritto, lavoratore attivo o pensionato, che potrà esprimere la sua opinione e votare per costruire un progetto e definire il quadro dirigente a cui affidarne l'attuazione.

La stagione congressuale è l'espressione più alta di democrazia e partecipazione che un'associazione come la nostra, il cui valore e il cui ruolo sono sanciti da una norma costituzionale, è in grado di garantire a tutti i suoi iscritti. Questa fase, dunque, non ha solo una sua enorme rilevanza interna, ma rappresenta anche l'occasione per affermare la centralità della funzione di un Sindacato nelle dinamiche sociali ed economiche del nostro Paese. Il successivo impegno quotidiano di ogni singolo militante darà, ovviamente, continuità e sostanza a questo specifico momento, la cui dimensione istituzionale ha un senso proprio in ragione dell'azione concreta che viene realizzata a difesa dei diritti e degli interessi dei lavoratori/lavoratrici, dei pensionati/pensionate e dei giovani.

La crescita della Uil

Il mondo del lavoro, in questi ultimi anni, ha continuato a fare i conti con le conseguenze di una crisi, che sembra aver allentato la sua morsa, ma che resta ancora troppo lontana dalla sua strutturale soluzione. I riverberi di questa condizione anche sugli assetti organizzativi dei singoli Sindacati non hanno tardato a manifestarsi. Si è assistito, così, a una prevedibile riduzione delle adesioni al movimento sindacale nel suo insieme. A differenza di quel che si può immaginare, questo calo non ha coinvolto tutti le parti in campo. In un recente report del Censis, mentre si registra una perdita di iscritti per Cgil e Cisl, viene specificato che questo calo non ha riguardato la Uil che, anzi, oltre ad essere il Sindacato con il migliore rapporto iscritti lavoratori/lavoratrici-pensionati/pensionate, è anche l'unico in crescita. Questo risultato è tanto più entusiasmante se si pensa, per l'appunto, al complicato contesto sociale ed economico in cui è maturato. È evidente che il lavoro svolto in questi ultimi anni, dalla nostra Organizzazione, a tutti i suoi livelli, dai singoli delegati sino alle strutture nazionali, ha prodotto i suoi frutti. La nostra Uil, insomma, gode di ottima salute.

Il progetto del Sindacato a rete

Già a partire dalla Conferenza di Bellaria del 2012 ci eravamo prefissi l'obiettivo di rafforzare l'Organizzazione, da tutti i punti di vista, e avevamo lanciato un progetto di Sindacato a rete che snellisse e modernizzasse, rendendola più efficiente, la struttura della Uil e delle sue realtà di servizio nel loro insieme. Quel cammino ci ha condotto al Congresso di Roma del 2014 ed è proseguito in questi ultimi anni, con un confronto e una franca dialettica interna, determinando una crescita complessiva che, ora, viene riconosciuta e certificata anche da soggetti terzi. Abbiamo voluto realizzare un percorso, per nulla facile e scontato, abbiamo fatto anche sacrifici, ma ora la Uil può guardare con più determinazione al proprio futuro per essere più determinante nell'affermare le proprie proposte a favore di tutti i suoi rappresentati. Ovviamente, occorre proseguire nel solco tracciato per completare quel progetto, voluto e votato da tutta la nostra Organizzazione. La fase congressuale che si protrarrà sino al mese di giugno del 2018 si pone anche questo obiettivo: dobbiamo realizzarlo compiutamente per consolidare e strutturare i successi già conseguiti.

Gli attacchi al Sindacato e alle sue strutture di servizio. Il ruolo della Uil per il cambiamento e la ripresa del dialogo

In questi ultimi anni, il movimento sindacale, nel suo insieme, è stato oggetto di un vero e proprio attacco concentrico costruito nel tentativo di indebolire l'efficacia della sua azione. Da un lato, ha preso piede una campagna di delegittimazione che ha avuto in alcuni organi stampa i suoi propalatori; dall'altro, si è affermata una volontà di marginalizzazione concretizzatasi nel ridurre drasticamente un già carente dialogo sociale in nome di una sterile disintermediazione. Hanno provato, insomma, a mettere il Sindacato in un cantuccio. Con il trascorrere del tempo, però, è emersa in tutta evidenza la difficoltà a governare senza tenere nel giusto conto le esigenze e le valutazioni dei destinatari - lavoratori/lavoratrici, pensionati/pensionate o giovani che siano - dei vari provvedimenti. Il ruolo delle parti ha ripreso quota e il dialogo sociale è stato rispolverato. La Uil è stata determinante in questo cambiamento di scenario, per la fermezza e la caparbia con cui ha fatto valere le proprie ragioni, e ha acquistato una centralità nell'interlocuzione con le Istituzioni riconosciuta da tutti. I risultati concreti ottenuti su più fronti, a partire dall'autunno del 2016, sono la migliore testimonianza di questa impostazione vincente messa in atto dalla Uil che ha tenuto sempre vivo il confronto, sino all'ultimo secondo utile. Concentrarsi sul merito, sempre e solo sul merito, è stata l'arma vincente di una così efficace strategia riformista e riformatrice. Sarà questo, peraltro, l'unico sistema per controbattere i tentativi, mai del tutto sopiti, di quelle forze che hanno interesse a ridurre al silenzio il movimento sindacale per affermare politiche contrarie agli interessi dei lavoratori/lavoratrici, dei pensionati/pensionate e dei giovani.

La battaglia previdenziale

Sul fronte previdenziale, la Uil ha assunto un ruolo da protagonista, animando e conducendo le trattative con l'ultimo Governo Renzi, prima, e con quello Gentiloni, poi. Ha dettato l'agenda dei lavori e ha partecipato attivamente alla stesura dei documenti. Ha saputo indirizzare le scelte con realismo, nella piena consapevolezza del limite oggettivo rappresentato dalle poche risorse a disposizione. Così facendo ha ottenuto un grande risultato "politico": ha aperto una breccia nella granitica riforma Monti-Fornero e ha introdotto nel sistema il principio della flessibilità dell'uscita dal lavoro. In questo modo, inoltre, si sono poste le premesse per rimediare, nel corso dei prossimi anni, a una delle più grandi ingiustizie del secolo: l'aver fatto cassa per 80 miliardi di euro, al fine di "pareggiare" i conti con l'Europa, pesando solo sulle spalle dei lavoratori/lavoratrici e dei pensionati/pensionate. Il grimaldello di questa azione tipicamente sindacale, per metodologia e tempistiche, è stato il concetto dei cosiddetti "lavori gravosi". La Uil ha sempre sostenuto che non si potesse andare in pensione tutti alla stessa età perché non tutti i lavori sono tra loro uguali. Si sono individuate, così, una serie di mansioni oggettivamente gravose per le quali sono state introdotte agevolazioni e anticipazioni pensionistiche. Questo è accaduto sia nella prima che nella seconda fase del confronto con il Governo. Ma il cammino è stato appena intrapreso: la terza fase sulla previdenza, per noi, è già cominciata. L'istituzione di due Commissioni, una per la separazione della previdenza dall'assistenza, l'altra tecnico scientifica e con la partecipazione delle parti sociali, per l'individuazione di tutte le altre mansioni gravose, costituiscono l'assoluta garanzia per la continuità del confronto su questa materia. Noi ci fermeremo solo quando avremo reso il sistema previdenziale non solo sostenibile da un punto di vista economico - come di fatto è già - ma anche da un punto di vista sociale. Il che vuol dire avere un sistema previdenziale più equo, equilibrato e giusto, per i futuri pensionati e per i pensionati attuali. Questi ultimi, peraltro, nonostante le penalizzazioni subite, le difficoltà e la pressione fiscale hanno svolto e continuano a svolgere una fondamentale funzione di ammortizzatore sociale. A loro deve essere garantita la tutela dei diritti, il recupero del potere di acquisto, anche mediante la

creazione di un paniere Istat ad hoc che tenga conto dei consumi specifici dei pensionati, e la ricostituzione del montante come base di calcolo della nuova indicizzazione per chi ha subito il blocco negli anni 2012-2013.

Contratti, salari, contrattazione

Contratti e contrattazione costituiscono il cuore dell'azione sindacale: lo afferma la nostra Costituzione all'articolo 39. Sarà un caso ma, al di là della più complessiva azione politica di interdizione messa in campo dai detrattori del Sindacato, è proprio su questo terreno concreto che sono state esercitate le operazioni di contrasto più significative. Nel privato e, soprattutto, nel pubblico, una vera e propria attività dilatoria, nella migliore delle ipotesi, ha rallentato i rinnovi contrattuali di milioni di lavoratori/lavoratrici. Nel pubblico impiego, abbiamo assistito addirittura a un esplicito blocco della contrattazione che, congiunto a quello del turnover, ha determinato un impoverimento complessivo dei singoli lavoratori/lavoratrici, ma anche della stessa macchina della pubblica amministrazione. Le campagne giustificative di questa strategia hanno fatto leva, da un lato, sulla situazione di crisi economica e, dall'altro, sull'amplificazione di pochi deprecabili fenomeni imputabili ai cosiddetti fannulloni. Il risultato è stato uno solo: per anni, milioni e milioni di lavoratori/lavoratrici, che con il loro onesto e diligente impegno quotidiano tengono a galla, nonostante tutto, questo Paese, non hanno visto rispettati i loro diritti. Di fronte a questa situazione, nel 2015, la Uil ha lanciato una grande iniziativa sui contratti, dando l'abbrivio a una nuova stagione in tutti i settori produttivi.

Nel pubblico, sfruttando sindacalmente una particolare fase della complessa dialettica politica, la Uil è riuscita a strappare al precedente Governo le condizioni per un importante accordo quadro che ha finalmente sbloccato l'impasse dei rinnovi: da lì hanno preso il via le singole trattative categoriali. Il nostro impegno è che, proprio in questi ultimi giorni del 2017, forzando ancora una volta le titubanze del datore di lavoro pubblico, si possano concretamente chiudere positivamente quelle vertenze. Ancora una volta, in queste ore, è la Uil a sollecitare, su questo terreno, un intervento della stessa Presidenza del Consiglio.

Nel privato, poi, bypassando il tentativo della Confindustria di intorpidire e minimizzare il confronto sulla riforma del sistema contrattuale, la Uil ha sollecitato e sostenuto, direttamente, le singole categorie a concludere i propri rinnovi anche sulla base di rivendicazioni economiche. Il risultato è sotto gli occhi di tutti: i contratti sono stati firmati nella maggior parte delle categorie dell'industria e dei servizi. Anche su questo fronte, però, il nostro impegno deve proseguire sia per la definizione delle altre vertenze aperte sia per approntare, finalmente, una riforma del sistema contrattuale. Peraltro, proprio la conclusione positiva di tanti rinnovi, crea il terreno fertile per costruire un nuovo modello al passo con l'evoluzione dei tempi.

Purtroppo, però, nonostante le buone intenzioni dei nuovi vertici di Confindustria, la trattativa resta sotto traccia, ormai, da oltre un anno. Le parti sociali hanno una grande responsabilità nei confronti dell'economia nazionale. La crescita salariale è invocata a gran voce persino dalle più ferree istituzioni europee. Restituire un dignitoso potere d'acquisto ai lavoratori/lavoratrici, infatti, determinerebbe le condizioni per rimettere in moto i consumi e la domanda interna, con benefici indubbi per tutta l'economia. Questo risultato si può ottenere agendo anche sulla leva contrattuale. Ecco perché una riforma dell'attuale e ormai sorpassato modello che si fondi su parametri di crescita, quali il Pil oltreché l'Ipca, che confermi il livello nazionale e diffonda il secondo livello, puntando sulla produttività e sul benessere lavorativo, potrebbe rappresentare una svolta storica per i lavoratori/lavoratrici, le imprese e l'economia del Paese.

Una nuova vertenza fiscale

L'altra leva su cui agire per ottenere una ripresa del potere d'acquisto è quella fiscale. La redistribuzione della ricchezza, che deve scaturire anche da una buona riforma fiscale, non è solo una preconditione per generare maggiore giustizia sociale, ma anche per realizzare più efficienza economica. In questi anni, i redditi dei lavoratori/lavoratrici dipendenti e dei pensionati/pensionate sono stati falciati da un incremento della tassazione, soprattutto di quella locale e i riverberi sull'economia sono stati evidenti. Non solo, i percettori di redditi fissi sono quelli che, inesorabilmente, prima pagano le tasse e poi percepiscono i loro emolumenti. Tutto questo accade mentre l'evasione fiscale continua a sottrarre alla collettività, stando ai dati forniti dalla stessa Confindustria, 111 miliardi di euro. Se sommiamo tale cifra ai 60 miliardi di corruzione e ai 27 miliardi di pizzo e usura - secondo le stime avanzate da altri centri studi - si determina un valore enorme, frutto di un sistema di illegalità, che dovrebbe essere recuperato e reintrodotta nell'economia legale.

Per l'insieme di queste ragioni, sin dall'inizio del 2018, la Uil lancerà una campagna per un fisco più leggero e per salari e pensioni più pesanti. Sarà questo il nuovo impegno e la nuova rivendicazione su cui vogliamo confrontarci, subito, unitariamente, con il nuovo Esecutivo.

L'occupazione

Se l'economia non gira, perché i consumi languono, le conseguenze negative sugli assetti produttivi e sull'occupazione sono inevitabili. E così questi anni di crisi sono stati accompagnati da una vera e propria emorragia occupazionale che ha interessato sia lavoratori/lavoratrici "anziani", in particolare quelli della fascia di età 55-64 anni, estromessi dal ciclo produttivo, sia i più giovani, che hanno visto restringersi ulteriormente gli angusti spazi per l'accesso al mondo del lavoro. L'Italia, peraltro, è al secondo posto, dietro la Grecia e prima della Spagna, nella non invidiabile classifica della disoccupazione giovanile. Soprattutto dovremo vincere la nostra battaglia contro chi ancora oggi marginalizza il lavoro delle donne considerandolo un costo e non un investimento. A tutto ciò si è fatto fronte, da un lato, ricorrendo agli ammortizzatori sociali e, dall'altro, approntando strumenti come, ad esempio, il cosiddetto Jobs Act, che hanno teso ad agevolare le assunzioni in particolare dei più giovani. Gli ammortizzatori sono stati decisamente utili, anche se hanno tamponato a fatica le enormi ferite del tessuto sociale. Ecco perché noi abbiamo insistito affinché non si abbassasse la guardia, ma si confermasse e rifinanziasse l'attuale sistema di protezione sociale. Diverso ragionamento vale, invece, per gli altri strumenti che avrebbero avuto l'ambizione di generare nuova occupazione e che, invece, spesso, si sono rivelati utili a "riciclare" occupazione già esistente in forme nascoste o illegittime. Una funzione indubbiamente importante, ma non corrispondente alle altisonanti intenzioni originarie. Peraltro, la logica del "bonus" reca con sé il carattere della temporaneità: una volta scadute quelle agevolazioni si rischia l'effetto risacca, perché chi ha assunto non sempre lo ha fatto secondo logiche strutturali, ma solo per sfruttare il vantaggio del momento. La conseguenza è che si sono creati molti "lavoretti" di scarsa qualità e dalle prospettive inesistenti. La Uil ha posto il problema, chiedendo al Governo alcuni interventi di carattere generale. La questione centrale, tuttavia, resta inesa: l'occupazione non si crea per decreto, ma con investimenti, pubblici e privati, in innovazione, ricerca e infrastrutture. Questa, per la Uil, resta la via maestra per lo sviluppo. Noi proseguiremo nella nostra iniziativa sino a quando non saranno poste in atto, sia in sede nazionale sia in sede europea, tutte le scelte necessarie a favorire quegli investimenti o a sbloccare e utilizzare quelli già esistenti.

Impresa 4.0 tra nuove opportunità e nuove povertà

Mentre la crisi economica, almeno nel nostro Paese, non può essere considerata del tutto archiviata, siamo già immersi in una condizione produttiva assolutamente inedita e dalle prospettive incerte. L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione stanno consolidando un

livello di automazione ben più profondo di quello conosciuto e applicato in passato. La cosiddetta impresa 4.0, dunque, è già una realtà con la quale siamo chiamati a fare i conti. Come tutti i processi di modernizzazione, anche questo è destinato a realizzare miglioramenti nell'efficienza della produzione. Tuttavia, sono reali i rischi che le ricadute sulle condizioni di lavoro non siano sempre positive. Anzi, allo stato attuale, stanno emergendo situazioni davvero preoccupanti. Se è vero, come è vero, fatte le dovute proporzioni, che ormai si fanno più soldi con le piattaforme digitali che con quelle petrolifere, è altrettanto evidente che questi strumenti, in molti casi, vengono utilizzati per attuare una sorta di anomala intermediazione di mano d'opera: in alcune circostanze, si potrebbe persino parlare di caporalato 4.0. Stiamo creando così un enorme bacino di nuova povertà. Occorre porre un limite: non si può più accettare che si venga spediti a destra e a manca, per pochi euro, senza alcuna tutela, governati solo dal cicalino di un'App.

In linea più generale, ferma restando la necessità di normare tutto quanto opportuno e possibile per via legislativa, non c'è alcuna pregiudiziale contrarietà a che sia un algoritmo a gestire tempi e metodi di lavoro, nell'area dell'impresa 4.0. Il punto è che questa impostazione deve essere condivisa con e dai lavoratori/lavoratrici, attraverso la contrattazione tra le parti sociali e rendendo la partecipazione una prassi consolidata. L'innovazione tecnologica deve fare il suo corso, ma la questione va ricondotta nell'alveo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva. Conviene anche alle imprese: è dimostrato, infatti, che la produttività aumenta con il benessere lavorativo e perché ciò accada occorre coinvolgere i lavoratori/lavoratrici, mettendoli nelle migliori condizioni e non facendo loro subire le decisioni relative all'organizzazione del lavoro. In questo nuovo sistema produttivo, peraltro, sarà necessario anche realizzare una redistribuzione delle ore di lavoro, riducendole per ogni singolo lavoratore. Sarà sicuramente questa una strada da seguire per evitare ulteriori contraccolpi sugli attuali assetti occupazionali.

Il tema dell'impresa 4.0, insomma, deve uscire dalle conversazioni dei convegni e diventare materia di confronto serio tra le Istituzioni e tutte le parti sociali interessate a una regolamentazione che punti allo sviluppo e, contemporaneamente, alla difesa dei diritti e degli interessi dei lavoratori/lavoratrici e dei giovani.

L'Europa, il mondo e il Sindacato sovranazionale

Quanto affermato sino ad ora, ci fa capire che la dimensione all'interno della quale deve operare il Sindacato non può più essere solo quella locale o nazionale. I destini dei nostri rappresentati, sempre più e ormai da tempo, non si decidono nella profonda provincia italiana, ma nelle sedi istituzionali europee e negli uffici delle multinazionali o dei più influenti Governi mondiali. La Uil lo ha compreso per tempo e per questo motivo ha sostenuto un suo dirigente sindacale alla Segreteria generale della Ces. Grazie a un'azione unitaria con Cgil e Cisl e concertata con altri Sindacati europei, abbiamo ottenuto questo altro importante risultato. La partita, però, è appena iniziata. I singoli Sindacati nazionali devono comprendere che è necessario trasferire una parte del proprio potere contrattuale ai livelli sovranazionali per rafforzare l'interlocuzione e le rivendicazioni in quelle sedi. Il Sindacato europeo e quello mondiale - in particolare quest'ultimo, ancora troppo debole - devono essere rafforzati per incidere con più efficacia su decisioni che poi sono destinate a condizionare la vita quotidiana dei nostri lavoratori/lavoratrici, dei pensionati/pensionate e dei giovani. Questo percorso, in realtà, consentirebbe anche ai Sindacati nazionali di sostenere, successivamente, le proprie ragioni con i propri Governi sulla base di un diverso e più vantaggioso rapporto di forza.

L'unità sindacale

Ultima, ma non ultima, la questione dell'unità sindacale. I rapporti tra Cgil, Cisl, Uil hanno subito nel corso degli anni un andamento costantemente altalenante. Dopo una fase

particolarmente positiva, proprio nelle ultime settimane, in coincidenza con la momentanea conclusione della vicenda previdenziale, le relazioni unitarie sono state oggetto di un incidente di percorso. Il nostro auspicio e, soprattutto, il nostro impegno è per una ricomposizione di questa temporanea divisione. Abbiamo sempre considerato l'unità sindacale uno strumento prezioso per conseguire risultati più efficaci ed estesi, ma non abbiamo mai sacrificato il merito delle questioni a questa condizione. È esattamente questa la valutazione che ci ha guidato in occasione dell'ultima vertenza con il Governo. La piena consapevolezza che sia stato fatto il massimo possibile e la preoccupazione che avremmo potuto perdere anche questo seppur parziale risultato, se non avessimo costretto il Governo a formulare un emendamento per recepire almeno una parte delle nostre indicazioni, ci ha indotto a sostenere quel provvedimento e a vigilare affinché non fosse poi peggiorato dal Parlamento. Il convincimento che abbiamo gli strumenti per proseguire la nostra battaglia nell'immediato futuro ha fatto il resto. Ciò nonostante, noi continuiamo a credere che l'unità sindacale sia un valore strategico. Lo abbiamo sostenuto sin dal 2015 quando abbiamo attrezzato in Uil una nuova saletta per le riunioni unitarie e quando abbiamo proposto a Cgil e Cisl di rispolverare l'accordo della Federazione unitaria del 1972, riproponendolo su nuove e più moderne basi. Abbiamo anche convenuto che gli organismi esecutivi unitari dovessero essere formati secondo logiche proporzionali, in virtù dell'effettiva rappresentanza di ciascuna delle tre Organizzazioni. Per noi tutto ciò resta valido e, anzi, lo rilanciamo suggerendo un ulteriore patto etico tra i Segretari generali di Cgil, Cisl, Uil che dovrebbero impegnarsi a non accettare candidature politiche nei cinque anni successivi alla fine del proprio mandato. Peraltro, è stato quasi sempre il rapporto tra il Sindacato e la politica ad avere generato le frizioni più complesse e le fratture più dolorose: una scelta di quel genere potrebbe aiutare ad affrontare meglio queste situazioni e al di fuori di ogni controproducente sospetto.

In questo periodo, la politica ha i suoi problemi che rischiano di emergere, in tutta la loro irrisolvibile portata, in occasione delle imminenti elezioni. C'è un rischio "ingovernabilità", che più di un commentatore ha messo sistematicamente in evidenza, causato da una legge elettorale inadeguata alla tripartizione che caratterizza l'attuale scenario delle forze politiche in campo. Non è certo questo il terreno su cui dobbiamo misurarci: a ciascuno il suo. Tuttavia, dobbiamo preoccuparci di dare il nostro contributo di forza sociale alla soluzione di quei problemi, che poi ci riguardano direttamente come cittadini e lavoratori/lavoratrici, ma occorre farlo da sindacalisti, finché restiamo tali. L'eccessiva vicinanza o, peggio, la commistione, reale o presunta, alla politica ha solo generato danni, per noi e anche per gli interessi che rappresentiamo. Dobbiamo vivere immersi nella politica, per indirizzarla verso le decisioni che riteniamo consone alle aspettative dei lavoratori/lavoratrici, dei pensionati/pensionate e dei giovani, ma non dobbiamo farci contagiare dalle sue logiche. È questo che ci sta dando forza e credibilità.

Questo è il nostro programma, questi sono i nostri progetti e le nostre rivendicazioni: con l'aiuto di tutti i nostri iscritti li realizzeremo e continueremo a essere un punto di riferimento per tutto il mondo del lavoro.

POLITICHE ECONOMICHE

La lenta ripresa dell'economia

Il nostro Paese, pur se lentamente, sta uscendo dalla lunga crisi che ha attanagliato la nostra economia.

La prima cosa da sottolineare è la dinamica del Pil : il Paese è tornato a crescere stabilmente (terzo anno di crescita consecutivo), ma a livelli decisamente inferiori a quelli degli altri Paesi europei.

Le previsioni aggiornate prevedono un aumento del Pil all'1,5% nel 2017, mentre nel 2018 la crescita dovrebbe essere dell'1,6% e nel 2019 dell'1,8%.

Le componenti della domanda che sostengono in modo robusto la crescita si esauriscono nelle esportazioni, mentre i consumi delle famiglie e i consumi collettivi sono fundamentalmente piatti.

I primi non appaiono risentire molto dei provvedimenti presi negli ultimi anni (bonus), frenati anche dalla natura non strutturale di alcuni di essi. I secondi, invece, risentono degli sforzi di controllo nella dinamica della spesa pubblica corrente: la spesa per gli investimenti che avrebbe dovuto essere il "volano interno" è in diminuzione.

Il rischio della contrazione della spesa in conto capitale è di penalizzare ancora di più il settore dell'edilizia che ha già pagato il prezzo più alto da quando è iniziata la crisi.

La lenta ripresa dell'occupazione

Anche i dati relativi al mercato del lavoro contenuti nell'ultimo Documento di Economia e Finanza sono indicativi: il tasso di disoccupazione è previsto in leggera decrescita passando dall'11,5% di quest'anno all'11,2% nel 2018 e al 10,8% nel 2019, ben lontano dai valori pre-crisi (nel 2008 era al 6,7%).

Continua a crescere sempre lentamente il tasso di occupazione che passerà dal 57,9% di quest'anno al 58,3% del 2018 per arrivare al 58,8% nel 2019: valore, questo, uguale al periodo pre-crisi.

Questi dati sono un segnale di quanto sia ancora molto lunga la strada da fare per colmare il grande gap accumulato nel lungo periodo di crisi. La prima vittima di questa lenta crescita è l'occupazione, soprattutto quella giovanile e femminile.

Anche la pressione fiscale, infine, resta alta: 41,8% nel 2017; 42,2% nel 2018; 42,3% nel 2019.

Modificare le regole europee

La tenuta complessiva del sistema economico è sicuramente da ascrivere anche alla scelta della Bce e del suo Governatore, Mario Draghi, di intervenire con il cosiddetto "Quantitative Easing". Il "sostegno" al nostro debito pubblico ha generato una sorta di barriera contro i tentativi della speculazione finanziaria internazionale e ha consentito di operare per iniziare ad arginare gli effetti negativi della crisi. In questo quadro, si conferma la necessità di lanciare con maggiore tenacia quella sfida all'Europa tutta avviluppata su se stessa in un modello di sviluppo sbagliato.

Certo, gli equilibri europei sono difficili da spostare nella direzione necessaria. L'Europa ha confermato che non solo non saranno modificate le regole di politica economica, ad iniziare da quelle previste dal Patto di stabilità e crescita, ma la flessibilità possibile non è altro che quella prevista da quegli accordi, "sfruttando al meglio" quanto già previsto nelle norme esistenti.

È invece opportuno disegnare una politica economica europea coerente con la necessità di affrontare le sfide della crescita e del benessere.

Si tratta di istituire principi, norme e regole dell'economia pubblica europea, cioè di definire l'insieme delle politiche di bilancio comunitarie con le quali indirizzare il sistema economico europeo verso obiettivi democraticamente definiti.

Risorse proprie e Ministro dell'Economia per l'Europa

L'Europa non possiede un bilancio autonomo e per questo la Uil ritiene fondamentale che, il bilancio europeo possa contare su fonti di finanziamento sufficienti e stabili nel tempo e che si possa sviluppare l'idea, nella composizione delle entrate di un giusto "mix" di risorse proprie, attraverso l'istituzione di nuove tasse europee come, ad esempio, la tassa sulle transazioni finanziarie.

Per questo la Uil sostiene la necessità di un Ministro europeo dell'Economia e delle Finanze, che promuova e sostenga, oltre alle riforme strutturali negli stati membri, lo sviluppo economico e la creazione di posti di lavoro di qualità per l'intera Unione Europea.

Occorre maggiore flessibilità per i conti pubblici degli Stati membri, per rimettere la crescita, il rilancio degli investimenti e il benessere sociale e occupazionale al centro delle priorità delle politiche europee e nazionali.

Ridurre le tasse su salari e pensioni

L'Italia tra i Paesi più industrializzati è quello dove il costo del lavoro è più alto non per i salari netti, che restano tra i più bassi d'Europa, bensì per l'enorme carico fiscale e contributivo che pesa sulle buste paga e che incide anche sulle pensioni. Tra l'altro, unitamente alla bassa crescita economica, tutto ciò contribuisce in maniera determinante alla sostanziale stagnazione dell'occupazione. Infatti, senza aumentare la capacità di spesa dei salari e delle pensioni l'economia rischia di non ripartire, dal momento che, per la grande maggioranza, il nostro sistema produttivo e industriale si rivolge alla domanda interna.

Rivedere e riqualificare la spesa pubblica

Il tema della qualità della spesa pubblica nel nostro Paese assume un'importanza strategica per sostenere la ripresa economica. Si pone, quindi, l'esigenza di come "spendere meglio" le risorse che i cittadini affidano alle amministrazioni pubbliche nazionali e locali, con il pagamento di imposte e tasse. Nel 2006, fu l'allora Ministro dell'Economia Padoa Schioppa a lanciare il tema della spending review in Italia. Da allora, questo termine è diventato come una sorta di mantra che ritorna sempre, in tutte le discussioni di finanza pubblica. Le stesse clausole di salvaguardia, che ci portiamo dietro a ogni manovra di Bilancio dal 2009, sono figlie della spending review.

Molti interpretano tale termine come sinonimo di tagli alla spesa pubblica, ma spending review significa letteralmente "rivedere la spesa pubblica" ovvero allocare meglio le risorse pubbliche. A tale scopo, la consistente riduzione delle stazioni appaltanti rappresenterebbe, di certo, una scelta coerente ed efficace.

Contrastare la corruzione e l'economia sommersa

La mancanza di un valido sistema di valutazione dell'efficacia ed efficienza della gestione del bene comune, molto spesso genera il fenomeno della "corruzione", che secondo le ultime stime, costa alla collettività circa 60 miliardi di euro.

La corruzione insieme al fenomeno dell'economia sommersa, che secondo l'ultima relazione del Governo al parlamento vale 108 miliardi di euro, costituiscono non solo una tassa occulta, ma anche un costo politico e sociale, senza contare il danno per l'immagine e l'economia del Paese.

Occorre una lotta serrata all'economia sommersa. A tal proposito, bisogna anche rivedere il livello e la composizione della spesa e la sua qualità, indirizzando le scelte, con riforme di sistema, verso interventi strutturali all'interno di una programmazione capace di creare economie di scala.

Aggredire la spesa pubblica improduttiva

Da questo punto di vista, è importante aggredire la spesa pubblica improduttiva, introducendo “erga omnes” e ad ogni livello di governo i cosiddetti “costi e fabbisogni standard”. Occorre, invece, fare molta attenzione e agire con il bisturi sulla revisione della cosiddetta spesa fiscale (riordino delle agevolazioni): bisogna evitare, in sostanza, che la revisione di queste agevolazioni fiscali si traduca automaticamente in un aumento della pressione fiscale.

Infatti la stragrande maggioranza di queste agevolazioni fiscali attiene a temi particolarmente sensibili: lavoro, casa, salute, assistenza e famiglia e la maggiore quota è per le detrazioni da lavoro dipendente e pensione che rappresentano un pilastro della politica redistributiva e perequativa.

I costi della politica

Una parte della spesa improduttiva del nostro Paese, nonostante negli ultimi anni tutti i Governi che si sono succeduti abbiano tentato con alterne fortune di affrontare il problema, è ancora rappresentata dai cosiddetti “costi della politica”, riconducibili, non solo e non tanto agli stipendi degli eletti, quanto all’abnorme numero di strutture e centri di costo spesso inefficienti e inefficaci.

È indubbio, quindi, che vi sia il problema di come rendere più efficiente e meno costoso il funzionamento del nostro sistema politico e istituzionale, avendo cura, tuttavia, di tenere sempre presente il complesso rapporto tra razionalizzazione degli sprechi e tutela della funzione democratica delle rappresentanze. Data la dimensione della spesa, la soluzione non può però essere solo individuata nel taglio degli stipendi e delle indennità dei politici, che pure costituirebbe un segnale rilevante in questa congiuntura difficile. Serve, invece, una riforma complessiva dell’organizzazione del nostro sistema amministrativo per definire un quadro chiaro e condiviso delle funzioni a tutti i livelli di governo.

Da queste scelte potranno derivare risorse importanti per abbassare il carico fiscale su salari e pensioni.

POLITICHE PUBBLICHE

Promuovere uno sviluppo più giusto attraverso una Pubblica amministrazione efficiente

La salvaguardia di un modello di Stato sociale nell'era della globalizzazione dipende dalla possibilità di rafforzare il Welfare pubblico e allargare il perimetro dello Stato in economia. Se ciò non si realizzerà, verranno meno le condizioni per mantenere la solidarietà e la coesione, privando i cittadini di un modello di riferimento per promuovere uno sviluppo più giusto e sostenibile.

In nome di nuovi principi economici, invece, si privatizza ciò che ancora era possibile privatizzare e l'attacco principale si focalizza sulla Pubblica Amministrazione, riducendone gli investimenti e parallelamente il benessere, il livello di civiltà, la solidarietà della nostra comunità.

La Pubblica Amministrazione, infatti, ha la funzione di garantire le pari opportunità per tutti a prescindere dal ceto e dal luogo di nascita e per questo è un patrimonio di tutti i cittadini.

Oggi proprio a fronte dei dati economici negativi, che vanno dalla disoccupazione fino all'aumento della povertà, anche per famiglie che fino a poco tempo vivevano ancora bene, andrebbe potenziato il grado di assistenza e di aiuto a quelli che ne hanno bisogno e ciò non può essere fatto se non si riafferma con forza il significato del pubblico, dell'intervento pubblico e della spesa sociale. Piuttosto che parlare di riduzione del perimetro di intervento dello Stato in economia, bisogna qualificare questo intervento, renderlo efficiente e farlo restare di supporto ai cittadini e al settore produttivo, investendo risorse e progettando con una nuova programmazione la politica industriale.

Il rinnovamento della P. A.

La Uil è convinta che all'esigenza di profondo rinnovamento non possa – ovviamente - essere estranea la Pubblica Amministrazione ed è quello che abbiamo voluto far capire al Governo Renzi, prima, e a quello Gentiloni, dopo. Era necessario un deciso cambio di passo nelle politiche fino allora adottate, un'inversione di tendenza che si traducesse in una visione nuova della P.A. che si addicesse al suo ruolo. Una Pubblica Amministrazione non più vista esclusivamente come mera spesa improduttiva ma come garante dell'equilibrio e del benessere sociale della nostra comunità.

Una riforma dell'assetto statale fondata su solidarietà e coesione

La riforma dell'assetto dello Stato non può essere ancora relegata a vuoti slogan per affrontare una campagna elettorale o per chiedere la fiducia in Parlamento. Efficienza, qualità, efficacia, razionalizzazione devono uscire dal vocabolario dei discorsi programmatici ed entrare nella realtà delle cose da fare. Quei temi rappresentano altrettanti diritti garantiti dalla Costituzione e il loro corretto funzionamento non può risolversi nel banale rapporto tra chi fornisce un bene e il cliente che ne usufruisce. Questo approccio è degenerato e ha creato un solco profondo tra cittadini e amministrazione laddove si è perso il senso stesso della solidarietà e dello spirito di servizio, sostituiti dalle convenienze economiche e dalle logiche contabili, incompatibili con lo stato sociale.

Per questi motivi occorrono recuperare valori come solidarietà, coesione e uguaglianza, ideali che la Uil ha sempre posto alla base della propria attività. Dalla corretta declinazione di questi principi deriva la corretta espressione e il corretto esercizio dei diritti civili per tutti i cittadini.

La ricerca di nuova equità e la sconfitta della linea neo liberista in economia devono essere le bussole di una nuova battaglia politica, economica e sociale. Con l'iperliberismo e la crisi

economica globale sono tornati in primo piano i temi legati alla condizione di vita del cittadino e dell'occupazione giovanile. Sono tornate dominanti alcune battaglie di minoranza condotte su obiettivi di grande valore civile: pensiamo solo alla questione dell'equità fiscale.

Il ruolo del sindacato per la costruzione di un nuovo modello di società

Il movimento sindacale può svolgere la sua missione innovatrice, anche se, in tutte le fasi di crisi e della conseguente caduta dell'occupazione, non sempre riesce a esprimere pienamente la sua forza progressista. I problemi emersi nella fase dei rinnovi contrattuali sono stati una spia di queste difficoltà che hanno richiesto un impegno particolare e determinato della nostra Organizzazione.

In questo contesto di crisi della democrazia, la questione sociale che è esplosa, fatta di una realtà senza lavoro e di attacco ai diritti e ai livelli di vita degli operai e del ceto medio, ha consentito di stimolare nell'opinione pubblica una condivisione, acritica e passiva, di quell'operazione politico-mediatica di semplificazione e di travisamento della realtà che ha rovesciato buona parte delle colpe sul sindacato, accusandolo di essere una forza conservatrice, un ostacolo allo sviluppo e all'innovazione.

Il Sindacato deve tutelare tutti i lavoratori colpiti dalla crisi; deve difenderli per essere legittimato a prospettare loro la possibilità di costruire insieme, nonostante le difficoltà esistenti, un diverso avvenire. Bisogna rendere evidente, con i fatti, che anche se la linea difensiva è obbligata, in questo frangente, essa rappresenta la risposta a un'emergenza che non cancella l'aspirazione a un nuovo modello di società basato su nuovi assetti economici e sociali, nuove relazioni industriali e un nuovo assetto istituzionale. Siccome ciò non è compito esclusivo del Sindacato bisogna impegnare le altre istituzioni, per quanto di loro competenza a contribuire a questa rinascita dell'Italia.

Il ruolo della P.A. per la crescita del Paese

Il nostro Paese – come noto – è riuscito, in più di cinquant'anni, a passare dallo sfascio economico, produttivo e strutturale del secondo dopoguerra a un livello di sviluppo e di benessere diffuso, in maniera non del tutto omogenea sul territorio, ma certamente con caratteristiche di qualità superiore a qualsiasi altro momento della nostra storia.

È innegabile il ruolo di volano e di sostegno concreto che la Pubblica Amministrazione e l'intervento statale, con tutta la gamma dei suoi servizi pubblici e delle sue aziende, hanno avuto in questo processo storico in cui l'Italia aveva raggiunto l'obiettivo di essere la quinta potenza economica nel mondo.

Unificare passato, presente e futuro in unico filo rosso, come si diceva una volta, che dia valore alle cose è l'unica possibilità di sopravvivere in piena armonia, riscoprendo gli antichi valori.

Questo non significa che vi è la volontà di affermare la conservazione o il rimpianto per un passato che fu, ma che vi è anzi la volontà di prefigurare la modernità: non solo sulla base di cambiamenti pragmatici e di nuovi effimeri valori ma anche mantenendo il senso di fondo della convivenza di interessi che mantiene unito un popolo su valori che sono ancora attuali.

Riaffermare l'intervento pubblico e lo stato sociale

Negli ultimi tempi si è prodotto uno sviluppo senza regole e globalizzante che ha generato inevitabilmente disuguaglianze, anche a livello internazionale, che sono sfociate, come la storia e anche l'attualità ci dicono, nei conflitti, nel terrorismo e nella guerra.

Per noi riformisti e laici, l'obiettivo è quello di superare l'attuale modello di società, riaffermando l'intervento pubblico e lo stato sociale come strumenti indispensabili per

avviare politiche di riforma strutturale nella direzione che auspichiamo e cioè di uno sviluppo sostenibile che, da anni, abbiamo indicato come obiettivo non solo nazionale ma anche planetario.

Per questo noi della Uil sosteniamo che non svolge il ruolo del conservatore chi rivendica, come facciamo noi, il valore dell'intervento pubblico, perché questo è il ruolo di chi si erge a difesa del sistema di diritti e conquiste, frutto di un progresso civile e democratico che non può essere rinnegato. Non ha chiaro il significato della parola "conservatore" chi intende definire tale il sostenitore dello stato sociale.

I principi costituzionali per l'attuazione di servizi sociali statali

Il progresso ha una sola direzione e se per cambiare la società si dovesse tornare indietro nel tempo, si ripristinerebbero i valori di oltre qualche secolo fa. Sono principi che hanno costruito società coese e solidali, puntando, pur innovando, sulla continuità nel tempo di questi valori che sono, poi, quelli del modello socialdemocratico europeo.

Questo processo occupa uno spazio preciso nella storia dell'umanità.

D'altronde è la nostra Costituzione che, conformemente ai principi di democrazia sostanziale a cui si ispira, ribadendo l'unitarietà dello Stato: "*La Repubblica, una è indivisibile*", impegna il Legislatore ad attuare i servizi che dipendono dallo Stato stesso, in maniera omogenea su tutto il territorio e per tutti i cittadini.

All'interno degli Stati industrializzati la crisi economica e monetaria ha messo in forse la distribuzione di servizi sociali e ha spinto a ripensare a un'eventuale più oculata e misurata distribuzione degli stessi o addirittura a ridisegnare i compiti assistenziali dello Stato con grave danno per i cittadini che pagano di più a fronte di servizi meno puntuali e meno diffusi.

La conseguenza è che i servizi sociali mostrano la degenerazione burocratica, l'impoverimento, la rinuncia o il ridimensionamento delle prestazioni come, per esempio, quelle mutualistiche.

La situazione non fa che aggravarsi e diventare drammatica sotto la pressione di persone sempre più povere se non anche diseredate. Il costante invecchiamento della popolazione impone la definizione di un nuovo modello che tenga conto di questa rilevante e particolare trasformazione sociale. Il problema della sostenibilità finanziaria di tali interventi va risolto affrontando la questione del recupero delle risorse dalla lotta all'evasione fiscale, alla corruzione al male affare. Ovviamente, il sistema deve restare improntato al criterio costituzionale della progressività.

Il passaggio dallo stato di diritto allo stato sociale

In Italia il passaggio dal vecchio modello di Stato di diritto, che vede affermare il principio dell'eguale soggezione alla legge di tutti i cittadini, al nuovo stato sociale è segnato dalla Costituzione all'art. 3.

Il nostro Legislatore, secondo la Costituzione, deve rimuovere gli ostacoli affinché tutti i cittadini che si trovino in situazioni di inferiorità a causa delle loro condizioni economiche e sociali, abbiano le medesime opportunità e possano godere tutti dei medesimi diritti loro formalmente riconosciuti.

Ciò significa: riconoscere il diritto al lavoro, quando ancora esistono grosse sacche di disoccupazione o di inoccupazione o di occupazione precaria; l'inviolabilità del domicilio, quando in molti non hanno un'abitazione degna di questo nome; il diritto fondamentale alla salute, quando l'organizzazione sanitaria del Paese o le condizioni ambientali e l'assetto del territorio non sono in grado di assicurarla pienamente; il diritto allo studio, quando di fatto può accadere che le condizioni sociali, economiche e ambientali non consentano ai capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi, anche perché, tra l'altro, non sono

finanziate tutte le Università dallo Stato in modo uniforme sul territorio e le scuole private hanno sempre più finanziamenti a discapito di quelle statali. Il rafforzamento del diritto allo studio, peraltro, va perseguito contrastando i fenomeni di abbandono, dispersione e riduzione degli spazi di fruizione di percorsi qualificanti per i valori della cittadinanza alla base della crescita e dello sviluppo.

P.A. più efficiente, garanzia di benessere, democrazia, solidarietà

La Pubblica Amministrazione è il cardine di questo complesso sistema e il suo funzionamento o meno è essenziale, proprio dal punto di vista costituzionale, per assicurare a tutti gli stessi servizi: la sua funzione neutrale ed efficace può garantire benessere o meno alle persone e la sua imparzialità può assicurare la democrazia e la solidarietà necessaria in un sistema civile come quello italiano.

E poiché l'amministrazione sarà tanto democratica quanto più permetterà ai cittadini di partecipare nelle sedi in cui gli interessi da essa curati si localizzano, proprio per questo deve essere sempre più trasparente, funzionale ed efficiente.

La rivendicazione dei rinnovi contrattuali anche come difesa del ruolo sociale del servizio pubblico

La scolarità e l'istruzione universitaria, il fisco equo, la salute, la previdenza, l'assistenza, la sicurezza, la tutela ambientale sono tutti temi che insieme compongono la misura della soddisfazione sociale: per il nostro ruolo non possiamo non rivendicare una partecipazione alle scelte che ne decidono i livelli di organizzazione e diffusione. Per questo, anche nel rivendicare rinnovi contrattuali per i lavoratori pubblici si vuole non solo rivendicare una giusta ricompensa e tutela del potere di acquisto di chi lavora nella P.A., ma si vuole affermare un cambiamento delle precedenti e persistenti impostazioni di riduzione dei servizi. E lo vogliamo fare attraverso una vera democratizzazione dello Stato che introduca la partecipazione e la gestione dei lavoratori, perché la difesa del ruolo sociale del servizio pubblico è fondamentale nella nostra democrazia ed è una scelta di progresso e di civiltà.

Puntare all'efficienza delle amministrazioni pubbliche e alla valorizzazione di chi ci lavora non può essere solo una battaglia del sindacato di categoria, ma deve essere una battaglia della Confederazione e di tutte le sue categorie per farla diventare un'azione politica.

Investimenti per innovare e modernizzare la P.A.

Innovare la P.A. passa anche per un progetto di investimenti che diano sostanza a queste scelte.

Rilanciare il settore pubblico, e quindi investirvi, significa rendere competitivo il Paese e ridurre, se non eliminare, le disuguaglianze, le emarginazioni e le povertà.

Noi chiediamo un grande progetto che modernizzi l'organizzazione strutturale della Pubblica Amministrazione, adeguandola tecnologicamente, ma anche facendo nuove assunzioni e stabilizzando i precari, favorendo così un rinnovamento generazionale, puntando, poi, sulla formazione e sul riconoscimento delle professionalità esistenti, non mortificandole come è avvenuto fino ad oggi e, infine, recuperando soprattutto il rispetto della triennialità dei contratti nel P.I.

Le risorse necessarie a rilanciare il Paese

In questo modo è più facile comprendere cosa intende la Uil per vere riforme che rilancino il Paese:

- un fisco equo che faccia pagare, in proporzione e con progressività, di più a chi ha di più;
- una giustizia penale che non si arrenda di fronte al crimine con le lungaggini dei processi e che non ceda alle tattiche dilatorie;

- un sistema carcerario degno di un paese civile, che coniughi la necessità della certezza della pena con quella del recupero del condannato e della dignità delle persone;
- una giustizia civile veloce, con due soli gradi di giudizio;
- un sistema di welfare che non rappresenti un percorso ad ostacoli per chi versa in stato di bisogno;
- un sistema di istruzione che sappia interagire con il mondo delle imprese e della ricerca, ma che non si abbandoni alla facile propaganda che solo ciò che è privato funziona: questo non è vero e le nostre eccellenze lo dimostrano;
- un vero piano nazionale di recupero e salvaguardia del patrimonio culturale, artistico e ambientale del Paese, che favorisca gli investimenti in questi campi per il rilancio e l'attrazione del turismo, che può rappresentare per il nostro Paese una fonte di ricchezza ineguagliabile.

Riforme queste che devono essere condivise, concertate e frutto di un dialogo che si ponga l'orizzonte della ricerca dell'equità e del benessere comune.

Il ruolo della Uil per la ripresa del dialogo sulla P.A.

Il ruolo della Uil, in quest'ultimo periodo, è stato decisivo proprio nel riavviare finalmente un dialogo e un confronto con il Governo ormai interrotto da anni. Un ruolo che è stato, poi, fondamentale per arrivare a un clima totalmente diverso nei confronti dei lavoratori della P.A., instillando nel Governo la volontà di avviare un percorso condiviso, in netta controtendenza a quello che è stato il leitmotiv della criminalizzazione sistematica, a livello mediatico, dei dipendenti pubblici. Un contesto in cui prevaleva, su tutto, la premura nel puntare il dito contro i pubblici dipendenti, ma che rimaneva indifferente ai danni che la spending review stava arrecando alla macchina amministrativa, rendendo sempre più ardua la corretta erogazione dei servizi offerti alla comunità.

L'accordo del 30 novembre per la valorizzazione dei lavoratori della P.A.

Fino all'accordo da noi sottoscritto il 30 novembre, non si era mai udito alcuno slancio di favore verso i pubblici dipendenti. Eppure di esempi positivi ce n'erano; basti pensare a tutti quei lavoratori che, ogni mattina, nonostante otto anni di mancati incrementi salariali, arrivano sul posto di lavoro puntuali per prestare la loro professionalità, anche ben oltre quanto dovuto, per far fronte a quelle inefficienze risultato dei continui tagli alle risorse pubbliche. Ebbene, con l'accordo del 30 novembre, si è passati da una continua aggressione, che, sulla scorta di alcuni episodi di certo non giustificabili, dipingeva tutti i pubblici dipendenti come "fannulloni", "furbetti" e "assenteisti", a far sottoscrivere al Governo l'impegno di perseguire l'obiettivo di valorizzare quegli stessi lavoratori e di riconoscere l'importanza dell'apporto delle loro professionalità al corretto funzionamento della macchina amministrativa.

Ci trovavamo di fronte a un sistema cristallizzato dalla legge Brunetta, dove il sindacato si è trovato sempre più limitato nell'esercizio della sua funzione di difesa dei lavoratori.

All'equilibrio perso in sede contrattuale, infatti, era corrisposto il venir meno dell'equilibrio nelle relazioni sindacali che sono divenute sostanzialmente nulle e circoscritte alla sola informazione, ove prevista. Ma non bastava! L'ampio e legittimato ricorso all'atto unilaterale in capo alle singole amministrazioni ha fatto sì che queste regolassero autonomamente le materie oggetto di contesa tra le parti.

Blocco del turn over, invecchiamento e riduzione del numero dei lavoratori della P.A.: problemi da risolvere

Alle ormai nulle relazioni sindacali si affiancava la questione del blocco del turn over che, ancor più, poi, data l'avvenuta estensione temporale dei requisiti per accedere alla

pensione, ha ingenerato il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa della Pubblica Amministrazione. Una conseguenza ovvia che, solo ultimamente, è stata portata all'attenzione dei media e non solo. Diversi studi, che di certo non hanno sorpreso noi della Uil, hanno dipinto un quadro desolante dello stato di salute della Pubblica Amministrazione italiana, dove oltre a constatare l'invecchiamento di quella forza lavoro, ne hanno rilevata la flessione al ribasso in termini dei numeri delle piante organiche. In primo luogo, si è passati da una media del personale con più di 55 anni di poco superiore al 30% nel 2010 ad una pari al 45%, nel 2015 che, tra l'altro, ora non potrà che aumentare. Di fatto, negli ultimi quindici anni, c'è stato un aumento medio dell'età dei lavoratori pubblici di circa 6 anni. In tal senso, è necessario un piano di assunzioni di giovani attraverso la stabilizzazione dei precari e nuovi concorsi, senza con questo sminuire le capacità professionali e la produttività degli over 55. Si rileva, infatti, come il personale pubblico in Italia, tra il 2007 e il 2015, sia diminuito del 5%, cioè di oltre 237 mila unità. Il blocco del turn over ha prodotto, inoltre, un effetto scontato e inevitabile, quale il ricorso delle amministrazioni a forme di lavoro flessibile per dare risposta alle proprie esigenze organizzative che, in alcuni casi, consistevano in vere e proprie carenze di personale, a mano a mano sempre più diffuse. Un riflesso che è arrivato a un punto tale da divenire patologico. Una patologia, quella della flessibilità, però, paradossalmente essenziale, in queste condizioni, ai fini dell'ordinaria funzionalità delle amministrazioni e degli enti.

I danni dei tagli lineari. Tornare a investire nella P.A., promuovere nuova occupazione

In questi anni, in ogni legge finanziaria vi è stato un taglio ai servizi che si è palesato su vari fronti: il personale ridotto all'osso dei presidi ospedalieri, con turni massacranti; l'abolizione del corpo forestale dello Stato e della polizia provinciale; la mancanza di tutela del nostro patrimonio paesaggistico ed edilizio; la riduzione dei tribunali; l'accorpamento delle camere di commercio, il mancato finanziamento alle università e alla ricerca e tanti altri.

Questi tagli lineari non hanno fatto altro che provocare una flessione al ribasso dei servizi offerti dallo Stato, la cui garanzia di equa fruizione non può prescindere dalla forza lavoro della sua macchina amministrativa e quindi dalla completezza dei suoi organici, dal suo aggiornamento continuo e dal benessere lavorativo del contesto in cui presta la propria attività.

È quanto mai necessario, quindi, tornare a investire nello Stato, nella cosa pubblica. E per farlo bisogna, innanzitutto, promuovere nuova occupazione, sia aprendo le porte della P.A. sia stabilizzando i suoi precari, cosa che abbiamo reso possibile anche grazie all'accordo del 30 novembre 2016.

Tutto ciò dobbiamo farlo, oltre che per rilanciare l'intero sistema pubblico e i suoi servizi, anche per riavvicinare le persone ai valori di comunità propri di ogni Istituzione, a partire dalla solidarietà, non facendo più vedere loro lo Stato solo come un oppressore decisionista, ma come un'entità di cui tutti noi siamo parte integrante e in cui tutti noi svolgiamo un ruolo fondamentale.

POLITICHE FISCALI

Centralità del fisco per la crescita

Per la Uil il fisco è uno dei temi centrali per la crescita e lo sviluppo economico e sociale del nostro Paese, perché siamo da sempre convinti che non possa esserci democrazia se non c'è equità fiscale. Il nostro sistema fiscale è ancora troppo frammentario, complicato e, come i dati dimostrano, iniquo. Lavoratori dipendenti e pensionati pagano il 94% del gettito Irpef nazionale: un fatto profondamente penalizzante per coloro che, ancora prima di percepire il reddito, hanno già pagato le tasse diversamente da tutti gli altri contribuenti i quali solo dopo aver conseguito i redditi decidono se e in che misura dichiararli e versare le relative imposte. L'impegno del sindacato ha comunque prodotto qualche passo in avanti. Nel 2014, infatti, sono state approvate due misure: il ricalcolo delle detrazioni spettanti ai lavoratori dipendenti e l'introduzione della detrazione degli 80 euro. Nel 2017, è stata innalzata la no tax area dei pensionati equiparandola a quella dei lavoratori dipendenti ed è stata rivista la curva delle detrazioni spettanti per i titolari di redditi da pensione.

Il fisco come strumento redistributivo

Per rendere il nostro fisco più equo e più trasparente, la strada è ancora lunga e la via maestra inizia dalla reale volontà politica di mettere in campo una determinata lotta all'evasione fiscale. Bisogna poi investire le risorse recuperate per ridurre la pressione fiscale a lavoratori dipendenti e pensionati, fornendo così un concreto contributo alla ripresa economica. Al contempo, bisogna agire sulla macchina fiscale semplificando la burocrazia e i costi per l'adempimento fiscale, aggiornando le molte agevolazioni e detrazioni esistenti nel nostro Paese. Un buon fisco, però, non deve essere vessatorio. Ecco perché crediamo che, per recuperare una piena progressività dei redditi, sia necessaria una riforma complessiva dell'imposizione per ridare alla tassazione il suo compito di redistribuzione della ricchezza e di condivisione della cosa pubblica. Per questo la Uil ritiene necessaria anche l'elevazione a rango costituzionale di alcuni principi enunciati nello statuto del contribuente.

Un fisco più leggero, salari e pensioni più pesanti

La Uil è impegnata per ridurre il livello della tassazione in funzione di una crescita dei salari e delle pensioni. A questo proposito, si ritiene necessario estendere e razionalizzare il cosiddetto provvedimento degli "80 euro".

La misura a sostegno dei redditi medio bassi, introdotta nel 2014, va ampliata e ne vanno rafforzati gli effetti redistributivi prevedendo l'estensione:

- ai redditi inferiori alla soglia di incapienza (8.125 euro), anche attraverso procedure di fiscalizzazione dei contributi a carico del lavoratore o un assegno in busta paga in caso di incapienza;
- ai redditi fino a 40.000 euro, prevedendo per i redditi superiori una curva di decrescenza analoga a quella per le detrazioni.

Riforma della tassazione dei redditi delle persone fisiche - Irpef

La Uil ritiene che la riforma complessiva dell'Irpef debba avere come obiettivo una maggiore equità redistributiva e la riduzione della pressione fiscale sui redditi da lavoro e da pensione.

La riforma deve riguardare: la base imponibile, alla cui progressività sono ormai soggetti per lo più i redditi da lavoro dipendente; il sistema delle aliquote e degli scaglioni, a partire dalla rimodulazione di quello previsto per i redditi superiori ai 28.000 che oggi subiscono un salto di aliquota di 11 punti (27% fino a 28.000 e 38% per i redditi superiori e fino a 55.000 euro); una revisione della curva delle detrazioni dei redditi da lavoro dipendente, più lineare

rispetto a quella oggi vigente, eccessivamente penalizzante per gli effetti di decrescenza previsti a incrementi di reddito.

Riforma delle misure a sostegno della famiglia

Nell'ambito della riforma complessiva dell'Irpef vanno potenziate e riordinate le misure a sostegno delle famiglie, a partire da quelle con figli maggiormente esposte al rischio di povertà, superando l'attuale frammentarietà e assenza di coordinamento fra i vari istituti. Va sottolineato, comunque, che tutela fiscale della famiglia non vuol dire quoziente familiare, poiché temiamo che si finirebbe per penalizzare fortemente le donne di tutte le età e di fare un ulteriore regalo agli evasori.

Occorre, inoltre, porre attenzione alle specificità delle famiglie monopersonali, costituite da persone anziane sole, spesso donne, che vivono in particolari condizioni di fragilità perché avrebbero bisogno di una cura specifica anche per quanto riguarda le politiche fiscali, l'Isee, etc.

Revisione delle tax expenditures

Si deve procedere alla preannunciata, studiata, elaborata, ma mai operata rimodulazione delle agevolazioni fiscali conosciute anche come tax expenditures. Nonostante gli impegni proclamati e le commissioni istituite, infatti, non si è ancora avviato il processo di riordino sistematico delle agevolazioni fiscali: un vero e proprio labirinto caratterizzato da opacità, frammentarietà e inadeguatezza delle misure stratificatesi nel corso di decenni. Anche in questo caso, è necessario procedere a un aggiornamento e una verifica delle agevolazioni esistenti, procedendo a un'analisi degli impatti reali in relazione agli obiettivi che le hanno generate e alla rilevanza attuale delle esigenze sociali ed economiche per le quali sono state introdotte.

Valorizzare i Centri di Assistenza fiscale

I Caf sono stati la più grande innovazione a supporto della pubblica amministrazione degli ultimi 25 anni e hanno consentito una vera semplificazione del nostro sistema fiscale. Le risorse e la rete che i Caf mettono a disposizione dei cittadini vanno preservate e implementate poiché la semplificazione di alcuni adempimenti non ha ridotto, ma aumentato l'esigenza di una mediazione preziosa tra amministrazione fiscale e cittadini e lavoratori i cui bisogni di assistenza sono mutati ma non venuti meno. Peraltro, occorre tener conto che il livello di alfabetizzazione digitale non è omogeneo e diffuso nella popolazione. Il lavoro dei Caf, dunque, è stato davvero prezioso, ma i tagli subiti negli scorsi anni sono andati nella direzione opposta a quella di un giusto riconoscimento per questo impegno.

La lotta all'evasione fiscale

L'evasione è un male endemico del nostro Paese e le stime, che parlano di 111 miliardi di euro sottratti annualmente all'erario, danno un'immagine assai poco confortante della situazione italiana.

Per la Uil il primo passo è quello di istituire una vera e propria procura nazionale contro l'evasione. Crediamo sia altresì necessario procedere con 5 importanti misure che rendano più equo e forte il fisco italiano. Occorre:

- introdurre nel nostro ordinamento tributario una regola d'oro (una *golden rule* fiscale) che, in coerenza con i principi di uguaglianza e di parità di trattamento, preveda che i redditi dichiarati da tutti i contribuenti, a prescindere dunque dall'essere o meno assoggettati alla ritenuta alla fonte, vadano controllati almeno una volta nell'arco di un periodo di 5 anni;
- operare una riorganizzazione dell'apparato fiscale attraverso la creazione di una struttura dedicata all'accertamento, per puntare a un incremento significativo dei controlli fiscali,

destinandovi anche un maggior numero di risorse umane;

- revisionare il sistema sanzionatorio a partire dalle sanzioni penali, al fine di rendere effettiva la loro applicazione anche grazie a una ridefinizione delle soglie rilevanti. Introdurre una sanzione che preveda, per chi evade, l'interdizione dell'accesso alle agevolazioni fiscali e ad alcuni servizi pubblici (dalla retta per l'asilo nido, alla contribuzione per la mensa scolastica alle agevolazioni per le tasse universitarie) per un periodo temporale correlato all'entità dei redditi evasi;
- estendere il contrasto di interessi, attraverso l'aumento delle detrazioni e delle deduzioni esistenti per la manutenzione e riparazione dei beni mobili non di lusso (automobile, moto, lavori di carrozzeria) e per la manutenzione ordinaria dei beni immobili;
- creare una vera e propria agenzia fiscale europea. L'evasione e l'elusione sono ormai un fenomeno globale che supera i confini dei singoli stati ed è necessario, quindi, che si proceda anche alla creazione di un ente europeo in grado di incorporare le attuali esperienze e di interagire, coordinandole, con le amministrazioni dei singoli paesi membri.

Elevazione a rango costituzionale dello Statuto del contribuente

In una logica di revisione del nostro sistema fiscale bisogna rendere effettivo il principio della irretroattività delle disposizioni tributarie prevedendone la tutela in Costituzione. La Uil, quindi, chiede che venga avviato un percorso per dare rilievo costituzionale ai più importanti principi contenuti nello Statuto del contribuente.

Revisione delle aliquote Iva

Va ripensata la struttura delle aliquote dell'Imposta di valore aggiunto (Iva), rivedendo la differenza fra aliquota ordinaria e agevolata, che andrebbe certamente mantenuta per i beni di prima necessità, a partire da quelli alimentari. Contemporaneamente, andrebbe verificata l'attualità delle motivazioni che, in un passato ormai lontano, hanno portato alla collocazione di taluni beni nella sfera agevolativa.

Una revisione complessiva del sistema Iva, pur nell'ambito della legislazione europea che disciplina questo tributo, si rende ormai necessaria anche mediante una rimodulazione o un aumento delle aliquote stesse così da uscire dalla logica delle clausole di salvaguardia il cui rinvio, in questi anni, è divenuto una spada di Damocle sui nostri conti pubblici e un freno nella realizzazione delle riforme necessarie per dare un nuovo slancio alla nostra economia. Le maggiori risorse derivanti da queste rimodulazioni e da questi aumenti devono essere, però, automaticamente destinate, con la riforma dell'Irpef, alla riduzione della pressione fiscale diretta su lavoratori dipendenti e pensionati e al sostegno della buona e stabile occupazione.

POLITICHE DEL LAVORO

Le politiche di sostegno al reddito nella fase della crisi

Il dibattito sulle politiche di sostegno al reddito e più in generale sulle politiche per il lavoro ha sempre rivestito un ruolo centrale nell'agenda dei decisori politici.

In particolare, a partire dalla fine dell'anno 2008, in concomitanza con la profonda crisi che ha afflitto il Paese, sono stati messi in campo una serie di interventi che hanno creato una fitta rete di protezione sociale.

E' stata resa più robusta la legislazione ordinaria ed è stato introdotto in maniera massiccia, l'utilizzo dei cosiddetti "interventi in deroga" che hanno permesso di estendere notevolmente la durata della Cassa Integrazione Straordinaria e della indennità di mobilità. Inoltre, è stato permesso l'accesso agli interventi di integrazione salariale alle aziende che sino ad allora ne erano prive. Quella fase ha comportato uno sforzo organizzativo e finanziario senza precedenti che ha permesso di salvaguardare centinaia di migliaia di posti di lavoro e ha assicurato un sostegno al reddito a chi invece il proprio posto di lavoro lo aveva perso.

La nascita dell'Aspi

E' all'interno di quello scenario di crisi che il Governo "tecnico" del Professor Monti ha avviato, con la Legge n. 92 del 2012, una lunga stagione di transizione che ha interessato l'intero sistema di tutele del reddito, sia in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia nel caso di disoccupazione involontaria. E' stata introdotta, allora, l'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) destinata a sostituire tutti gli altri schemi di trattamento esistenti, con l'unica eccezione di quelli previsti per il settore agricolo, e si sono gettate le basi per l'allargamento delle tutele in caso di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, introducendo la disciplina relativa ai Fondi di Solidarietà Bilaterali.

Il Jobs Act

In questo contesto, si è inserito il c.d. Jobs Act che, sulla base dei criteri definiti dalla L.183/2014 e attraverso la emanazione di 8 decreti legislativi, ha ridisegnato gran parte delle regole del mercato del lavoro e, in particolare, quelle relative al nostro sistema di ammortizzatori sociali. L'obiettivo principale del Jobs Act era quello di introdurre nel nostro mercato del lavoro massicce dosi di flessibilità sia in entrata che in uscita, i cui effetti avrebbero dovuto essere poi compensati da misure di sostegno al reddito, accompagnate da un riassetto complessivo del sistema di politiche attive per il lavoro. Uno schema che però ha dovuto immediatamente fare i conti con un sistema produttivo ancora toccato dalla crisi e con politiche attive ancora inadeguate e bisognose di profondi interventi di rafforzamento.

Le modifiche agli istituti di integrazione salariale

Degli otto decreti legislativi che compongono il Jobs Act, due sono dedicati agli ammortizzatori sociali e in entrambi i casi si rispecchiano fedelmente i principi contenuti nella legge delega. Per quel che riguarda l'istituto della cassa integrazione nei casi di sospensione o riduzione delle attività lavorativa, è stata prevista un'operazione che, senza stravolgere l'impianto normativo, ha inciso profondamente sul ventaglio di prestazioni che i nostri settori produttivi avevano a disposizione e, soprattutto, sui loro costi.

Infatti, oltre al definitivo accantonamento della "cassa in deroga", è stata abrogata la Cassa Integrazione in caso di cessazione, sono state ridotte le durate degli interventi che non potranno superare i 24 mesi nel quinquennio (che da fisso diventa "mobile"), si è limitato fortemente l'utilizzo della cassa integrazione a "zero ore", si è riportato il contratto di solidarietà all'interno della Cigs quale causale dell'intervento e, soprattutto, sono stati aumentati in maniera importante i costi di accesso alle integrazioni salariali. In particolare, è

stato elevato sino al 15% il contributo in caso di utilizzo della Cassa Integrazione e modificato il sistema di calcolo del contributo stesso che non sarà più riferito al salario “perso”, bensì al salario che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.

Il rischio degli aumenti dei licenziamenti collettivi

Con l'introduzione del quinquennio mobile, la limitazione dell'utilizzo della cassa a “zero ore” e la lievitazione dei costi, si è realizzata, di fatto, una disincentivazione all'utilizzo degli ammortizzatori con l'obiettivo primario di contenerne la spesa. Tutto ciò, se sommato alla riduzione, con l'abrogazione delle procedure di mobilità, dei costi di licenziamento, rischia di trasformare le crisi e le ristrutturazioni aziendali in procedure di licenziamento collettivo. Pertanto, pur in presenza di un ampliamento della platea dei possibili beneficiari degli interventi, affidati peraltro ai Fondi di Solidarietà Bilaterali, sono state evidenti le limitazioni e le rigidità introdotte nel sistema di integrazione al reddito. Solo grazie a un serrato confronto con il Governo si sono apportati alcuni correttivi, seppur in via transitoria.

Gli interventi correttivi ottenuti dal sindacato

L'interesse è andato alle aree di crisi complessa, all'interno delle quali saranno possibili interventi ulteriori rispetto a quelli ordinariamente previsti, e alle imprese medio-grandi, di interesse anche regionale sotto il profilo produttivo e occupazionale, per le quali sarà possibile utilizzare un ulteriore periodo di integrazione salariale di 12 o 6 mesi a seconda della cassa integrazione utilizzata. Queste “flessibilità” dovrebbero avere maggiore respiro e assumere carattere strutturale permettendo alle imprese in crisi di poter superare le congiunture sfavorevoli tutelando, allo stesso tempo, le maestranze.

Riguardo invece l'allargamento dei beneficiari delle integrazioni salariali, con il Jobs Act si è consolidato il percorso tracciato dal Ministro Fornero nel 2012 con la conferma e la ricalibratura dei Fondi di solidarietà bilaterali nel nostro sistema di tutele. Se ne è ampliato il campo di applicazione a tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che abbiano almeno più di cinque dipendenti, con l'obiettivo, dichiarato nella legge delega, di universalizzare gli strumenti di sostegno al reddito.

L'incoerenza del sistema “duale” del sostegno al reddito

La piena messa a regime dei Fondi di solidarietà, compreso il Fondo di integrazione salariale, ha finito per determinare la creazione di un sistema “duale” delle prestazioni di sostegno al reddito: da un lato, quelle erogate dallo Stato e, dall'altro, quelle erogate dai Fondi. Un dualismo che si caratterizza in differenti impostazioni, che spesso non hanno profili di coerenza come, invece, sarebbe stato necessario. Un esempio su tutti riguarda l'automatismo delle prestazioni, proprio dell'intervento dello Stato, e la non possibilità di erogare le prestazioni in carenza di risorse economiche sufficienti, che invece vincola i Fondi. Per la gran parte, se si eccettuano i cosiddetti Fondi alternativi (artigianato e somministrazione) e il Fondo di integrazione salariale, i Fondi sono stati costituiti più per gestire gli esodi o il personale inidoneo che per gestire fasi di “crisi”: lo strumento maggiormente utilizzato è l'assegno straordinario che permette di accompagnare il lavoratore alle soglie della pensione.

Il Fondo di integrazione salariale (Fis)

Oltre a quelli dell'artigianato e della somministrazione, rimane il Fondo di Integrazione Salariale (Fis), che raccoglie al proprio interno tutti i settori che non hanno realizzato accordi per la costituzione di un proprio Fondo e che non hanno la copertura della Cassa integrazione. Si tratta di una platea molto ampia che raccoglie al proprio interno sia aziende di piccolissime dimensioni che imprese medio grandi (oltre 100 dipendenti) e, pur avendo a disposizione gli stessi strumenti, sono profondamente diverse. In particolare le più piccole sono poco avvezze

all'utilizzo dell'integrazione salariale e della burocrazia amministrativa che la regola. In aggiunta alle difficoltà amministrative, il Fis sconta anche un limite al finanziamento delle prestazioni che è legato a un tetto massimo dei versamenti effettuati. Il legislatore aveva previsto che questo limite fosse fissato in massimo 4 volte la contribuzione versata dall'impresa per i propri dipendenti. Un limite che avrebbe sostanzialmente impedito alle piccole imprese di avere una quantità di risorse sufficienti per un periodo di integrazione salariale sufficientemente lungo. Anche in questo caso il confronto con il Governo ci ha permesso di mostrare in tutta evidenza l'incongruenza creata dal limite posto a 4 volte la contribuzione versata e ci ha permesso di cristallizzare la situazione, valida per il 2017, che prevede che i fondi disponibili per le integrazioni salariali siano 10 volte la contribuzione effettivamente versata: più del doppio di quanto immaginato dal legislatore. Oltre i tetti massimi di spesa, il Fis sconta ancora oggi limiti importanti: una macchina burocratica sempre coerente e puntuale, un tasso di domande approvate troppo basso rispetto alle richieste e, più in generale, una calibratura degli strumenti non sempre rispondente alle dimensioni e alle necessità delle imprese.

Il Fis è applicato da troppo poco tempo per poter raccogliere indicazioni sul futuro: sarebbe necessario monitorare con maggiore frequenza tutte le attività svolte. Riteniamo che sia necessaria comunque una profonda revisione dello strumento, semplificando le prestazioni e gli iter amministrativi per la loro concessione.

Indennità di disoccupazione: Aspi e Naspi

Riguardo all'indennità di disoccupazione, il Jobs Act affonda le proprie radici nella riforma introdotta nel 2012 dal ministro Fornero con l'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi).

In particolare il D.lgs. 22/2015, in riferimento alle tutele in caso di perdita involontaria dell'occupazione, riprendendo l'impostazione della Aspi, introduce nel nostro ordinamento un unico strumento di intervento in caso di disoccupazione, confermando la prevista abrogazione della indennità di mobilità e la natura assicurativa dell'intervento, che lega in maniera direttamente proporzionale la durata della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi) alle settimane di contribuzione effettivamente versate nel corso del quadriennio precedente la disoccupazione. La Naspi, malgrado sia uno strumento robusto, ha ridotto notevolmente le durate previste dalla vecchia mobilità che teneva conto dell'anzianità anagrafica del lavoratore e del luogo di residenza del lavoratore stesso, offrendo periodi di copertura più lunghi ai lavoratori anziani e residenti in aree svantaggiate come il nostro Meridione. Inoltre, il criterio di calcolo rigidamente assicurativo adottato ha dimezzato la durata per alcune categorie di lavoratori, principalmente stagionali, per i quali occorre trovare soluzioni che permettano di aumentare la durata dell'intervento. La Naspi ha infatti raccolto, almeno in parte, l'eredità dell'indennità di mobilità quale strumento di sostegno al reddito dei settori industriali e manifatturieri, ma in tema di disoccupazione e tutela dei lavoratori di altri settori con caratteristiche di discontinuità come gli stagionali, gli edili e i parasubordinati, mostra drammaticamente i propri limiti e rappresenta uno dei temi su cui aprire un nuovo confronto con il Governo.

Superare le rigidità del sistema

La messa a regime della Dis-Coll per i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione non è sufficiente. Le rigidità dell'attuale sistema vanno superate per creare le condizioni per tutele più forti per queste categorie di lavoratori svantaggiati. Infatti, la difficoltà di ricollocarsi quando si superano i cinquanta anni, l'aumento dell'età della pensione e la disoccupazione creano delle sacche di povertà la cui unica risposta oggi è la ritorsione a strumenti quali il reddito di inclusione. La necessità che il legislatore ha riscontrato nell'utilizzo di interventi emergenziali dimostra come in realtà sia necessaria una riflessione più ampia che, partendo

da un serio monitoraggio degli interventi in materia di ammortizzatori sociali, dia le indicazioni per una complessiva ricalibratura delle riforme introdotte dal Jobs Act. Anche per gli ammortizzatori, pilastro socialmente rilevante del nostro sistema di Welfare, deve passare il principio di una flessibilità regolata partendo dalla considerazione, sempre più attuale, che le condizioni di lavoro (settoriali, territoriali) e produttive non sono tutte uguali. Anche in una fase di crescita dell'economia (tutta da consolidare) il sistema produrrà, comunque, un'ulteriore fase di selezione tra le imprese che provocherà profondi processi di ristrutturazione.

Politiche attive

La scelta di fondo, contenuta nel Jobs Act, di rendere più flessibile il nostro mercato del lavoro ha tra i suoi punti di forza la contestuale introduzione, con il Decreto legislativo 150/2015, di un nuovo e più efficace assetto normativo in materia di politiche attive per il lavoro. Il sistema è stato pensato per gestire le transizioni da un posto di lavoro all'altro, favorendo la ricollocazione e la riqualificazione dei disoccupati e recuperando i tanti ritardi accumulati negli anni.

Il D.lgs.150/2015 è entrato in vigore da oltre due anni e, malgrado sia stato redatto per poter operare a Costituzione invariata, lo spirito che ha animato il legislatore era palesemente improntato a introdurre un "sano" centralismo. E' stato, insomma, costruito un sistema di politiche attive nazionali governate dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (Anpal), che ha avuto in dote dal Ministero del Lavoro quasi tutte le competenze sulla materia, e attorno alla quale "orbitassero" tutti gli altri soggetti, istituzionali e non, a vario titolo impegnati nella gestione delle politiche attive.

Il progetto e l'architettura di sistema sono stati fortemente ancorati a un processo riformatore che avrebbe dovuto ridisegnare tutte le competenze e che invece sconta l'esito di una consultazione referendaria che ha confermato l'impianto normativo esistente, improntato a un forte decentramento sui territori sia nella gestione che nella programmazione degli interventi. La corretta implementazione della riforma e la sua piena operatività vanno pertanto collocati all'interno di una ferrea logica di programmazione, di definizione degli obiettivi, di pianificazione degli interventi e della conseguente sostenibilità finanziaria.

Creare un nuovo modello di governance multilivello

L'impegno finanziario è uno dei problemi endemici che ha condizionato lo sviluppo e la crescita del nostro sistema di politiche attive. E' paradossale che si sia soltanto immaginato che le novità introdotte con la riforma potessero essere realizzate senza aumentarne adeguatamente gli impegni di spesa. Allo stesso tempo è necessario che si creino le condizioni per un maggior coordinamento tra centro e periferia, tra soggetti pubblici e privati, tra Stato e Regioni implementando un nuovo modello di governance multilivello basato su una "Rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro" di cui fanno parte, oltre all'Agenzia, le Regioni, l'Inps, l'Inail, i centri per l'impiego, Anpal servizi (la vecchia Italia Lavoro), l'Inapp, i Fondi Interprofessionali e le Apl.

Verificare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni

Al Ministero del Lavoro spetta il compito di fissare e verificare il rispetto dei Livelli essenziali delle prestazioni (Lep) delle politiche attive, ma soprattutto al Ministero spetta, previa intesa in Conferenza permanente, l'adozione di un piano triennale di programmazione delle politiche attive stesse. Il ritardo accumulato per la programmazione triennale e nella definizione dei Lep impedisce una seria pianificazione sui fabbisogni economici e sul personale dei centri per l'impiego. E' urgente che si definiscano le risorse e gli interventi necessari per il rafforzamento

dei Centri per l'Impiego che rappresentano l'impegno pubblico e che sono presenti, al contrario di altri soggetti della "rete", su tutto il territorio nazionale.

Rafforzare i centri per l'impiego

I Cpi continueranno per molto tempo ad essere il centro nevralgico di tutte le politiche attive e della programmazione che le singole Regioni realizzeranno e purtroppo, in virtù del mancato turn over, i Cpi hanno sempre meno personale. In Italia, ci sono solo 8 mila addetti, a fronte dei 70 mila della Francia e dei 90 mila della Germania. Le risorse a disposizione sono state pari a 500 milioni, a fronte dei 6 miliardi in Francia e dei 12 miliardi in Germania. La Legge di bilancio 2018 ha risposto solo parzialmente alla necessità di personale dei Cpi, della loro riqualificazione e dei beni strumentali ed informatici necessari per concretizzare le finalità contenute nella Legge di riforma. In buona sostanza, il ritardo accumulato sui punti cardine della riforma determina un rallentamento complessivo di tutte le altre misure le cui ricadute finali si scaricheranno sui cittadini. Anche l'intervento più innovativo previsto dal Decreto Legislativo 150/2015, l'Assegno di ricollocazione (Adr) stenta ad andare a regime dopo una poco significativa sperimentazione.

Riteniamo quindi che non sia più rinviabile una vera e propria terapia d'urto per far funzionare la "seconda gamba" del Jobs Act e che è sempre più urgente un piano strutturale di investimento per rafforzare l'intera rete che opera per la concreta realizzazione delle politiche attive per il lavoro.

Incentivare la buona e stabile occupazione

Non è certo che a un'auspicata crescita economica corrisponda un aumento, qualitativo e quantitativo dell'occupazione.

Una volta si diceva che l'assunzione a tempo indeterminato era ostacolata dalla scure dell'art. 18 della Legge 300/70. Per superare questo "ostacolo" è stato introdotto dal 2015 il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti nella convinzione, da parte del legislatore, che ciò avrebbe creato maggiore occupazione stabile. Il risultato è stato esclusivamente un peggioramento delle condizioni di lavoro, un abbassamento di tutele in caso di licenziamento "illegittimo" per i neo assunti. Tale novità normativa è stata contemporaneamente accompagnata, dapprima in misura piena (del 100% nel 2015) e successivamente ridotta (al 40% nel 2016), dall'esonero contributivo nei casi di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato. E' stato quest'ultimo strumento che ha innescato, nel solo 2015, quella "fiammata" di attivazioni di contratti stabili che si è spenta, però, nel momento in cui è terminata la misura che è costata alla fiscalità generale oltre 15 miliardi di euro.

L'esonero contributivo ha permesso di contrarre, seppur per un breve periodo, il gap tra le attivazioni delle due tipologie contrattuali, determinando un aumento di rapporti a tempo indeterminato attivati: circa 2,4 milioni nel 2015, a fronte dei 1,6 milioni del 2014.

I dati di flusso forniti dalle comunicazioni obbligatorie (C.O.) registrano un crollo del 46,1% delle attivazioni di rapporti a tempo indeterminato nel 2016 (anno in cui l'esonero contributivo è stato ridotto e portato al 40%) rispetto al 2015, a fronte di una flessione del 4,3% dei contratti a tempo determinato.

Nel 2017, il trend sta mostrando un ulteriore e forte aumento dei contratti temporanei e una ulteriore riduzione dei contratti stabili.

Ciò è dovuto, principalmente, a un costo del lavoro non sufficientemente conveniente del contratto a tempo indeterminato. In presenza di sgravi/esoneri contributivi e fiscali (Irap) che abbassano il costo del lavoro del tempo indeterminato in maniera "concorrenziale" rispetto al contratto a tempo determinato, le aziende sono "incentivate" ad assumere in maniera stabile. Diversamente, quando gli sgravi si riducono o cessano, i contratti temporanei crescono.

Un costo aggiuntivo che ha la sua giustificazione nella “temporaneità”, spesso breve, del contratto e nell’insicurezza di una potenziale stabilità occupazionale.

Non è solo nella riduzione della durata del contratto a tempo determinato (oggi fissata dalla legge a 36 mesi complessivi a cui si può aggiungere un’ulteriore deroga di 12 mesi) o del numero di proroghe (attualmente 5), che si raggiunge l’obiettivo di incentivare i contratti di lavoro stabili. E’ invece necessario intervenire sulla “non convenienza economica” del contratto a termine, evitando, in tal modo, non solo che i datori di lavoro attivino contratti temporanei non giustificati da una necessità oggettiva, ma anche per scongiurare quella prassi molto diffusa per cui si utilizza tale tipologia contrattuale per prolungare, in maniera patologica, periodi di prova o per tenere il lavoratore “sotto pressione”.

Crediamo sia utile, come più volte sostenuto, che si intervenga sul far costare di più la temporaneità dei contratti, aumentando per i contratti a tempo determinato (a esclusione del lavoro stagionale o nei casi di sostituzione), il contributo addizionale aggiuntivo dell’1,4% introdotto con L. 92/2012, portandolo almeno al 4%.

Tale addizionale, che confluisce nelle casse dell’Inps, potrebbe essere destinato in un aumento della Naspi (durata o importo) proprio a favore di questi lavoratori che vivono spesso nella discontinuità e incertezza dei rapporti di lavoro, oppure, visto il rischio di carriere discontinue, al sostegno dei versamenti nella contribuzione previdenziale pubblica o nei fondi pensione.

E’ possibile incentivare l’occupazione stabile, senza incentivi o bonus spot che ricadono sulla fiscalità generale, ma rendendo meno conveniente i contratti flessibili. E’ sul costo, prima che sulle regole, che occorre incidere, così come va incrementato il sistema dei controlli attraverso le verifiche ispettive.

Nei prossimi anni, bisognerà stimolare la buona occupazione attraverso incentivi strutturali, che fino a oggi sono mancati.

Così come, parallelamente, si dovrà operare affinché la regolazione della flessibilità sia pienamente affidata alle parti sociali che potranno, attraverso la contrattazione, meglio regolare una materia che mostra caratteristiche diversificate a seconda dei vari settori produttivi.

I nuovi “lavoretti”, digitalizzazione e intermediazione del lavoro

La Uil, attraverso iniziative e un seminario dedicato alla Gig Economy, ha da tempo sviluppato un’analisi sui profondi cambiamenti provocati dalla digitalizzazione applicata al lavoro.

Un fenomeno complesso (ancora da approfondire, non solo a livello nazionale) in cui convivono, ancorché in forma moderna, tradizioni decennali (i lavoretti di brevissima durata, occasionali, integrativi di altre attività) e innovazioni profonde (sharing economy e non solo).

Sarebbe opportuna una regolamentazione “ombrello” (che sia una legge o la contrattazione collettiva) con alcuni principi generali e provare a definire un confine tra lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo sulle app/piattaforme online, così da realizzare una contrattazione ad hoc (magari tripartita tra aziende, consumatori e parti sociali, stile proposta sindacato Unionen) per ogni singola app, vuoi in forma individuale o “di secondo livello”, a seconda del contesto lavorativo.

Un altro aspetto interessante è la gestione dei dati. Sia in termini di privacy, sia per quanto riguarda la portabilità, opzionale, delle valutazioni del lavoro da un’app/piattaforma a un’altra. Su questo c’è già un dibattito a livello Uni Global Union, oltre a numerosi studi anche dell’Organizzazione internazionale del lavoro.

E’ maturo, a nostro avviso, un intervento del legislatore che potrebbe partire, in via preliminare, dal considerare alcune realtà (Foodora, Uber Eats, Deliveroo, etc.), come veri soggetti di intermediazione al lavoro e, quindi, da classificare secondo le normative sull’autorizzazione alla intermediazione (come agenzie del lavoro).

Molte strutture Uil stanno cercando di portare avanti anche l'idea di un accordo collettivo per quanto riguarda i riders. Tuttavia, in generale, c'è sempre da stabilire dove si possa prevedere una forma di lavoro subordinata più strutturata o, al contrario, una forma di lavoro intermittente, nel rispetto del decreto legislativo 81/2015. Così come, dal punto di vista sindacale, sarà interessante capire come poter dare, oltre ai servizi, anche una forma più pratica di rappresentanza per i lavoratori autonomi in termini di tutele e di diritti.

In ultimo, sarebbe interessante anche ragionare su sistemi premianti delle App/piattaforme. Ci riferiamo alla formazione (anche online e sulla stessa piattaforma) e a forme di welfare alternativo.

Resta da risolvere un problema di fondo e cioè quali di questi cosiddetti "lavoretti" siano da considerare e regolamentare come lavoro subordinato e quali come lavoro autonomo. Una distinzione non semplice che richiederà anche un ragionamento complessivo sul lavoro e le sue tutele.

Contrasto al lavoro irregolare e nero

La nostra legislazione sul lavoro può essere vista come molto complessa, ricca di regole e norme spesso non facilmente comprensibili e tali da dare adito a diverse interpretazioni, con ricadute negative sul lavoratore, come nel caso di rapporti di lavoro fittizi. Ad ogni buon conto, il principio portante della nostra legislazione resta il lavoro regolare. Nelle pieghe del lavoro nero, purtroppo, ritroviamo persone totalmente sconosciute in termini previdenziali e fiscali, casi di frode contributiva, buste paga non corrispondenti alla realtà lavorativa, intermediazione fraudolenta, etc.

Con la legge sul caporalato, fortemente richiesta anche dalla Uil, si è compiuto un primo passo verso l'avvicinamento a condizioni di lavoro più civili e consone a un paese moderno. Il caporalato, nelle sue varie forme conosciute o meno visibili, persiste ancora in parte del sistema produttivo, a partire dall'agricoltura, ma che è esteso settorialmente e territorialmente in forma patologica.

Per contrastare tale fenomeno, che continua incessantemente a essere una piaga del nostro mercato del lavoro, oltre ad innovazioni normative, vanno potenziati maggiori e più coordinati ed efficaci controlli sul territorio da parte degli organismi preposti alla vigilanza, attraverso forti investimenti in risorse umane e materiali.

L'apprendimento permanente

La Uil, insieme a Cgil e Cisl, già da diverso tempo, sta facendo pressioni presso il Miur affinché questo, entro i limiti delle proprie competenze, stimoli le Regioni a riattivare il Tavolo nazionale per l'apprendimento permanente, sede deputata al coordinamento delle politiche nazionali in tema di apprendimento. E' necessario rafforzare la cabina di regia. Insieme a Cgil e Cisl, la Uil continuerà a promuovere questo strumento che dovrebbe orientare e coordinare l'azione del Ministero del Lavoro, del MIUR, delle Regioni, delle PP.AA e delle Parti Sociali e solleciterà tutte le iniziative che possono garantire un fruttuoso incontro tra domanda e offerta di lavoro, una crescita delle competenze e l'occupabilità (ad esempio alternanza scuola lavoro, ITS, apprendistato, ecc.). Ruolo chiave assumeranno le reti territoriali per l'apprendimento permanente. Al momento in cui si scrive, solo cinque Regioni hanno recepito nel proprio ordinamento quanto deliberato e condiviso in sede di Conferenza Stato-Regioni nel Luglio del 2014 e, peraltro, senza dare un seguito concreto. Anche in questo caso l'impegno della UIL, è nella concreta realizzazione e implementazione delle reti, affinché il diritto all'apprendimento permanente diventi esigibile e realizzabile nel concreto. Cardine del sistema dovrebbero essere i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti.

L'orientamento permanente

La Uil continuerà a sollecitare in tutte le sedi opportune la realizzazione del sistema nazionale per l'orientamento permanente che, in quanto tale, non dovrà essere solo relativo alle offerte previste dal nostro sistema di istruzione, ma anche a quelle della formazione professionale iniziale e continua. L'obiettivo è quello di fornire a tutti i cittadini le informazioni necessarie a scegliere progetti formativi e/o di istruzione che, nel rispetto delle inclinazioni personali, favoriscano l'inclusione sociale, la cittadinanza attiva, l'aggiornamento delle competenze possedute e l'occupabilità, nella più ampia ottica della crescita professionale e personale di giovani e adulti.

La certificazione delle competenze

L'approvazione del D.Lgs. n.13/2013 ha inaugurato finalmente nel nostro Paese un sistema di certificazione nazionale di certificazione delle competenze. Purtroppo, però, allo stato attuale, è necessario fare ancora molto: l'impegno della Uil è far sì che a tutti i cittadini sia garantito il servizio di valutazione e riconoscimento delle competenze acquisite, soprattutto in ambito non formale e informale, con personale dedicato professionalmente e a un costo in linea con il reddito percepito dall'interessato.

Alternanza scuola lavoro

La Uil ha sempre ritenuto importante per i nostri studenti un'esperienza che affiancasse la preparazione teorica a quella pratica: l'alternanza scuola lavoro, se ben organizzata e realizzata, può essere lo strumento adatto per dare ai ragazzi un primo approccio alle dinamiche del mercato del lavoro, in vista di futuri inserimenti finalizzati all'occupazione. In coerenza con questo atteggiamento, la Uil si farà parte diligente nei tavoli di contrattazione per spingere le imprese a sottoscrivere accordi con le istituzioni scolastiche, per avere così un ampio ventaglio di strutture ospitanti gli studenti e garantire la qualità dello strumento. La Uil è, inoltre impegnata, direttamente nell'accogliere presso le proprie strutture, dirette ed indirette, ragazzi e ragazze coinvolti nei percorsi di Alternanza.

Apprendistato

La Uil ritiene, oggi più che mai, che l'apprendistato, nelle sue tre forme, sia lo strumento principale per garantire l'ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto dei giovani. Pertanto, rinnova il suo impegno affinché siano garantiti un aumento significativo quali-quantitativo del suo utilizzo, un adeguato affiancamento alle istituzioni scolastiche e formative e la promozione della capacità formativa delle imprese.

Formazione continua

E' uno dei pilastri delle politiche attive in Italia, che purtroppo necessita di essere maggiormente sviluppato per andare incontro ai fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori. Inoltre, la formazione continua in azienda ancora oggi è spesso realizzata a scapito di donne, over 50 e lavoratori con basse qualifiche. Se, soprattutto grazie ai Fondi interprofessionali, oggi ci sono più risorse dedicate e imprese e lavoratori coinvolti, dobbiamo tuttavia ancora impegnarci seriamente, tramite il dialogo sociale e la contrattazione, affinché la formazione continua divenga un'abitudine per le aziende e si trasformi in quella chiave di volta per lo sviluppo del Paese, la competitività delle imprese e la crescita personale e professionale dei lavoratori di cui l'Italia ha oggi più che mai estremamente bisogno.

ITS

Con gli ITS, il nostro Paese sta cercando di ricostruire un proprio patrimonio in termini di formazione professionale altamente specializzata e in raccordo sia con i territori che con i fabbisogni formativi delle imprese, che favorisca giovani in cerca di occupazione e adulti

occupati che necessitano di aggiornare le proprie competenze; in virtù della loro capacità di coniugare incontro domanda/offerta di lavoro, apprendimento sul posto di lavoro, acquisizione e sviluppo di competenze digitali e non solo, la Uil ritiene che gli ITS debbano essere incentivati e supportati, ampliandone le possibilità formative in modo coerente e strumentale alla crescita del nostro Paese e alla competitività delle imprese, garantendone al tempo stesso l'autonomia organizzativa, affinché possano continuare a realizzare tempestivamente percorsi formativi in linea con il mercato del lavoro. Particolarmente importante è la diffusione qualitativa e quantitativa di queste esperienze, anche in aree dove la base produttiva è più fragile.

Industria 4.0

In un mercato del lavoro in rapidissima e incerta evoluzione, la Uil ritiene fondamentale sviluppare sia le competenze tecniche e specialistiche, sia quelle trasversali: le prime sono necessarie nei processi di produzione, ma le ultime possono aiutare i lavoratori a gestire scenari complessi e mutevoli. Anche le competenze di base sono importanti, in particolare nella selezione delle fonti di “in-formazione” e per la comprensione e l'accesso alle nuove tecnologie, nonché all'uso dei big data. Le future opportunità di occupazione risiedono oggi nella complementarietà delle competenze non solo digitali ma anche tecniche, di base, linguistiche, di problem solving, pensiero critico e così via. In particolare, è necessario non solo insegnare le competenze trasversali, ma anche formare adeguatamente coloro che le insegneranno a loro volta. In tale contesto, la Uil sottolinea l'importanza del dialogo sociale per l'identificazione delle nuove figure professionali e, conseguentemente, delle competenze correlate. Pertanto, invita i Ministeri competenti affinché si accelerino i procedimenti amministrativi che approvano nuovi percorsi formativi e di istruzione.

POLITICHE PREVIDENZIALI

LA PREVIDENZA PUBBLICA

Le riforme previdenziali degli anni 2000

Gli interventi legislativi in materia di previdenza a partire dal 2004 (legge Maroni) fino al 2012 (legge Monti Fornero), con la sola eccezione della riforma Damiano Prodi del 2007 (che recepì i contenuti dell'accordo governo sindacati su lavoro e welfare del luglio 2007), hanno progressivamente eliminato la flessibilità nell'accesso al pensionamento.

Queste misure hanno irrigidito il sistema pensionistico per perseguire una sostenibilità finanziaria dei conti pubblici, facendo cassa sulle pensioni a scapito della sostenibilità sociale del sistema previdenziale.

Grazie all'iniziativa del sindacato, i temi dell'equità, della sostenibilità sociale e dell'adequazione del nostro sistema previdenziale sono entrati nell'agenda politica del Paese. L'azione della Uil e delle altre Confederazioni, concretizzatasi in iniziative di mobilitazione a sostegno della piattaforma, adottata unitariamente nel 2014, ha contribuito in modo decisivo a determinare un sostanziale cambiamento dell'atteggiamento dei Governi di questa ultima legislatura. Si è così arrivati, nella primavera del 2016, all'apertura del confronto con il Sindacato conclusosi con la stesura del verbale di sintesi del 28 settembre 2016. Una parte delle misure indicate nel verbale sono state inserite nella legge di bilancio per il 2017. Altre misure, quelle della cosiddetta fase 2, sono state rinviate a un passaggio successivo del confronto, avvenuto tra giugno e novembre 2017, al termine del quale si è compiuto un altro passo con l'introduzione in legge di bilancio di un nuovo pacchetto di misure che ripristinano principi di flessibilità ed equità nel sistema previdenziale.

La via del ripristino di una vera flessibilità di accesso alla pensione è tracciata, ma il percorso è ancora lungo e va perseguito sino in fondo.

Ripristinare la flessibilità in uscita

Per la Uil è necessario ripristinare una vera flessibilità di accesso alla pensione a partire dai 63 anni e senza alcuna penalizzazione. In un sistema contributivo come il nostro, peraltro, è implicito l'incentivo alla permanenza al lavoro.

Ampliare le mansioni identificate come lavori gravosi

Alla luce dei risultati che scaturiranno dal lavoro della commissione di studio appositamente costituita, e tenendo conto del tipo di attività svolta, bisognerà ampliare le categorie di lavoro gravoso e usurante, per consentire un accesso anticipato al trattamento previdenziale. A tal fine, si dovrà utilizzare lo strumento della pensione anticipata, per i lavori usuranti o che possono fruire dell'Ape, e del blocco dell'adeguamento automatico, per i lavori gravosi.

Rendere effettivamente sufficienti i 41 anni per il pensionamento

Oggi, può essere collocato in pensione anticipata con 41 anni di contributi chi ha svolto attività gravose, chi è disoccupato, chi ha una forte invalidità o chi assiste un familiare con disabilità. Questo diritto deve essere esteso a tutti i lavoratori.

La flessibilità nel sistema contributivo

Nell'attuale sistema contributivo, vanno ridotti gli importi soglia per l'accesso alle pensioni di vecchiaia, attualmente pari a 1,5 volte l'assegno sociale, e alla pensione anticipata per chi ha 63 anni, attualmente pari a 2,8 volte l'assegno sociale. Si tratta di vincoli che impediscono, di fatto l'accesso alla pensione proprio per le figure più deboli nel mercato del lavoro con storie

contributive che determinano prestazioni di importo non elevato, ma la cui percezione è fondamentale per chi è privo di redditi da lavoro.

Migliorare e rendere strutturale l'Ape sociale

L'anticipo pensionistico agevolato, o Ape sociale, è stato introdotto in via sperimentale fino alla fine del 2018. Poiché molti lavoratori non hanno potuto accedervi a causa di rigidità sia della norma originaria sia dei procedimenti amministrativi di riconoscimento, il sindacato ha chiesto modifiche per estendere la platea dei destinatari e per rendere effettivamente fruibile la prestazione a tutti i lavoratori aventi diritto. Un primo risultato si è ottenuto con l'inserimento in legge di bilancio 2018 dell'ampliamento delle categorie di lavoratori che svolgono attività gravose, dell'estensione del diritto ai lavoratori disoccupati che avevano contratti a termine, della riduzione del requisito contributivo per le lavoratrici con figli. Ora è necessario completare l'opera di miglioramento anche attraverso una semplificazione delle procedure di accesso alla prestazione. La proroga ottenuta fino al 2019 va resa strutturale per assicurare un reddito di accompagnamento alla pensione soprattutto per quei lavoratori in età avanzata che hanno esaurito ogni ammortizzatore sociale e trovano difficoltà a rioccuparsi.

Pensione minima per i lavoratori del sistema contributivo

È fondamentale reimmettere elementi di solidarietà all'interno del sistema che, senza far venire meno i principi dell'equità attuariale e della corrispettività, assicurino una pensione contributiva di garanzia di importo comunque superiore all'assegno sociale per chi, avendo raggiunto l'anzianità contributiva minima per la pensione di vecchiaia, ha maturato una prestazione inferiore all'assegno sociale.

Valorizzazione del lavoro di cura

Bisogna definire meccanismi che valorizzino ai fini previdenziali il lavoro di cura svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori, prevedendo maggiorazioni contributive e contribuzione figurativa anche nei periodi di cura svolti al di fuori del rapporto di lavoro.

Superamento delle disparità di genere

La Uil chiede che vengano introdotte misure per superare le disparità di genere, oggi presenti nel nostro sistema previdenziale, che penalizzano in particolare le donne.

Bisogna inoltre riconoscere l'importante ruolo della maternità estendendo a tutte le lavoratrici la possibilità di anticipo della pensione spettante, oggi, solo a chi è soggetto interamente al sistema contributivo.

Governance degli enti previdenziali

L'esperienza degli ultimi 7 anni ha mostrato i limiti di un sistema di governance degli enti previdenziali caratterizzato da un accentramento del potere di amministrazione in capo al solo presidente, non adeguatamente bilanciato dalla funzione di vigilanza dell'organo partecipato dalle parti sociali che, spesso, si è trovato a non poter disporre di strumenti efficaci di controllo e di indirizzo in grado di ottenere dall'amministratore unico atti coerenti con le strategie definite ed approvate.

Occorre, pertanto, una riforma della governance improntata a principi di trasparenza, efficienza e partecipazione, tenendo conto che "gli azionisti" degli enti previdenziali sono i lavoratori e i datori di lavoro, che versano i contributi per le prestazioni, oltre ovviamente ai pensionati che quei contributi li hanno già versati. È fondamentale, pertanto, restituire la dimensione collegiale all'organo di amministrazione e rafforzare il ruolo di indirizzo strategico e di vigilanza dell'organo che vede la partecipazione delle parti sociali. Questo ruolo

deve poter essere esercitato anche con il concorso all'approvazione dei piani industriali e dei regolamenti di organizzazione, rendendo effettivamente esigibile l'adeguamento delle politiche e degli attivi dell'organo di amministrazione alle strategie approvate.

Separazione assistenza e previdenza

La confusione ricorrente tra spesa assistenziale e previdenziale e alcuni criteri discutibili di classificazione hanno finora determinato l'elaborazione di dati sulla spesa pensionistica opachi e funzionali alle teorie e ai progetti di chi vuole affermare che il sistema sarebbe fuori controllo e che servirebbero ulteriori misure di riduzione della tutela previdenziale.

E' indispensabile, pertanto, un'opera rigorosa di individuazione delle voci di spesa effettivamente pensionistica escludendo quelle prestazioni che nulla hanno a che vedere con le pensioni e che oggi continuano a essere incluse, invece, nei dati forniti in sede comunitaria usati per la valutazione di sostenibilità del sistema previdenziale. Per questo motivo, la Uil ha chiesto e ottenuto l'istituzione per legge dell'apposita commissione governativa, partecipata da Istituzioni, esperti e parti sociali, che deve restituire trasparenza al sistema e alle rappresentazioni che se ne danno in sede comunitaria e nelle comparazioni internazionali.

Sostenere le pensioni in essere

Per la Uil è necessario restituire pieno potere d'acquisto alle pensioni in essere, indebolito a seguito dei blocchi delle rivalutazioni di questi anni. Per fare ciò, proponiamo che già dal 2019 sia previsto un meccanismo di rivalutazione che tenga conto del mancato o parziale adeguamento dei trattamenti al fine di evitare che il danno arrecato ai pensionati diventi permanente.

Al contempo, è necessario prevedere una modifica del sistema di perequazione attualmente in uso, utilizzando indicatori statistici che siano più sensibili e un paniere di riferimento che superi quello FOI (famiglie, operai, impiegati) strutturandone uno nuovo che tenga maggiormente conto delle necessità degli anziani.

Ridurre le tasse sulle pensioni

La tassazione sulle pensioni nel nostro Paese è tra le più alte d'Europa. Bisogna continuare nel lavoro avviato con la legge di bilancio 2017 quando è stata equiparata la no tax area dei pensionati ai lavoratori dipendenti e, al contempo, è stata rivista la curva delle detrazioni spettanti ai pensionati. La Uil chiede che venga estesa la detrazione degli 80 euro a tutti i pensionati: in questo modo, si darebbe un concreto sostegno con un beneficio anche per la domanda interna del Paese.

Estensione 14esima

Per la Uil si deve continuare nel processo di valorizzazione delle pensioni e della contribuzione versata, estendendo la quattordicesima mensilità alle pensioni fino a 2,5 volte il minimo. Tutto ciò in continuità con quanto fatto nel corso della fase 1 del confronto tra Governo e Sindacati ed equiparando l'importo a quanto corrisposto a chi ha assegni fino a 1,5 volte il minimo.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Consolidare e diffondere la previdenza integrativa

A venti anni dalla nascita dei primi fondi pensione nazionali di categoria, l'esperienza della previdenza complementare in Italia è divenuta il frutto migliore delle relazioni sindacali del nostro Paese e ha prodotto importanti risultati. L'impegno del Sindacato è quello di

continuare a migliorare ancora il sistema, al fine di offrire un futuro previdenziale più sereno a tutti i lavoratori.

In particolare, il tasso di adesione, e talora di contribuzione, è ancora insufficiente rispetto alle effettive esigenze di tutela dei giovani, dei lavoratori delle piccole imprese, dei lavoratori precari e del pubblico impiego.

Tra le cause di questo ritardo c'è sicuramente la scarsa conoscenza della previdenza complementare da parte dei lavoratori, soprattutto lì dove il Sindacato è meno presente, come nelle imprese piccole o medio piccole. Inoltre, l'instabilità normativa con ripetuti attacchi e tentativi di modifica o di ingerenza da più parti ha generato insicurezza nei lavoratori. Buona parte di questi tentativi sono stati contrastati finora con successo dalle parti sociali che nella fase finale della legislatura sono riuscite a indurre il Governo a cambiare atteggiamento ottenendo misure importanti. Ciò nondimeno permangono criticità. In particolare, manca una disponibilità piena da parte dei Governi a impegnarsi per la promozione e lo sviluppo della previdenza complementare, anche mediante campagne a sostegno delle adesioni consapevoli e informate. Inoltre, permane la difficoltà a canalizzare il risparmio previdenziale verso investimenti in economia reale che, oltre a diversificare il rischio, consentirebbero anche di rafforzare il tessuto produttivo e le opportunità di crescita del Paese.

Adesione contrattuale e attività formative

Facendo tesoro delle importanti esperienze maturate in questi anni, la Uil ritiene necessario procedere all'applicazione dello schema delle adesioni contrattuali anche in altri settori, rispetto a quelli in cui è stato finora introdotto. Tuttavia, l'adesione contrattuale non basta se non è accompagnata da iniziative di informazione ed educazione previdenziale che aiutino il lavoratore a valutare il proprio bisogno previdenziale e a scegliere il livello di contribuzione coerente con il bisogno accertato. Sarebbe opportuno, dunque, che tutti i lavoratori venissero coinvolti in attività formative mirate, previste contrattualmente, e in modo integrato con quelle relative alla sicurezza sul lavoro, finanziate anche con le risorse dei fondi bilaterali.

Un semestre di adesione informata

La Uil propone che si arrivi a un semestre di "adesione informata" dei lavoratori, che coniughi il meccanismo del silenzio assenso, con massive campagne di informazione istituzionali al fine di superare la diffidenza dei lavoratori e di colmare il gap culturale che in materia previdenziale ancora ci separa da altri Paesi.

Completare il percorso di armonizzazione tra settore pubblico e privato

Con la legge di bilancio per il 2018 si è proceduto all'estensione della tassazione agevolata anche ai lavoratori del settore pubblico, un'operazione di equità fortemente voluta dalla Uil. Bisogna continuare il percorso per armonizzare anche le regole di accesso alle prestazioni esigibili dai lavoratori.

La complementare per il lavoro atipico

È difficile rinunciare, oggi, a quote del proprio reddito in funzione di redditi e consumi futuri, quando le condizioni e le prospettive di lavoro sono precarie. La soluzione di questo problema può essere assicurata prima di tutto dal contrasto alla precarietà e dall'ampliamento delle tutele della previdenza pubblica. Contemporaneamente, andrebbero studiate e predisposte forme di contribuzione assicurate al secondo pilastro attraverso interventi dei Fondi bilaterali prevedendo una contribuzione anche per i periodi di formazione o, nei casi del lavoro intermittente o atipico, anche in periodi di non occupazione.

Esentare dalla tassazione i rendimenti dei fondi pensione

Occorre superare la tassazione che grava sui rendimenti dei fondi pensione, in considerazione non solo della natura sociale di questa forma di risparmio, ma anche del ruolo di investitori che operano con orizzonti temporali lunghi, quelli più adatti per finanziare e sostenere l'economia reale. Si deve quindi procedere alla realizzazione di un modello che preveda l'esenzione dalla tassazione sia in fase di versamento che in fase di accumulo, procedendo poi a un'unica tassazione in fase di prestazione, sul modello EET (Esenzione, esenzione Tassazione) che è in uso in molti altri paesi europei. Peraltro, la legge di stabilità del 2015 ha determinato un incremento della tassazione, decisamente elevato, dall'11% al 20%: questo livello deve essere riportato ai valori precedenti.

Sostegno all'economia reale

Per la Uil è sempre stato chiaro l'importante impulso che può arrivare alla nostra economia dagli investimenti dei fondi. Se questo ancora non si è concretizzato è anche per la scarsità di opportunità di investimento in linea con le finalità previdenziali dei fondi. Per questo crediamo che, da una parte, andrebbe estesa la fiscalità incentivante introdotta dalla legge di bilancio 2017 e dall'altra, occorra agire sinergicamente con le Istituzioni e il Governo per superare i limiti che vedono le aziende del nostro Paese rivolgersi al sistema del credito bancario come fonte di finanziamento quasi esclusiva.

Investimenti socialmente responsabili

Con riferimento alle politiche di investimento dei fondi pensione, la valutazione deve essere fatta sulla base della capacità di imprese e Istituzioni di integrare l'analisi finanziaria con quella ambientale, sociale e di governance. Cresce la consapevolezza che solo quello sostenibile è sviluppo duraturo. Le evidenze statistiche dimostrano che le imprese con strategie di sviluppo sostenibile sono quelle che hanno i migliori potenziali di crescita perché hanno maggiori probabilità di affrontare e superare fasi di crisi e di assicurare rendimenti stabili. Integrare gli aspetti sociali, ambientali e di buon governo assume un valore strategico perché contribuisce a elevare sia la qualità dei propri investimenti sia l'ambiente economico e sociale in cui si trovano a vivere e operare gli iscritti e i pensionati.

La razionalizzazione dell'offerta dei fondi

Lo scorso anno si è avviato per la prima volta un processo di fusione di 3 fondi del settore della cooperazione che ha dato vita al nuovo fondo "Previdenza cooperativa": una scelta innovativa delle parti a vantaggio dei lavoratori. Infatti, se in una prima fase di avvio della previdenza complementare la segmentazione dell'offerta ha avuto il merito di avvicinare i lavoratori dei vari comparti, è giunto adesso il momento di fare un passo in avanti razionalizzando l'offerta così da contenere ulteriormente i già bassi costi di gestione e così da poter contare su economie di scala più vantaggiose e sicure.

Rafforzare la governance

La governance dei Fondi negoziali in questi anni ha dato buona prova di sé dimostrando di saper valorizzare al meglio il risparmio previdenziale e di saper tutelare, anche in situazioni critiche, gli interessi dei lavoratori iscritti, grazie a bassissimi costi di gestione. La legge sulla concorrenza approvata lo scorso anno ha previsto l'avvio di un tavolo di confronto per il rafforzamento della governance dei fondi. Una scelta, questa, accolta di buon grado dalla Uil poiché, sulla base dell'ottimo lavoro svolto, siamo convinti che una maggiore professionalizzazione dei componenti degli organi di amministrazione possa essere un nuovo positivo impulso al miglioramento dei fondi pensione.

POLITICHE CONTRATTUALI E SALARIALI

Un modello di relazioni sindacali per la crescita e lo sviluppo

La costruzione di un nuovo modello di relazioni sindacali, moderno e mirato alla crescita e allo sviluppo dell'Italia, è stato, a partire dalla proposta avanzata dalla Uil nel 2015, uno degli obiettivi prioritari che hanno guidato in questi anni l'azione del sindacato Confederale. Provenne è stata l'accordo Cgil, Cisl e Uil del gennaio 2016: in quella circostanza si sono voluti riaffermare, con forza, il ruolo e la funzione delle parti sociali quali soggetti democratici imprescindibili in un Paese civile e come attori fondamentali della regolazione e della tutela del lavoro. Quel documento di prospettiva ha tracciato le linee non solo per rispondere alle esigenze contingenti, ma per affrontare con coraggio le sfide future. È evidente che, da allora ad oggi, al netto delle positive intese che sono state sottoscritte con la maggior parte delle Associazioni datoriali, alcuni di quei contenuti devono essere aggiornati e ulteriormente migliorati, altri, invece, devono essere affermati e ribaditi.

I livelli della contrattazione collettiva

Per la Uil è fondamentale riaffermare che nel nostro Paese, in cui opera una stragrande maggioranza di imprese piccole e piccolissime, il Contratto Nazionale è uno strumento fondamentale per assicurare le giuste tutele normative e salariali a milioni di lavoratrici e di lavoratori. Sono necessari due livelli contrattuali, quindi, con compiti e funzioni ben precisi. Il contratto nazionale deve essere il centro regolatore delle relazioni sindacali, la primaria fonte normativa e il determinatore delle dinamiche salariali per tutte le lavoratrici e i lavoratori occupati nei diversi settori produttivi. Allo stesso tempo, bisogna estendere, qualitativamente e quantitativamente, anche la contrattazione decentrata poiché, dal 1993 ad oggi, essa continua ad essere esercitata solo nel 30% delle imprese. Un modo per farlo è aumentare il ricorso alla contrattazione territoriale e rendere la contrattazione decentrata sempre più adeguata alle diversità e specificità del nostro apparato produttivo.

La politica salariale

Non è più rinviabile l'esigenza di incrementare i salari in Italia in linea anche con quanto sta promuovendo il sindacato europeo, la Ces, attraverso la campagna "Pay rise", che la Uil sostiene e della quale si è fatta promotrice. Per far ripartire i consumi interni e con essi la produzione e l'occupazione, infatti, è essenziale aumentare il potere di spesa delle persone attraverso una politica salariale espansiva e vocata alla crescita e allo sviluppo. Questo vuol dire andare oltre il mero recupero del potere d'acquisto utilizzando, nel determinare gli aumenti contrattuali, anche altri elementi, tra i quali, le dinamiche macroeconomiche e gli indicatori di crescita settoriali. È necessario, infatti, redistribuire in modo equo la ricchezza che è stata prodotta negli ultimi anni per consentire anche alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di una parte della ripresa alla quale essi stessi hanno contribuito.

La contrattazione decentrata

Il Ccnl deve prevedere un regolato trasferimento di competenze al secondo livello, in particolare per quanto riguarda le materie che afferiscono all'organizzazione del lavoro. Questo vuol dire costruire una contrattazione aziendale, di sito, di filiera e territoriale che, oltre a determinare il salario di produttività in base a indicatori certi e misurabili, tenga conto, tutelandoli, anche dei bisogni sociali delle persone e della loro esigenza di conciliare vita professionale e vita privata.

Su questo tema, insieme all'Università di Tor Vergata, la Uil ha avviato un progetto di studio e analisi della contrattazione aziendale in Italia (DIGIT@UIL), volto a digitalizzare questi accordi e a renderli fruibili a tutti coloro che si affacciano alla pratica della negoziazione. Ne

abbiamo, infatti, scomposto in clausole contrattuali un numero significativo al fine di comprenderne l'evoluzione e individuare quali sono le tematiche maggiormente affrontate e quali le soluzioni migliori da poter assumere come esempi da diffondere e valorizzare.

Welfare contrattuale

Il welfare contrattuale può svolgere un ruolo significativo per dare risposte ai bisogni delle persone, ma solo se esso è sottoposto a una governance attenta ed efficace che sappia indirizzare al meglio le nuove opportunità offerte dall'attuale normativa. Infatti, esso deve, innanzitutto, restare integrativo a quello di matrice pubblica senza divenirne sostitutivo e deve puntare a sostenere i bisogni sociali del mondo del lavoro, a partire da quelli sanitari, previdenziali e concernenti la genitorialità condivisa, evitando di trasformarsi in un proliferare incontrollato di meri ticket privi di contenuto sociale rilevante. Allo stesso modo, per la Uil è essenziale ricercare sempre il giusto equilibrio tra compenso economico ed erogazione di prestazioni di welfare, anche al fine di evitare di incidere negativamente sulla situazione previdenziale e sul Tfr dei lavoratori.

La partecipazione

La Uil è convinta che bisogna rilanciare con forza il tema della partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo sotto il profilo organizzativo ma, soprattutto, in termini di governance. È infatti, il momento, di ripensare a un sistema partecipativo per il nostro Paese che, contemplandone le specificità dell'apparato produttivo, sappia costruire le basi per permettere a chi è occupato in azienda di prendere parte attiva alle decisioni fondamentali, in termini di sviluppo e di scelte strategiche che caratterizzano la vita stessa delle imprese. Questo vuol dire promuovere un cambiamento culturale forte che faccia maturare la consapevolezza che la partecipazione costituisce un valore aggiunto per favorire la crescita e lo sviluppo dell'Italia.

La contrattazione e la comunità di sito

Negli ultimi 2 anni sono stati rinnovati oltre 58 contratti nazionali per circa 7 milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori solo nel settore privato: segno della vitalità del sistema contrattuale italiano e della capacità delle nostre categorie di ricercare le migliori soluzioni ai problemi specifici dei diversi comparti produttivi. Nei prossimi anni, però, ci sarà bisogno di un lavoro coordinato per rendere il nostro sistema contrattuale più aderente alle trasformazioni che stanno interessando il mondo del lavoro. In quest'ottica, è importante elaborare una proposta volta ad evitare, da un lato, le sovrapposizioni contrattuali e dall'altro ad affermare il principio dell'uniformità delle tutele, normative e salariali, per coloro che sono impiegati in una singola unità produttiva. Da qui il concetto della "comunità di sito", sia come forma di rappresentanza sia come copertura contrattuale idonea ad evitare trattamenti iniqui tra i lavoratori.

Rappresentanza e rappresentatività

Da anni, insieme a Cgil e Cisl, la Uil ha intrapreso un percorso per addivenire alla misurazione e certificazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali in tutti i settori produttivi e alla determinazione di quali di esse siano titolate a siglare i contratti collettivi di lavoro. Un'esigenza resa sempre più attuale dall'ormai patologico proliferare di contratti sottoscritti da Organizzazioni dei lavoratori scarsamente rappresentative e che, affiancate da altrettanto fantomatiche Organizzazioni datoriali, redigono contratti di regola in dumping rispetto a quanto previsto nei Ccnl firmati dalle categorie di Cgil, Cisl e Uil. Presso il Cnel, sono registrati ben 880 Ccnl e solo il 30% è firmato dalle Organizzazioni sindacali confederali. C'è un problema, dunque, che attiene all'esistenza di troppi sindacati di comodo. Questa situazione non è più sostenibile.

Per contrastare tale fenomeno, la Uil ha sottoscritto, unitariamente con Cgil e Cisl, accordi sulla rappresentanza e rappresentatività con le principali Associazioni datoriali del Paese, dal Testo Unico con Confindustria, all'accordo con la Confcommercio e con le Centrali Cooperative, passando per la Confapi e le Associazioni artigiane.

Con questi accordi si è sempre cercato di costruire indicatori utili, da un lato, a rispondere alle specificità di quei settori e, dall'altro, a costruire procedure e percorsi dotati di terzietà e oggettività. Un compito non facile e che sta richiedendo tempo per la sua piena attuazione. Dalla difficile collaborazione con il Ministero del lavoro alla non obbligatorietà per le aziende della comunicazione dei dati associativi, sono molti gli ostacoli che stiamo affrontando e che, quotidianamente, cerchiamo di superare. La nostra volontà di addivenire alla conclusione di questo percorso è però ferma, tant'è che, già nel gennaio 2016, nel documento sul nuovo sistema di relazioni sindacali, è stata unitariamente avanzata la proposta di prevedere una legge a sostegno degli accordi sottoscritti in materia.

E' altrettanto vero, però, che la proliferazione contrattuale è anche frutto del processo di frammentazione che negli ultimi ha interessato le Associazioni datoriali. Per questo abbiamo chiesto con forza, sia per via contrattuale che normativa, che si proceda alla misurazione e certificazione anche della rappresentatività delle parti datoriali.

Negli accordi sopra indicati non ci sono solo le procedure per la certificazione sulla rappresentanza. Lo sforzo fatto da Cgil, Cisl e Uil è stato più ampio e di maggior respiro. Infatti, si è provveduto a stabilire regole certe non solo sulla titolarità contrattuale, ma anche sulle modalità con le quali è possibile sottoscrivere accordi nazionali e di secondo livello efficaci ed esigibili per tutte le lavoratrici e i lavoratori occupati in quei settori e in quelle imprese.

Allo stesso modo, a partire dal T.U., si è cercato di ammodernare anche le procedure per le elezioni delle Rsu, nella convinzione che i processi democratici devono sempre più essere alla base dell'azione sindacale. In questo siamo stati premiati: la grande partecipazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori alle elezioni delle Rsu testimonia che la strada intrapresa è quella giusta.

LA BILATERALITÀ

La contrattazione fondamento della Bilateralità

Accanto alle tradizionali forme di espressione dell'attività sindacale, la Bilateralità, che trae sempre il suo fondamento dalla contrattazione, attraverso un accordo interconfederale o di categoria nazionale, territoriale oppure aziendale, si sta configurando con sempre maggiore ampiezza come un importante modo di essere dell'organizzazione sindacale libera, così com'è venuta a configurarsi negli anni nel nostro Paese.

L'erogazione di servizi ai lavoratori ha trovato nelle strutture bilaterali, gestite cioè congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese, un'importante forma di concretizzazione che, punta a superare la tradizionale dicotomia che affida allo scontro e alla contrapposizione la gestione del rapporto tra lavoratori e imprese che, pur essendo realizzata congiuntamente da Organizzazioni sindacali e datoriali, ne lascia inalterata la reciproca essenza e identità.

Si tratta di un fenomeno di successo che, nei diversi campi in cui si è esplicitato, ha dimostrato di saper dare risposte concrete alle esigenze dei lavoratori e delle imprese e di riuscire a realizzare con soddisfazione gli interessi della collettività.

Il supporto legislativo

In buona parte delle tematiche in cui si è espressa, la Bilateralità ha trovato un supporto legislativo che ne ha precisato le forme di espressione e la regolamentazione, rendendo gli Enti Bilaterali sempre più complementari alle prestazioni fornite dallo Stato, e, in alcuni casi addirittura primi attori nella erogazione delle stesse.

E il caso dei Fondi paritetici per la formazione continua, dei Fondi di previdenza complementare, come pure degli Organismi Paritetici per la Sicurezza, di quelli di Assistenza Sociosanitaria integrativa, degli Enti bilaterali nati dalla legge del 2003 come sede per la regolazione del mercato del lavoro, dei Fondi di Solidarietà bilaterali per il sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, resi maggiormente necessari per la revisione degli ammortizzatori sociali.

La Bilateralità contrattuale e il welfare

A questi temi, che hanno trovato supporto legislativo e che si sono consolidati nel tempo, si aggiunge con sempre maggiore ampiezza tutta la bilateralità contrattuale per la gestione degli elementi di welfare che sta diventando sempre più pervasiva. Buona parte dei contratti nazionali, ma anche aziendali, tendono alla definizione non solo degli aumenti salariali e normativi, ma anche, nell'ambito di una più ampia accezione del miglioramento delle condizioni e del trattamento dei lavoratori, all'individuazione di una serie di elementi di welfare, molti dei quali vengono gestiti bilateralmente a dimostrazione del fatto che la gestione comune di una serie di fattori è sempre più vista come un valore aggiunto.

In questo quadro, positivo di sviluppo e di affermazione del fenomeno bilaterale registriamo tentativi di ostacolarne la crescita mossi dalle ragioni più diverse, più o meno legittime, che si basano sulla contrarietà agli elementi che hanno caratterizzato il fenomeno.

In un clima, fomentato da alcuni, di disintermediazione, in cui si cerca di sminuire il ruolo delle Parti sociali, ricercando il rapporto diretto con l'individuo o con le masse senza alcun filtro, è chiaro che venga visto con fastidio e si cerchi di dipingere negativamente un fenomeno che si basa invece sul ruolo fondamentale che gli aggregatori di interessi dei lavoratori e delle imprese pongono in campo, tanto più se questi interessi non vengono esercitati in forma disgiunta o contrapposta, ma invece in forma aggregata, attraverso strumenti comuni di gestione paritetica.

La questione delle risorse e l'obiettivo della sburocratizzazione

Vi sono poi risorse concrete, in alcuni casi rilevanti, che sono gestite dalla bilateralità nelle sue diverse forme, che precedentemente erano affidate alla gestione dello Stato, e che, in un quadro di sempre maggiore carenza delle risorse pubbliche, hanno fatto nascere tentativi (in alcuni casi riusciti, come ad esempio nei Fondi interprofessionali in cui 120 milioni di euro all'anno sono stati stornati al bilancio dello Stato) di riduzione della capacità di intervento della Bilateralità.

Il quadro generale infine, della regolamentazione è sovente esposto a un eccesso di burocratizzazione.

La Bilateralità è nata per dare una risposta efficace, snella e non burocratica a esigenze concrete e, nella sua affermazione, ha evidenziato elementi di gestione efficienti, che si cerca di imbrigliare in tutta una serie soffocante di adempimenti che rischiano di riportare la situazione allo stato di inefficienza da cui era emersa la necessità impellente della creazione di un sistema alternativo

Vanno superate con atti concreti, anche legislativi tutti questi tentativi esterni di destabilizzare il sistema della Bilateralità ed occorre affrontare con decisione una serie di problematiche interne agli strumenti bilaterali stessi.

La Bilateralità e i criteri di rappresentanza

Nascono sempre più frequentemente organismi bilaterali, non promossi dalla Uil o da altre Organizzazioni confederali, che più che avere come obiettivo il soddisfacimento dell'interesse generale a cui sono preposti, risultano essere meri strumenti di supporto alle Organizzazioni che li compongono.

In una realtà di organizzazione libera quale è quella che noi viviamo, in materia di relazioni sindacali, in questo momento nel nostro Paese, in assenza di criteri certi ed affidabili di rappresentatività, sono nati innumerevoli organismi bilaterali in tutti i settori (Fondi di formazione, previdenza, sostegno al reddito, per la salute e sicurezza ecc.) creati da Organizzazioni datoriali e da Organizzazioni sindacali per lo più sconosciute, il cui unico scopo è quello di sostenere le Parti che le compongono, per di più distraendo l'istituto bilateralità, attraverso vere e proprie campagne di marketing distorsivo e persino di dumping, dalle attività precipue che i Fondi dovrebbero avere.

E' quindi indispensabile un processo di regolamentazione a tratto generale, basato su regole che dicano che gli organismi bilaterali, per esistere, debbano rispondere a criteri di rappresentanza e di rappresentatività.

E poi, in generale, vanno assicurati controlli perché vi sia assoluta regolarità, efficacia, efficienza e trasparenza della gestione di questi organismi bilaterali e vengano eliminate tutte le possibilità di orientamenti speculativi o di pratiche di cattiva gestione.

Fondi interprofessionali

La formazione finanziata dai Fondi interprofessionali rappresenta il pilastro fondamentale, quasi unico, per la crescita della professionalità e delle capacità dei lavoratori e di conseguenza della produttività delle imprese.

Infatti, al di là delle enunciazioni sull'importanza della formazione, non si procede a reali interventi che possano consolidarla, renderla più funzionale alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, concreto strumento delle politiche attive del lavoro.

Il risultato è che il tasso di partecipazione degli adulti alla formazione nel nostro Paese è ben lontano dal benchmark di Europa 2020, fissato al 15% e si attesta a circa la metà di tale obiettivo.

In questo quadro, non positivo, il sistema dei Fondi interprofessionali, strumento bilaterale per il finanziamento della formazione continua, voluto da Cgil-Cisl-Uil e dalle Parti datoriali, mostra invece un chiaro segnale di controtendenza. Sono aumentante, infatti, le imprese aderenti, ormai vicine al milione, e il numero dei lavoratori, che supera i 10 milioni, come pure è cresciuta la quantità annua di piani formativi e di lavoratori avviati alla formazione.

Ci si aspetterebbe, quindi, un impegno di valorizzazione del ruolo dei Fondi e di supporto finanziario, normativo e regolamentare per la loro crescita, collegato alle ipotesi spesso avanzate di un loro maggiore ruolo nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Così purtroppo non è. Oltre a un prelievo, ormai strutturale di 120 milioni anno (circa il 20% delle risorse) destinato alle finanze pubbliche, manca un quadro organico di norme che dia stabilità al sistema dei Fondi, soggetto a contraddittorie interpretazioni giurisprudenziali per analogia a assetti normativi diversi, nel tentativo ormai in atto in maniera chiara di ricondurre i Fondi ad una gestione di carattere pubblicistico (con rigidità che rischiano di riproporre la burocrazia e l'inefficienza che voleva superare).

Va messa in cantiere un'iniziativa legislativa organica che riaffermi il quadro privatistico di gestione dei Fondi, ne estenda l'operatività alle politiche attive del lavoro e assicuri le risorse necessarie, recuperando l'indebito prelievo sin qui effettuato.

POLITICHE INDUSTRIALI

Impresa 4.0

In questi anni stiamo assistendo al progressivo ingresso di nuove tecnologie nel mondo della produzione, alla digitalizzazione dei processi, alla robotizzazione delle catene produttive, oltretutto all'uso dei sistemi di archiviazione digitali Big data e all'esplosione di sistemi informatici per la vendita dei prodotti. Tutto questo, e non solo, va sotto il nome di quarta rivoluzione industriale. Si tratta di un cambiamento profondo che sta modificando il modo stesso di fare impresa in Italia e in Europa e che, per facilità di analisi, nel nostro Paese è stato chiamato "Impresa 4.0". La Uil è convinta che un sindacato moderno non deve temere queste trasformazioni, ma guidarle e indirizzarle per evidenziarne e coglierne le potenzialità. Per far questo è necessario, innanzitutto, facilitare tali processi attraverso una politica mirata che sia in grado di convogliare investimenti pubblici su queste dinamiche attraverso interventi specifici e, al contempo, creare le condizioni per favorire investimenti privati in materia. Qualcosa è stato fatto: si pensi al super e iper ammortamento e al credito di imposta per la ricerca. Altro si intende fare, in particolare, con la prossima legge di Bilancio, aumentando il finanziamento in favore degli Its (Istituti tecnici superiori) e prevedendo un sistema di agevolazioni per la formazione erogata su questi temi specifici. Si tratta di misure che, pur andando nella buona direzione, non danno ancora il segno di una visione di insieme che deve poter, nel medio e lungo termine, efficientare l'apparato produttivo italiano, per renderlo maggiormente competitivo e performante. E' decisamente importante, dunque, approntare un progetto complessivo per le politiche industriali: bisogna fare sistema sul terreno dell'innovazione, della ricerca e dell'internazionalizzazione. Tutto ciò per fare fronte alle ridotte dimensioni di tantissime imprese bloccate, peraltro, anche da una sostanziale difficoltà o impossibilità di accesso al credito. Allo stesso tempo, occorre puntare sulla crescita qualitativa delle professionalità attraverso un regolato programma di implementazione delle competenze.

Lavoro 4.0

Per la Uil a una "Impresa 4.0" deve corrispondere un "Lavoro 4.0". Allo sviluppo delle tecnologie, dei processi e dei prodotti deve connettersi quello delle tutele, normative ed economiche, di chi lavora. Solo coniugando insieme innovazione e sostenibilità economica, sociale, occupazionale e ambientale si potranno affrontare positivamente le sfide che ci attendono. Alla globalizzazione delle merci deve corrispondere, infatti, quella di un pensiero, libero e laico, che sappia mettere al centro il valore della persona per approdare a una forma di "umanesimo tecnologico". Come già successo in altre epoche, infatti, ancora una volta l'uomo è chiamato a confrontarsi con le "macchine". La Uil è convinta che, se queste ultime saranno considerate come mezzo per lo sviluppo e mai come fine in sé solo per favorire facili guadagni, allora la robotizzazione sarà davvero un elemento di progresso economico e sociale.

La nuova organizzazione del lavoro

La quarta rivoluzione industriale porterà con sé un processo di necessaria ridefinizione degli assetti organizzativi aziendali che determinerà, in settori chiave del sistema produttivo, il venir meno di alcune figure professionali e la creazione di alternative modalità di prestazione di lavoro rispetto a quelle che classicamente sono connesse all'organizzazione del lavoro. Le aziende, per rispondere a tali processi, dovranno confrontarsi su un terreno di competitività globale: la qualità e la produttività devono essere, come già sono, le nostre "armi migliori". Questo vuol dire efficientare l'organizzazione del lavoro rendendola adeguata alle nuove esigenze: team working e smart working sono solo alcuni degli elementi sui quali si dovrà sempre più investire. Così come è un elemento di riflessione l'opportunità di intervenire sul

sistema degli orari di lavoro, migliorando, da un lato, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, dall'altro, incrementando l'occupazione nel Paese.

Formazione 4.0

Per poter meglio svolgere un ruolo attivo nella vita delle imprese e, allo stesso tempo, per affrontare le nuove sfide imposte da Impresa 4.0 governandole e non subendole, la Uil ritiene che sia indispensabile avviare un grande piano di apprendimento che faccia perno sull'affermazione del diritto individuale alla formazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori. La "polifunzionalità delle competenze", infatti, è un requisito indispensabile per affrontare al meglio i mutamenti del mercato del lavoro e dell'apparato produttivo del nostro Paese. La sfida della modernità, infatti, si può vincere solo se saremo in grado di offrire al mondo del lavoro gli strumenti cognitivi essenziali per adempiere correttamente alle nuove mansioni dettate dalla digitalizzazione e dall'ingresso sempre più massiccio nelle fabbriche e nei servizi delle nuove tecnologie. Questo significa, anche, avviare un processo di aggiornamento dei sistemi classificatori, attualmente presenti nei contratti, per renderli maggiormente aderenti alle nuove esigenze del mercato del lavoro. Del resto, però, alla formazione svolta e alle nuove competenze acquisite deve corrispondere anche un adeguato riconoscimento salariale. Importante, a tal fine, la tracciabilità dei corsi svolti: per questo la Uil ritiene utile reimpostare gli attuali libretti formativi, digitalizzandoli, e rendendoli maggiormente fruibili.

Un progetto complessivo per le politiche industriali

Da tempo, ormai, la Uil sostiene che l'Italia ha bisogno, prioritariamente, di un vero progetto di politiche industriali complessivo che, in un'ottica di sistema, sappia partire da una politica dei fattori produttivi e puntare a missioni strategiche determinate. Occuparsi dei fattori di crescita vuol dire costruire quelle precondizioni necessarie affinché si possa fare buona impresa in Italia. Si parla, quindi, di semplificazione burocratica, ma anche di investimenti in infrastrutture e in logistica, in politiche di prevenzione e messa in sicurezza del territorio, in valorizzazione di innovative politiche energetiche, anche attraverso un maggiore ricorso alle energie rinnovabili. Occorre, inoltre, creare nuove linee di sostegno e finanziamento delle imprese, razionalizzare gli attuali strumenti di politica industriale e favorire la digitalizzazione complessiva del sistema. Oltre a questo, la Uil è convinta che bisognerà individuare e difendere i settori strategici per la nostra economia e migliorare il rapporto tra industria, servizi, territorio e ambiente, in un'ottica, appunto, di sostenibilità e di sviluppo.

La strategia energetica nazionale

Per la Uil è fondamentale che il Paese si doti una politica energetica in grado di coniugare sviluppo, sostenibilità, produttività, occupazione e tutela della salute e del territorio. Tutto questo partendo da una nuova e diversa cultura dell'ambiente.

In quest'ottica abbiamo salutato positivamente la Strategia energetica nazionale (Sen) varata dal Governo. È necessario, infatti, affrontare in maniera risoluta le questioni relative alle emissioni "climalteranti" rispetto agli accordi di Parigi del 2015 (Cop21) e sviluppare al massimo la produzione di Fer (Fonti di energia rinnovabili) con modelli distribuiti sul territorio per arrivare alla decarbonizzazione del sistema energetico senza costi occupazionali. La decarbonizzazione dell'economia, infatti, è un processo irreversibile e irrinunciabile, ma non può significare la deindustrializzazione dell'Italia. In altri termini, la Transizione energetica non deve essere pagata dai lavoratori, delle loro famiglie e dalle comunità. Per raggiungere questo obiettivo c'è bisogno di interventi di sostegno all'occupazione, di una formazione continua per nuove figure professionali e di un piano per la riqualificazione delle competenze verso nuovi settori dello sviluppo sostenibile.

È altrettanto vero che non è più procrastinabile l'esigenza di ridurre il costo dell'energia in Italia, troppo alto rispetto agli altri Paesi europei e tale da penalizzare la competitività del sistema delle imprese. Servono, quindi, ulteriori investimenti pubblici e privati su questa materia in grado di rafforzare il nostro sistema energetico che già oggi risulta essere tra i migliori in Europa.

Infrastrutture e logistica

Per la Uil, lo sviluppo e la crescita del Paese non possono prescindere da una moderna e funzionale rete infrastrutturale. Questa, infatti, costituisce una preconditione necessaria per favorire l'insediamento delle imprese e, quindi, per creare nuova occupazione. Qualsiasi impresa industriale cerca di insediarsi laddove il sistema infrastrutturale, in generale, e dei trasporti, in particolare, (porti-interporti-ferrovia-caselli autostradali ecc.) gli è più congeniale e dove la migliore accessibilità del territorio consente di contenere i costi di produzione e di distribuzione. In quest'ottica, siamo convinti che le risorse impiegate a tal fine non possano essere concentrate solo sulle, pur carenti, grandi opere, ma devono riguardare anche interventi di dimensioni medio piccole, realizzabili in tempi rapidi a livelli comunali e regionali. Ciò non basta. Per la Uil occorre concentrarsi anche sul potenziamento e sulla manutenzione della cosiddetta viabilità secondaria (stradale e ferroviaria), in modo tale da facilitare la connessione con le grandi arterie e i grandi corridoi e con la logistica portuale. Sempre in questa direzione, andrebbe predisposto con urgenza un piano straordinario di interventi, rapidamente cantierabili, finalizzati al risparmio energetico e/o alla sicurezza a partire da scuole e ospedali, edifici pubblici a cui affiancare interventi per la sicurezza idrogeologica, bonifiche e riduzione del rischio sismico.

Il Made in Italy

È fondamentale valorizzare sempre più e meglio il nostro Made in Italy, attraverso investimenti mirati che sappiano cogliere non solo l'importanza qualitativa dei prodotti, ma anche l'elevato livello di specializzazione delle lavoratrici e dei lavoratori che rendono ciò possibile grazie alla loro professionalità. Questo vuol dire, anche, creare un marchio di "qualità lavoro" che, oltre a sancire la provenienza dei materiali utilizzati e la loro conformità agli standard più elevati, renda evidente anche l'eticità del lavoro di quelle produzioni, segnalando il corretto rispetto delle norme contrattuali e di legge. Inoltre, la Uil è convinta che si debba sempre più dare una valenza estensiva al termine Made in Italy che, oltre ai tradizionali settori di riferimento, deve ricomprendere anche i beni artistici e architettonici di cui la nostra penisola dispone. Ciò, innanzitutto, investendo più e meglio sul nostro sistema prevedendo interventi e incentivi mirati per il suo sviluppo economico, produttivo e occupazionale.

Le Aree di crisi

Allo stesso modo, è necessario mettere al centro dell'agenda politica del Paese la tutela e il rilancio delle aree di crisi complesse e non complesse. Occorre prevedere interventi che, oltre a garantire le giuste tutele sociali e assistenziali per quelle lavoratrici e quei lavoratori, siano in grado di rilanciare il tessuto produttivo di quei territori attraverso una rete mirata, e razionalizzata, di incentivi alle imprese da vincolare, però, in modo più incisivo alla reale realizzazione dei progetti presentati e subordinati alla difesa dei livelli occupazionali. In quest'ottica, vanno meglio protetti quei settori a rilevanza nazionale che contribuiscono in modo sistemico allo sviluppo dell'intero Paese.

La disciplina degli appalti

Dal 21 giugno 2017 è in vigore definitivamente il nuovo Codice degli appalti pubblici. La Uil si è impegnata affinché esso si basasse essenzialmente su criteri di legalità e trasparenza: ci siamo riusciti. Affidamenti con procedure di evidenza pubblica, forte riduzione delle stazioni appaltanti, esclusione del massimo ribasso e procedure di aggiudicazione rispetto all'offerta economicamente più vantaggiosa e obbligo di applicazione dei contratti collettivi, nazionali e territoriali, stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative: queste sono solo alcune delle positive novità contenute nella nuova legge. Nei prossimi anni continueremo a vigilare sia per assicurare il rispetto di questa normativa, sia per migliorarne alcuni contenuti perché il lavoro non deve mai essere una merce di scambio facile negli appalti, ma il valore aggiunto di essi.

Il sistema bancario italiano

Il sistema bancario è cruciale per finanziare lo sviluppo e gli investimenti delle imprese e dello Stato, in quanto l'80% dei finanziamenti alle imprese e ai privati avviene attraverso questo canale e il 18% del debito pubblico è sottoscritto dal sistema bancario.

La Uil è preoccupata per la gestione, affidata spesso a società straniera, dello smaltimento delle sofferenze, poiché si tratta, molto spesso, di immobili, di fabbriche, di pezzi importanti del mercato immobiliare italiano.

Il settore del credito, che ha vissuto in questi anni processi di fusione e razionalizzazione della rete, non ha ancora trovato un assetto definitivo perché è da completare la riforma del Credito cooperativo, con la nascita di due grandi holding bancarie, mentre le nuove normative emanate dalla Banca Centrale Europea costringeranno gli istituti di credito a valutare nuovi processi di aggregazione. Grande importanza avranno le innovazioni tecnologiche nel ridefinire le nuove imprese del settore.

L'evoluzione occupazionale nel settore bancario

La sfida, ovviamente, non potrà riguardare solo il "mercato", ma soprattutto l'occupazione. E per occupazione intendiamo quella giovanile e soprattutto quella al sud. Per questo motivo, di fronte all'abbandono di molti territori da parte delle banche, potrebbe insorgere, in particolare nel Mezzogiorno, un problema di legalità.

Dalle banche italiane, nel corso del 2017, sono usciti 28.000 lavoratrici e lavoratori, tutti volontari e finanziati dal Fondo di Sostegno al reddito. Sono state effettuate oltre 4.800 assunzioni, anche queste finanziate da un apposito Fondo costituito da Sindacato e aziende. Di queste 4.800 assunzioni solo il 3% è stato destinato al Sud d'Italia e questo dimostra la disparità di trattamento fra le varie parti d'Italia.

Pertanto la Uil chiede un riequilibrio delle prossime assunzioni, portando, se necessario, lavorazioni anche nelle zone del Sud d'Italia.

I dissesti bancari. Necessità di una cultura finanziaria

I manager colpevoli dei dissesti bancari spesso rimangono impuniti, dopo aver percepito retribuzioni elevate e non correlate alla redditività dell'azienda.

La fiducia è fondamentale per chi esercita l'attività creditizia; se questa manca, i clienti ritireranno i soldi dalle banche e le imprese non potranno essere finanziate.

Per questo siamo convinti che sia necessario investire in cultura finanziaria nel nostro Paese, per avere persone preparate nel fare scelte previdenziali responsabili, nel comprendere quale sia il tipo di finanziamento più adatto alle proprie esigenze.

Crediamo che come sindacato potremmo utilizzare la nostra rete di strutture sindacali per coinvolgere i lavoratori e lavoratrici, oltre ai pensionati, per informarli su come rapportarsi con le banche, assicurazioni e altri intermediari finanziari. In pratica, un'educazione finanziaria destinata ai nostri iscritti.

Il settore assicurativo

Il settore assicurativo svolge un ruolo fondamentale in Italia perché sottoscrive il 16% dei titoli del debito pubblico. Inoltre gestisce oltre alla previdenza integrativa, anche il nuovo mercato delle polizze sanitarie, che con la diffusione del welfare aziendale aumentano. Questo settore diventa strategico per la vita delle persone perché integra quelle prestazioni che un tempo lo Stato erogava e che oggi, a causa di problemi di finanza pubblica, è costretto a ridimensionare.

Ogni nazione ha bisogno di un sistema di riscossione efficiente per riscuotere le imposte e le tasse. La nascita del nuovo Ente Pubblico Economico Agenzia delle Entrate – Riscossione, che ha sostituito Equitalia, può permettere allo Stato di collaborare con il contribuente per facilitare la regolarizzazione delle posizioni, garantendo dignità alle lavoratrici e lavoratori di questo settore molte volte vilipesi per aver agito secondo la legge.

ARTIGIANATO

L'impegno Uil tra partecipazione e accordi

La Uil ha sempre dedicato particolare attenzione alle problematiche attinenti ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e allo sviluppo di questo importante comparto del sistema produttivo e di servizio del Paese. La partecipazione attiva della Uil, sia alle tematiche legate al rapporto di lavoro di questi lavoratori e sia alle politiche di sviluppo delle imprese artigiane da cui essi dipendono, si è originariamente sviluppata sul territorio regionale, con importanti e significativi accordi confederali – incentrati su politiche del welfare - attenti a consolidare questo sistema imprenditoriale.

Via via, il processo di coinvolgimento Uil si è esteso, impegnando quindi tutta l'Organizzazione, con i successivi accordi interconfederali nazionali, succedutisi a partire dagli anni ottanta. Gli accordi interconfederali nazionali sono riusciti a coinvolgere anche il livello categoriale, che è addivenuto a importanti intese contrattuali, generalizzando la contrattazione nazionale a tutti i molteplici settori nei quali sono presenti, aggregate e rappresentate le imprese artigiane.

La diffusione dell'impresa artigiana

Con il tempo, l'impresa artigiana si è sviluppata, perdendo alcune caratteristiche originarie e ricoprendo nuovi ambiti di produzione e servizio; questo è avvenuto, soprattutto, a partire dagli anni Ottanta. Infatti, a seguito della terziarizzazione e del decentramento delle produzioni industriali e successivamente al venir meno dell'apparato manifatturiero pubblico, si sono costituite imprese artigiane che hanno assunto spazi di lavoro sul mercato industriale, spesso in funzione di impresa strumentale a lavori di filiera, spesso anche con rapporti di mono committenza. Lo svilupparsi del terziario, nei tempi più recenti, ha poi generato la crescita di nuove imprese artigiane. Infine, questa tipologia imprenditoriale è stata anche il segno di una scelta obbligata da parte o di famiglie che hanno voluto offrire a un giovane neodiplomato e/o laureato un'opportunità di lavoro o di un soggetto estromesso dal mercato del lavoro e non più in condizione di rientrarvi da lavoratore dipendente.

È stato un processo di sviluppo magmatico, per sovrapposizione e aggregazione successiva, non governato da strategie programmate, quindi quasi mai correlato a previsioni oggettive di mercato a medio termine. L'esito di questo susseguirsi di mutamenti si è confrontato con la crisi generale dell'economia, con le specificità sia del ridimensionamento nazionale del manifatturiero, sia della caduta dei consumi interni.

L'evoluzione dell'impresa artigiana

In questi ultimi anni, si è registrata una diminuzione del numero delle imprese artigiane. Continuano a costituirsi nuove realtà, anche in quantità notevoli, ma il rapporto imprese artigiane cessate e imprese artigiane di nuova istituzione è di segno negativo. Inoltre, come sta avvenendo per la generalità delle imprese di questo Paese, c'è comunque, una contrazione degli organici nelle imprese sopravvissute o di nuova costituzione.

Se ben guardiamo questi fenomeni sono anche propri della complessiva micro e piccola impresa, manifatturiera e di servizio.

Anche per questo, la politica italiana per Industria 4.0 deve tenere conto delle peculiarità e del peso economico del settore manifatturiero italiano, costituito da numerose aziende artigiane e microimprese.

Come la grande industria anche l'artigianato e la micro impresa sono un comparto in continua evoluzione in termini di tecnologie impiegate, linguaggio, conoscenze, prodotto. La sfida riformista della Uil è quella di coinvolgere e comunicare con i lavoratori delle aziende artigiane moderne - che spaziano dalla pura manualità al digitale - per rispondere alle nuove esigenze professionali. Fare artigianato oggi significa "innovare" ma allo stesso tempo mantenere tutte le specificità della lunga tradizione artigiana italiana.

L'assenza di una politica pubblica e il ruolo delle parti sociali

Accomuna queste realtà l'assenza di una politica, pubblica e privata, di sostegno e consolidamento della micro e piccola impresa, spesso vista come limite e non come valore del nostro sistema produttivo. Nel percorso accelerato di innovazione in corso, servirebbe ancora di più un sostegno pubblico in materia di ricerca e accesso al credito.

L'attività delle Parti Sociali del comparto ha supplito, in parte, al mancato intervento pubblico, per quanto da esse gestibile. Ad esempio, la strumentazione contrattuale introdotta nel sistema ha, seppur parzialmente, sostenuto l'impresa artigiana in questa fase critica. L'attuale modello contrattuale di comparto è utile al "lavoro" quando attribuisce alla contrattazione di secondo livello territoriale ampi spazi di intervento reale, anche "modificatorio" e prevede nella partecipazione e nella diffusione degli strumenti bilaterali la risposta a un bisogno di giustizia sociale, che si manifesta con più intensità in un'impresa non strutturata.

Sono aumentanti gli accordi di secondo livello, con supporto confederale regionale o con soluzioni regionali, ad esempio, uniche e trasversali.

La bilateralità e la rappresentanza territoriale

Anche per questo dobbiamo ora affrontare, con nuovo piglio, confermando le strategie organizzative già condivise, la problematica di presidio del territorio e di rappresentanza nelle imprese artigiane. Quest'ultima riflessione ci porta però oggettivamente ad allargare l'analisi sul presente aprendoci a costruire risposte operative che travalicano il solo comparto artigiano e riguardano il presidio più complessivo del territorio con operatori intercategoriale e la crescita della rappresentanza nel sistema produttivo manifatturiero della micro e piccola impresa. La straordinaria esperienza nata dalla bilateralità artigiana, individua nel Rappresentante territoriale, la figura sindacale Uil operante nel comparto. Questo processo va completato e la rete di operatori intercategoriale Uil artigianato va meglio utilizzata per finalità condivise di complessiva crescita dell'Organizzazione e allargamento delle tutele dei milioni di lavoratori, soprattutto del manifatturiero, che operano, oltre che nelle imprese artigiane, nelle micro e piccole imprese, sia in quelle strutturate, sia in quelle minimamente strutturate e sia in quelle destrutturate.

Al Responsabile regionale del Coordinamento artigiano spetta la funzione di motore di questo progetto: essendo di nomina confederale regionale non può essere lasciato solo in questa

impresa. Deve essere supportato dalla struttura Regionale confederale e deve trovare il sostegno delle Segreterie regionali di categoria.

Oltre l'Artigianato: il sistema unico della micro e piccola impresa

Partendo da questo assunto, lo sconfinare nella micro e piccola impresa non artigiana è un tutt'uno. L'obiettivo è tutelare lavoratori dispersi e aumentare l'adesione alla Uil e alle sue categorie e, quindi, la loro rappresentatività in un mondo produttivo e dei servizi poco praticato dalle strutture territoriali categoriali.

Si conferma quindi un "unicum" il sostenere il lavoro nella micro impresa e nell'impresa artigiana come elemento di sviluppo del territorio. Il miglioramento della qualità della vita delle comunità locali e la soddisfazione dei bisogni specifici possono far crescere manifatturiero e servizi: da esperienze di nicchia quelle realtà possono allargare il loro campo di intervento su mercati più ampi.

Per questo resta fondamentale il ruolo delle associazioni datoriali e sindacali, impegnate insieme sul territorio, per favorire il consolidamento delle imprese, l'occupazione e la corretta applicazione di leggi e norme in materia di lavoro. Ultimo obiettivo, ma non ultimo, è l'emersione di imprese e attività, per una normalizzazione che, oltre al valore economico, confermi un'etica del lavoro rispettosa dell'uomo e delle regole della concorrenza leale.

POLITICHE TERRITORIALI

Contrattazione con gli Enti territoriali

Per la Uil la concertazione e la contrattazione sulle scelte di bilancio degli Enti territoriali sono strumenti decisivi per incidere sulle scelte di politica fiscale, sociale, economica e finanziaria nel territorio. Pertanto, è un errore considerare tali strumenti un semplice rito da celebrare in momenti occasionali, o circoscritti alla mera informazione dovuta nei confronti delle parti sociali.

Ormai, le scelte di bilancio delle Regioni, Province e Comuni incidono quasi e più della stessa Legge di Stabilità e rappresentano delle vere e proprie finanziarie locali. Negli ultimi anni si è sviluppata in molti territori la prassi della negoziazione sui bilanci preventivi delle Istituzioni locali: si sono firmati accordi, protocolli, a volte innovativi.

Ecco perché, per la Uil, la contrattazione sui bilanci delle Regioni, Province e Comuni, con riferimento alle scelte finanziarie, è un elemento fondamentale della propria azione a tutela del reddito dei lavoratori e dei pensionati.

Occorre tenere presente, che una buona contrattazione con gli Enti territoriali, per il forte impatto che ha la finanza locale sui salari e pensioni, spesso equivale a un beneficio economico talvolta superiore a quello di una buona negoziazione contrattuale di categoria o di azienda.

Per questo è importante consolidare la contrattazione territoriale e locale, diffondendola su tutto il territorio nazionale, attraverso una nuova sinergia tra il livello confederale e il livello categoriale.

In quest'ottica, è importante saper leggere i bilanci di Regioni, Province e Comuni, per conoscere quanti sono e come sono spesi i nostri soldi. A tal proposito, una formazione sindacale specifica può fare la differenza.

Si propone, dunque, di costituire in tutte le realtà territoriali vere e proprie task force il cui nucleo stabile dovrà essere costituito dalle Camere sindacali e dalle strutture della Uilp e della Fpl. Di tale nucleo dovrebbero far parte anche tutte le rappresentanze del settore del Pubblico impiego.

Programmazione fondi europei

La grande occasione per il rilancio del Paese passa anche e soprattutto per un uso efficiente ed efficace dei fondi strutturali e di investimento europei (fondi Sie) e del fondo di sviluppo e coesione.

Queste, infatti, rappresentano al momento le uniche e preziose risorse certe e manovrabili all'interno dei bilanci pubblici da destinare allo sviluppo e alla crescita.

L'attuale ciclo di programmazione tra fondi strutturali e di investimento europei e fondo di sviluppo e coesione ha una dotazione complessiva di 145 miliardi di euro, di cui quasi 100 miliardi vanno alle regioni del sud d'Italia.

Il Congresso della Uil si pone temporalmente a quattro anni dall'avvio concreto della programmazione 2014-2020 e nel vivo del negoziato con l'Unione europea sul futuro delle politiche di coesione post 2020.

Tema, questo, che a prima vista può sembrare lontano, ma che nella realtà è quanto mai di attualità, in quanto il negoziato si è aperto ufficialmente a maggio 2017 e si concluderà entro il 2018.

Tra l'altro il negoziato sul futuro delle politiche di coesione sarà fortemente influenzato dalle performances dell'attuale ciclo di programmazione, che vede il nostro Paese con impegni di spesa sopra la media europea, ma a cui fa da contraltare un bassissimo livello di spesa certificata.

Parola d'ordine: accelerazione della spesa

Accelerazione della spesa dovrà essere la “parola d'ordine” della Uil nei prossimi anni unitamente al tema della selettività degli interventi e della “qualità della spesa”.

In tale direzione, occorrono scelte di politica industriale: ad esempio finanziare coi fondi comunitari il piano impresa e lavoro 4.0; parlare di formazione continua o di come si attuano i piani della strategia nazionale della specializzazione intelligente; di finanziare un piano mirato al rafforzamento della capacità amministrativa anche in ambito locale; riscoprire la loro natura “addizionale” rispetto alle risorse ordinarie dei fondi strutturali e di investimento europei.

Politiche di coesione

E' fondamentale, in Europa, affermare il valore delle politiche di coesione e il loro finanziamento per il post 2020 non dovrà essere inferiore all'attuale 40% del quadro pluriennale finanziario europeo.

La politica di coesione andrebbe riformata e rafforzata non solo dal punto di vista economico, ma anche dal punto di vista della “governance” e della semplificazione amministrativa.

Andrebbe rafforzato il principio di addizionalità, utilizzandolo come strumento di politica economica e non solo come obbligo formale e vanno eliminate le condizionalità macroeconomiche.

La Uil ritiene che le politiche di coesione post 2020 dovranno essere caratterizzate da alcuni elementi: concentrazione tematica su poche priorità; semplificazione amministrativa; finanziamento per obiettivi; superamento dell'attuale programmazione mono fondo; svincolamento delle politiche di coesione dal semestre europeo; cofinanziamento nazionale fuori dal conteggio ai fini del deficit.

Per la Uil, è importante procedere anche per il post 2020 al rifinanziamento dell'iniziativa occupazione giovanile con un programma e finanziamento specifico.

Infine, è importante rafforzare il principio di partenariato in attuazione del codice europeo di condotta del partenariato sociale, basato sulla partecipazione dove non prevalgano logiche settoriali o interessi di parte, bensì gli interessi generali.

Si propone di proseguire con un piano straordinario di formazione per i quadri impegnati nei tavoli formali e informali di programmazione nazionale e regionale.

Il federalismo amministrativo e fiscale

La Uil ritiene fondamentale riprendere il cammino delle riforme e completare il percorso del decentramento amministrativo e fiscale (federalismo amministrativo e fiscale) che si è interrotto in questi ultimi anni.

Ciò è urgente in virtù dei risultati del referendum costituzionale del dicembre 2016 e, ancor più, rispetto ai risultati dei referendum consultivi delle regioni Lombardia e Veneto su maggiori materie e poteri.

Enti territoriali: definizione di compiti e competenze

La Uil ritiene importante chiarire, una volta per tutte, compiti e responsabilità, in modo tale da assicurare al sistema degli enti territoriali il finanziamento integrale delle funzioni pubbliche, attribuite.

Vanno introdotti erga omnes i costi e i fabbisogni standard, finalizzati a finanziare i livelli essenziali delle prestazioni.

Ogni livello di governo deve avere compiti ben definiti non solo per evitare costose duplicazioni e sovrapposizioni di funzioni, ma soprattutto per acquisire un livello di specializzazione in grado di rispondere efficacemente alle richieste di servizio, sempre più complesse, che provengono dalla società.

Occorre, innanzitutto, definire con precisione e chiarezza chi fa che cosa, tra Stato e Enti territoriali, assegnando senza ambiguità e sovrapposizioni i compiti ai diversi livelli di governo e riducendo allo stretto indispensabile le competenze condivise.

E' necessaria una rivisitazione delle materie oggetto di legislazione concorrente sia dello Stato, sia delle Regioni, che devono essere riportate in seno alla competenza esclusiva dello Stato.

Fiscalità locale, imposte, aliquote, addizionali e detrazioni

Nel contempo, occorre assicurare l'invarianza del prelievo complessivo e coniugare le esigenze di solidarietà e di perequazione verticale dei territori più svantaggiati.

Sarebbe necessario che ogni livello di governo nazionale e locale fosse dotato di un'imposta propria ben individuata.

Approfittando del blocco degli aumenti delle aliquote delle imposte e tasse regionali, provinciali e comunali (dovuto anche alla incessante campagna di informazione che la Uil ha sviluppato sia a livello nazionale che territoriale), occorre riprendere il cammino interrotto per completare il quadro della finanza locale. Negli ultimi anni, infatti, dall'abolizione della Tasi sulla prima casa in poi, stiamo assistendo ad un ritorno della finanza derivata costituita dai trasferimenti dello Stato, che rischia di ingessare i bilanci degli enti territoriali.

In particolare, per le addizionali regionali e comunali Irpef, è indispensabile rivedere il principio e la base imponibile trasformandole da imposta a sovraimposta, calcolando, cioè, l'importo per regioni e comuni sull'Irpef dovuta e non sull'intero imponibile fiscale.

In questo modo verrebbe garantito il principio costituzionale della progressività del prelievo e le detrazioni per la produzione del reddito (no tax area) che oggi sono garantite a "macchia di leopardo".

In alternativa, lasciando invariato l'attuale sistema occorre introdurre le detrazioni per la produzione del reddito e aliquote progressive per scaglioni di reddito.

Tassazione immobili

Sulla fiscalità comunale, ed in particolare la tassazione della casa si pone la questione se e come alleviare il peso per i contribuenti meno abbienti e, conseguentemente, chiedere un contributo maggiore a chi ha più disponibilità.

Il tema della reintroduzione della tassa sulle prime case per gli "alti redditi", pone la questione "se" e "come" rendere più equa la tassazione sugli immobili.

Una tesi, questa, che avrebbe fondamento, se non ci trovassimo però di fronte a due paradossi: un alto grado di infedeltà fiscale e valori catastali vecchi, iniqui e che non corrispondono al valore reale dell'immobile.

Per cui, prima di parlare di reintroduzione di tasse sulle prime case, sarebbe il caso di partire dalla revisione dei criteri che regolano i valori catastali che non significa maggiori prelievi, ma una diversa e più equa ripartizione del prelievo sugli immobili.

Il tutto accompagnato con una lotta "senza se e senza ma" all'evasione fiscale anche con un maggiore impegno dei comuni.

Infatti, i Comuni devono e possono fare molto in chiave anti evasione, non solo perché così si potrebbero recuperare risorse per ampliare i servizi ai cittadini o per abbassare le tasse al livello locale, ma anche perché una lotta serrata all'evasione fiscale e contributiva permette di ristabilire equità e giustizia sociale.

MEZZOGIORNO

L'Italia deve ripartire dal Sud

Negli ultimi due anni, nel Sud d'Italia, si sta assistendo a un'inversione di tendenza con l'uscita di questa parte del Paese dalla lunga recessione. Infatti, dopo i "sette anni di crisi", dal 2008 al 2014, nel Sud il Prodotto interno lordo (Pil), nel 2015 e 2016, cresce più della media nazionale.

Nel 2015, la crescita del Pil nel Sud è stata dell'1,1% a fronte della media nazionale dell'1%, mentre nel 2016 la crescita è stata del'1% a fronte dello 0,9% della media nazionale.

Questi dati consolidano la ripresa, spinta dal recupero del settore manifatturiero, dal consolidamento dell'edilizia e dal boom del turismo. Risultati, però, che sono frutto di fattori legati anche alla chiusura dei cicli di programmazione dei fondi comunitari e quindi difficilmente si potranno presentare nel prossimo futuro con le stesse caratteristiche.

Ma se la crescita del Sud negli ultimi due anni si è consolidata, la strada per recuperare il terreno perduto e per ridurre la forbice con il resto del Paese è ancora molto lunga.

Il Pil pro capite al sud, infatti, è di 18.214 euro, a fronte della media nazionale che è di 27.586 euro con picchi di 34.092 euro nel Nord-Ovest; di 32.454 euro Nord-Est; di 29.660 euro nel Centro.

Interventi per la crescita del Sud

Occorre sfruttare, certamente, i timidi segnali di ripresa e ridurre i "divari" che separano il Sud dal resto del Paese.

I segnali di vitalità si fanno sempre più intensi e diffusi, in quanto alla crisi sono sopravvissute le aziende più "virtuose" che ora sono più solide e patrimonializzate, soprattutto quelle del settore manifatturiero.

Per cui occorrono una serie di interventi che contengano misure coerenti tra loro e soluzioni innovative per dare speranza e futuro alle persone, partendo dalle giovani generazioni.

La Uil sostiene che, per la crescita e lo sviluppo del Sud, non occorrono politiche speciali, ma proposte economiche concrete di medio periodo valide per tutto il territorio nazionale che prevedano, però al loro interno, una maggiore intensità di aiuti e di risorse da destinare al Sud.

In questo contesto "la regola del 34%", ovvero la previsione che almeno 1/3 della spesa ordinaria in conto capitale delle amministrazioni centrali sia destinata al Sud, potrebbe invertire il trend iniziato all'inizio degli anni 2000 con la contrazione progressiva della spesa per investimenti.

Ma occorre affrontare il nodo dell'efficienza e l'efficacia del funzionamento della pubblica amministrazione, ad iniziare dalla capacità di spesa e quindi di "assorbimento delle risorse" (spesa) in tempi europei.

Infatti l'ammodernamento della pubblica amministrazione e gli investimenti per il suo funzionamento devono esser percepiti e concepiti come proprie e vere politiche di sviluppo.

Nel Sud occorre reintrodurre una politica di fiscalità di vantaggio che colmi il gap produttivo tra le varie aree del Paese.

Oggi produrre al Sud beni e servizi ha un costo maggiore (fino al 30% in più) per l'assenza di un adeguato sistema di infrastrutture materiali e immateriali. Infatti, il ridotto regime degli incentivi fiscali, previsto con l'istituzione delle Zone economiche speciali, risponde solo in parte a questa esigenza.

Le possibili soluzioni passano per una fiscalità di vantaggio "ossequiosa" delle regole europee sugli aiuti di Stato.

Le proposte della Uil

La Uil propone forme di fiscalità di vantaggio che operino sul sistema della fiscalità locale. E' necessario, inoltre, rendere strutturale l'attuale bonus assunzioni Sud con la decontribuzione piena al 100%; detassare gli utili delle imprese, attraverso l'azzeramento dell'Ires per 3 anni a

quelle imprese, che attraverso nuove assunzioni a tempo indeterminato aumentino la loro base occupazionale.

Infine, occorre mettere un freno all'emorragia di risorse umane che rischia di creare un ulteriore depauperamento del Sud dal momento che ben il 72,5% dei giovani che emigrano sono laureati.

La scuola pubblica dovrà sempre più svolgere un ruolo sociale e culturale fondamentale che dovrà essere ulteriormente valorizzato. Scuola e Università devono accrescere la qualità della vita dei cittadini e formare coscienze civili.

Ma non basta avere, però, nel sud più diplomati e laureati, occorre che a questi giovani si trovi un impiego soddisfacente e soprattutto si riattivi quel che viene definito "l'ascensore sociale".

POLITICHE DEL WELFARE E DELLA SANITA'

La salute come investimento

Sostenere le politiche per la salute rappresenta un investimento e un'opportunità per il sistema-Paese, non solo come dovere di giustizia sociale per riequilibrare le disuguaglianze, ma anche come operazione di crescita e sviluppo sostenibile, anche nell'alveo degli obiettivi dell'Agenda Onu 2030. Investire sulla salute vuol dire ridurre future spese, migliorare le condizioni sociali, sostenere lo sviluppo e, non da ultimo, creare occupazione: è un valore sociale e produttivo di un Paese che vuole essere evoluto, giusto e garante della dignità e del benessere di tutti i cittadini senza distinzione. Garantire una buona salute pubblica può favorire la crescita economica, sociale e il benessere di un Paese, ragion per cui il carattere universalistico del nostro Servizio sanitario nazionale (Ssn) va protetto come valore irrinunciabile.

Riorganizzare il Ssn nella logica della prevenzione

Occorre ripensare un Ssn che parli il linguaggio della prevenzione. Il bisogno di protezione dai rischi di ammalarsi deve essere una priorità in termini di accesso alla prevenzione secondaria come screening e diagnosi precoce, di ricorso alla prevenzione primaria a lungo termine nel ritardare o impedire l'insorgenza di gravi patologie cronico-degenerative. Il nostro Paese sta invecchiando e l'aumento dell'età media porta con sé anche l'aumento del rischio della cronicità. E' necessario iniziare a riorganizzare un Ssn preparato ad affrontare questa sfida. E' indispensabile educare sin dall'età pediatrica a corretti stili di vita: formare cittadini consapevoli e responsabili vuol dire ridurre potenzialmente il rischio di ammalarsi, con notevoli risparmi per i conti pubblici. Pertanto, occorre rivisitare e rilanciare il Piano nazionale per la prevenzione (2014-2018).

Sanità integrativa

Sapere di avere le spalle coperte da un Ssn adeguato è sinonimo di benessere, pertanto il ricorso all'assistenza sanitaria integrativa contrattuale può rappresentare la "stampella" sia per i cittadini, andando ad aggredire la spesa privata out of pocket abbattendone notevolmente i costi, sia per il Ssn nella misura in cui può aiutarlo a compiere un passo di protezione sociale verso l'universalismo reale. Per la Uil, comunque, la sanità integrativa deve avere, appunto, carattere integrativo e non sostitutivo del Servizio sanitario nazionale e non deve comportare riduzione delle risorse ad esso destinate.

Rispettare la dignità dei lavoratori

La sanità cammina sulle gambe delle persone, ossia dei lavoratori del settore. Affinché si possa realizzare un'umanizzazione delle cure è anche opportuno creare le condizioni adeguate per fare in modo che i lavoratori siano in grado di poter espletare la loro attività in maniera professionale con turni di lavoro consoni, utilizzando strumenti e macchinari adeguati e operando in ambienti salubri. In particolare per il ruolo sanitario vanno assicurati lo standard di personale e il turn over al 100%.

Piani di rientro da revisionare

Nati per ristrutturare i servizi sanitari regionali, molte volte hanno innescato un meccanismo perverso, tutto a discapito degli utenti che non solo si vedono tagliare servizi ma vengono gravati da una fiscalità aggiuntiva. Pertanto, occorre una revisione del sistema dei Pdr.

Aggiornamento dei nuovi Lea

Sebbene il Dpcm di gennaio 2017 abbia definito e aggiornato dopo quindici anni i nuovi Lea, la loro esigibilità non è la stessa su tutto il Paese, ma si differenzia da regione a regione, generando disuguaglianze inaccettabili. E' vero che con la Legge di bilancio per il 2018 non c'è stato un definanziamento del Fsn, ma è anche vero che la sua dotazione è troppo ridotta. Il rischio è che, senza adeguate coperture finanziarie, la riforma resti di fatto prevalentemente inattuata.

Ticket e superticket

La tassa sulla salute (ticket), nonché le sue esenzioni, sono amministrare autonomamente dalle regioni. Ciò crea una giungla a livello nazionale che si traduce, di fatto, in disuguaglianze tra cittadini: sarebbe opportuno prevedere una rimodulazione. Per quanto riguarda invece il superticket, lo riteniamo da sempre una tassa ingiustificata e, pertanto, ne chiediamo una sua totale eliminazione.

Liste di attesa

Altro ostacolo che si frappone tra il cittadino e l'esigibilità del diritto alla salute è rappresentato dalle liste d'attesa che, purtroppo, il più delle volte rendono inefficaci le prestazioni richieste. Esiste un Piano nazionale di Governo delle liste di attesa che purtroppo è di difficile applicazione e del quale chiediamo un suo aggiornamento. L'abbattimento dei tempi di attesa per le prestazioni sanitarie dovrebbe essere un obiettivo di qualsiasi Paese civile per non costringere i propri cittadini più deboli a dover rinunciare alle cure.

Un Sindacato al servizio dei più fragili

In una società in cui aumenta l'impoverimento, anche le vulnerabilità sono in aumento: si è ampliato, infatti, il ventaglio dei nuovi bisogni legati, in primis, all'aumento dell'età della popolazione. In questo scenario il perimetro delle fragilità non può che estendersi. Si avverte più che mai l'esigenza di un Sindacato al servizio dei più "fragili", tra i quali le persone non autosufficienti, le persone affette da disabilità e le loro famiglie.

Invecchiamento della popolazione e non autosufficienza

La non autosufficienza è una condizione che può riguardare potenzialmente ogni persona ad ogni età, ma nella maggioranza dei casi essa si manifesta con il sopraggiungere della vecchiaia e, in particolare, nelle donne molto anziane prospettandosi così anche una specificità di genere. L'Italia è il Paese più vecchio d'Europa e le proiezioni per il futuro ci dicono che questo trend continuerà, complice anche la riduzione del tasso di natalità. Con l'aumento della popolazione over 65 cambieranno i bisogni, i servizi richiesti, il grado di assistenza da erogare. Occorre adoperarsi sin da subito per potenziare, riorganizzare e ristrutturare l'intero sistema di welfare socio-sanitario rivolto alla persona non autosufficiente. Peraltro, i costi per far fronte alla non autosufficienza sono una delle principali cause di impoverimento delle famiglie italiane. In particolare, i costi delle strutture residenziali e semi residenziali sono assolutamente insostenibili. Bisognerà valutare, a questo proposito, l'introduzione di una tassa di scopo: sarebbe l'espressione di una scelta di civiltà in una società, come la nostra, storicamente strutturata su politiche di welfare.

Piano nazionale per la non autosufficienza e Fondo per la non autosufficienza

È necessario che venga predisposta una legge quadro nazionale di riferimento fondata su orientamenti precisi da far confluire nel Piano nazionale per la non autosufficienza e finalizzata a dare strutturabilità ed organicità a queste politiche. La sede istituzionale di discussione è il Tavolo interministeriale per la non autosufficienza di cui facciamo parte. Il Fondo nazionale per la non autosufficienza attualmente è dotato di strutturabilità e ammonta a

450 milioni di euro, risorse che come Uil abbiamo sempre sostenuto essere di gran lunga insufficienti.

Longevità di successo

Di fronte all'aumento della popolazione anziana è necessario parlare di prevenzione attraverso la promozione di una cultura dell'invecchiamento attivo al fine di ritardare il momento dell'insorgenza della non autosufficienza. La buona longevità (o longevità di successo) si costruisce lungo tutto l'arco della vita. Pertanto, andrebbero contemplati percorsi di avvicinamento alla longevità attiva, rivolti ai cittadini di ogni età, sulla base della tridimensionalità: educazione-prevenzione-programmazione.

Ltc e Care giver familiare

La questione di come lo Stato possa garantire un'adeguata assistenza continuativa (Long term care - Ltc) deve diventare di primaria importanza. Occorre fare di più, giacché parte dell'impovertimento e della disparità di opportunità di genere proviene proprio dalla difficoltà e dal peso di assistere un familiare che perde l'autonomia. Sono tantissime, ormai, le persone che devono prendersi cura di un proprio familiare, per la maggior parte donne. La figura del caregiver familiare deve iniziare ad avere dei riconoscimenti e tutele. Con l'attuale legge di bilancio si sono compiuti timidi passi, ma si dovrà attendere l'approvazione del testo unificato. Infine, riteniamo che la copertura finanziaria debba essere specifica e aggiuntiva a quella del Fondo nazionale per la non autosufficienza.

Il fenomeno del "badantato"

Il più delle volte l'assistenza agli anziani non autosufficienti e alle persone affette da disabilità viene delegata ai pazienti stessi e alle loro famiglie attraverso il ricorso all'assistenza informale dei familiari o al pagamento di servizi privati di cura. Quest'ultima ipotesi costituisce il fenomeno, tutto italiano, del "badantato", che ha permesso di fronteggiare una domanda di assistenza altrimenti inevasa, anche se spesso in condizioni di precarietà e irregolarità. Come Sindacato non possiamo non prendere in considerazione il fenomeno sotto varie dimensioni: emersione del lavoro nero, tutela delle lavoratrici/lavoratori, certificazione delle competenze, tutela di chi riceve le cure, attenzione sulla formazione di chi presta il lavoro di cura.

Disabilità in Italia

Le persone con disabilità in Italia sono circa 4 milioni. Nonostante la ratifica della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, avvenuta nel 2009 con la legge n. 18, continuiamo, come Paese, ad assumere un approccio sanitario e pietistico di puro assistenzialismo nei confronti della disabilità. Riteniamo necessario avere dati certi in tema di disabilità al fine di programmare e valutare l'efficacia di azioni e politiche. Ecco perché abbiamo accolto con favore l'intenzione espressa lo scorso giugno (2017) da parte dell'Istat, di inserire nella programmazione per il triennio in corso un Registro sulla disabilità. Altro aspetto che consideriamo è la necessità di predisporre un testo unico sulla disabilità a fronte di una proliferazione normativa che ha generato e continua a generare solo frammentazione, inutili duplicazioni e grande confusione.

Lavoratori disabili

Il lavoro per le persone affette da disabilità è un argomento di decisiva importanza per le persone disabili essendo il mezzo non solo per il raggiungimento di un'indipendenza economica, ma soprattutto come agente di inclusione e mezzo di socializzazione. Accogliamo lo spirito della legge n. 68/99 "la persona giusta nel posto giusto", ma ci rendiamo conto che

ancora c'è molto da fare per far sì che il collocamento mirato funzioni: soprattutto, è necessario un cambiamento culturale. Attualmente in Italia è occupata una persona disabile su 5, quindi dobbiamo fare di più e l'Ond (Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità) può rappresentare l'occasione per incoraggiare nuovi percorsi e istituti, come ad esempio la sperimentazione dell'Osservatorio aziendale. Il Fondo per l'applicazione della legge 68/1999, va incrementato facendo leva sul maggior numero di sanzioni derivanti da un'azione più incisiva di verifica dell'applicazione della legge stessa.

Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità

La Uil ha sostenuto e incoraggiato il secondo Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità redatto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità. Come Uil continueremo a garantire, come già fatto nel triennio precedente, la nostra presenza all'interno dei gruppi di lavoro.

Aumentare gli investimenti per la famiglia

Il tasso di natalità nel nostro Paese non è mai stato così basso. Siamo agli ultimi posti nelle classifiche europee anche come spesa sociale: secondo Eurostat siamo al 28° posto, seguiti solo dalla Polonia, per investimenti per la famiglia, l'infanzia, l'edilizia sociale e la lotta all'esclusione. La Uil ha sottolineato l'esigenza, non più rinviabile, di considerare le famiglie come potenziale reale per la coesione sociale e per il più generale sviluppo, in un'ottica d'investimento, e non come spesa fine a se stessa. E' necessario abbandonare l'approccio assistenzialistico degli interventi a favore di una reale inclusione e partecipazione ai processi che direttamente coinvolgono le famiglie. Sosteniamo, infatti, come Sindacato, che occorrono politiche familiari: mirate, integrate, strutturali, partecipate, con l'obiettivo di sostenere e potenziare le funzioni già oggi svolte dalle famiglie per il benessere dei propri componenti, rafforzando innanzitutto la solidarietà tra i generi e le generazioni. Questa è una sfida che riguarda il Sindacato che, a livello confederale, è coinvolto nei tavoli istituzionali di consultazione e confronto per le decisioni politiche del Paese: nell'Osservatorio infanzia e famiglia, infatti, da più tempo chiediamo di uscire da una logica d'interventi e misure spot, che tamponano il problema non risolvendolo, a favore invece di una strutturalità che intercetti i nuovi bisogni dando risposte adeguate.

Un piano nazionale per le famiglie

Come Uil, e anche unitariamente, riteniamo necessario, a partire dal Testo unico sulla famiglia, che venga fatta una ricognizione di tutti gli interventi normativi, promossa e promessa, ma mai realizzata. Ecco perché sosteniamo un Piano nazionale per le famiglie, impegnati nei tavoli dell'Osservatorio famiglia, che devono essere integrate e rafforzate con tutte le altre politiche (del lavoro, fiscali, di welfare, abitative, etc.) che concorrono alla produttività generale del Paese e offrono, a nostro avviso, quella strategia complessiva che oggi manca sulle politiche per le famiglie. Per la Uil diventa necessaria la definizione dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali (Leps) per garantire in tutto il Paese analoghi servizi ed interventi, incrementando i Fondi sociali, promuovendo la programmazione nazionale integrando i Leps con i Lea sanitari, potenziando sui territori i servizi dedicati alle famiglie.

La conciliazione vita-lavoro

La ripresa, anche demografica, deve partire sicuramente da una forte attenzione al lavoro delle donne riducendo il gap retributivo, fenomeno che caratterizza soprattutto l'Italia, puntando su politiche di conciliazione lungimiranti che sostengano l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare e che operino un cambiamento culturale a partire da un diverso coinvolgimento degli uomini alle responsabilità familiari.

La Uil sostiene da più tempo che l'attuale sistema dei congedi sia assolutamente discriminatorio e in tutte le sedi propone che venga previsto:

- l'innalzamento dell'indennità riconosciuta dall'Inps alle lavoratrici per tutto il periodo di congedo di maternità obbligatoria dall'80 al 100% della retribuzione;
- un incremento della copertura retributiva del congedo parentale, passando dall'attuale 30 all'80% iniziale, con coperture a decrescere legate al periodo di utilizzo e all'età del bambino;
- l'aumento da 4 a 30 giorni di congedo obbligatorio del padre, da usufruire nei primi mesi di vita del bambino, in aggiunta al congedo obbligatorio della mamma;
- un congedo di paternità aggiuntivo, invece che alternativo, alla madre e l'allungamento del periodo di fruizione obbligatoria;
- la possibilità per entrambi i genitori, di utilizzare il congedo parentale facoltativo incrementando l'indennità corrisposta dall'Inps per tale periodo dal 30 al 50% della retribuzione;
- la possibilità, al termine del congedo obbligatorio di maternità, di lavorare part-time dalla fine della maternità obbligatoria fino al compimento del primo anno di età del bambino e senza la corrispondente riduzione della contribuzione;
- permessi retribuiti fino ai 18 anni dei figli (oggi previsti fino ai 12 anni);
- una copertura retributiva per i permessi per malattia dei figli, almeno fino ai 3 anni del bambino;
- l'estensione a 10 giorni dei permessi annuali per ciascun genitore (non retribuito) per malattia dei figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- la strutturabilità dei finanziamenti per la contrattazione collettiva rivolta a istituti di conciliazione famiglia/lavoro, a partire dai 110 milioni stanziati dal Jobs Act e definiti da D.lgs n.80 del 2015;
- l'armonizzazione dei tempi e delle esigenze dell'organizzazione del lavoro con i servizi del territorio e la loro accessibilità (sanità, sociale, istruzione, trasporti, uffici pubblici, ecc.), attraverso linee guida per accordi e/o patti territoriali condivisi con il partenariato sociale.

Servizi socio-educativi per l'infanzia

Affinché nel nostro Paese possano coesistere alti tassi di natalità e occupazione per uomini e donne, è necessario investire anche nei servizi socio-educativi 0-3 anni, territorialmente diffusi e di qualità. Siamo ancora lontani dal raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, che fissavano il raggiungimento del tasso di accoglienza per i nidi al 33%: in Italia, infatti, la media è di circa il 12%.

La Uil, a partire dall'ultima Conferenza nazionale per l'infanzia di Bari del 2014, propone:

- uno standard per i servizi socio-educativi, nell'ottica di garantire il diritto all'istruzione ad ogni bambino e la continuità dei servizi per la prima infanzia 0-3 con quelli per il periodo 3-6, sia in termini di offerta formativa che di costi a carico delle famiglie. Bisogna porre attenzione alle modalità di sviluppo dei "poli educativi";
- forme strutturali di riduzione dei costi di servizi alla prima infanzia, rispetto ai quali si sta assistendo a una forte contrazione delle richieste per effetto degli elevati costi di compartecipazione, spesso insostenibili per le famiglie;
- l'incentivazione delle buone prassi di contrattazione di nidi aziendali e servizi integrativi per l'infanzia aperti al territorio. Il welfare aziendale rappresenta un grande supporto in termini di conciliazione e servizi e per questo va esteso a tutti i contratti nazionali, ma non può essere sostituito al welfare pubblico, che deve essere garantito a tutti i lavoratori;
- il finanziamento adeguato del IV Piano nazionale di azione e interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva;
- un'attenzione particolare al riconoscimento dei Ccnl di riferimento agli educatori, per i quali è stata prevista la laurea, dopo la riforma dello 0-6, ma allo stesso tempo deve essere

rispettato anche l'inquadramento contrattuale, con particolare attenzione ai diritti dei lavoratori già impegnati nel settore contrattuale, soprattutto per la primissima infanzia 0-3;

- la riduzione dell'Iva sui prodotti per la prima infanzia, almeno al 10%, supportato da un sistema di detrazioni, maggiori di quelle esistenti, a sostegno dei genitori per le spese di istruzione, tempo libero, cultura e sport. Occorre innalzare la soglia di detraibilità per la frequenza del nido, oggi pari al 19%, dove l'importo massimo della spesa ammessa in detrazione è pari a 632 euro per ciascun figlio.

Il contrasto alla povertà

La Uil ha sostenuto e condiviso, anche tramite l'adesione alla "Alleanza contro la povertà", tutte le politiche di contrasto alla povertà che la crisi economica ha drammaticamente incrementato. La nostra attività ha contribuito all'adozione, per la prima volta in Italia, di uno strumento per il superamento della condizione di povertà (Reddito d'inclusione - Rei), e siamo impegnati a mettere in campo strategie e sinergie al fine di un'azione inclusiva delle diverse fragilità e del superamento delle disuguaglianze attraverso:

- il potenziamento delle risorse che finanziano il Rei per rendere la misura universalistica e più adeguata a consentire l'uscita delle famiglie dalla condizione di disagio;
- l'adozione del Piano triennale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale;
- il sostegno ai territori con un'attenzione particolare all'inclusione socio-lavorativa e quindi ai servizi. Pur riconoscendo il grande contributo del mondo del terzo settore e del volontariato, è necessario il coinvolgimento del sindacato, a partire da quello confederale, per raggiungere risultati che vedano la nuova misura non solo assistenzialistica, ma effettivamente inclusiva;
- una nuova governance per l'approccio a una pianificazione diversa, innovativa e omogenea del welfare nei territori. A tal proposito, il nuovo strumento del Rei offre una grande opportunità, nella logica della rete integrata dei servizi e nel pieno coinvolgimento del Terzo settore, delle parti sociali e di tutta la comunità;
- il contrasto alla povertà educativa. La Uil ritiene che i due sistemi Rei e Fondo povertà educativa debbano diventare un sistema uniforme, in modo che quest'ultimo passi dalla sperimentazione alla strutturabilità e con il coinvolgimento delle parti sociali nella governance.

I rischi del gioco d'azzardo

Il gioco d'azzardo può diventare patologico e generare, inoltre, condizioni di nuova povertà. Ecco perché bisogna assolutamente controllare con attenzione il circuito dell'on-line che essendo, per sua natura, di più semplice accesso è facilmente raggiungibile soprattutto dai giovani. Circa il 40% dei minorenni non sa che per loro esiste il divieto di partecipare a tutte le forme di gioco che prevedono vincite in denaro. Anche in questo settore siamo convinti che la prevenzione possa fare la differenza. "Giocare" d'anticipo, creando e diffondendo informazioni sui rischi che possono derivare dal gap già dalle scuole, può sicuramente aumentare la sensibilizzazione dei futuri adulti, rendendoli più responsabili e in grado di autodeterminarsi. E' opportuno intensificare i controlli, contrastare l'infiltrazione della criminalità organizzata nel gioco d'azzardo legale e prevedere la tracciabilità di tutto il denaro che passa nel gioco d'azzardo legale; introdurre il divieto assoluto di ogni forma di pubblicità; diminuire progressivamente l'offerta effettiva di gioco d'azzardo legale, rifiutando al contempo qualunque approccio proibizionista. Tutto ciò, chiediamo venga reso più preciso e stringente attraverso la definizione di una legge quadro nazionale di riferimento, che ancora manca. Di fronte a questa tematica la Uil continuerà nel suo impegno aderendo alla campagna nazionale "Mettiamoci in gioco". Grazie a questo lavoro sono stati raggiunti alcuni obiettivi, come l'inserimento del gioco d'azzardo patologico nei Livelli essenziali di assistenza e lo

stanziamento di un Fondo ad hoc di 50 milioni di euro “vincolato” alla cura della ludopatia (legge n. 208/2015).

Il Terzo settore

La Uil ritiene che, con l’approvazione della Riforma del terzo settore, della legge 6 giugno 2016, n. 106, si sia fatto un passo avanti, ma è necessario nelle attività di programmazione territoriale, sociale e sociosanitaria, il coinvolgimento del partenariato economico e sociale. Si potrà così assicurare un’efficace ed efficiente progettazione e programmazione degli interventi, così come previsto dalla legge n. 328/2000. E’ necessario definire adeguati processi di consultazione con i soggetti del terzo settore e con i loro organismi rappresentativi riconosciuti come parte sociale. Per la Uil, i principi e gli obiettivi della legge quadro n. 328/2000 restano ancora validi, anche se vanno rideclinati alla luce del nuovo quadro e resi operativi, valorizzando le esperienze più avanzate, anche a livello territoriale, soprattutto in tema di programmazione partecipata, di gestione associata degli interventi e dei servizi, di integrazione socio sanitaria.

La contrattazione sociale territoriale

Per un Sindacato riformista, come la Uil, diventa strategico rafforzare la rappresentanza sociale del Sindacato nei territori e avviare un dialogo costante con tutti i diversi soggetti del territorio, sia su temi sociali che di sviluppo locale, per ricollegare con forza i diritti nel lavoro con i diritti di cittadinanza. Il welfare territoriale, l’organizzazione, la qualità e l’accessibilità dei servizi e degli spazi e la loro corrispondenza con i bisogni del territorio stesso, saranno decisivi per il futuro. Bisogna promuovere una cultura aperta alla partecipazione tra tutti i soggetti che sono a pieno titolo rappresentativi del territorio e in grado di intercettare i nuovi bisogni e tutelare i cittadini più vulnerabili.

CENTRI DI ASCOLTO MOBBING E STALKING

Il ruolo della Uil

La Uil, attraverso i Centri di ascolto mobbing e stalking contro tutte le violenze, è stata determinante per far modificare leggi palesemente ingiuste nei confronti delle donne, degli uomini e delle persone LGBTQI. La Uil ha acquistato una centralità nell’interlocuzione con tutte le Istituzioni e ciò è riconosciuto da tutti gli stakeholder presenti in Italia su questa tematica. I risultati ottenuti riguardano, per citarne solo alcuni, l’estinzione della pena pecuniaria per il reato di stalking, l’estensione del congedo per le donne vittime di violenza alle lavoratrici domestiche, il decreto legge per la tutela degli/le orfani di femminicidio e l’aver fatto inserire l’area problematica della violenza sul posto di lavoro nel nuovo piano Strategico nazionale sulla violenza contro le donne 2017-2020.

Sul fronte delle molestie e del mobbing nei luoghi di lavoro , dopo una lunga trattativa con Confindustria e le altri parti sociali , nel gennaio 2016, siamo riusciti come Uil a firmare l’accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Politiche sindacali per il contrasto alla violenza

La Uil può svolgere, quindi, la sua funzione anche su queste tematiche. Anzi, mentre era in atto un attacco volto ad indebolire il Sindacato e l’efficacia della sua azione , per questa tematica abbiamo assistito a un’operazione opposta. Da un lato, si è affermato da parte dell’opinione pubblica un’attenzione specifica verso l’azione che la Uil ha messo in campo per rispondere concretamente alle vittime di violenza, dall’altro, persone che non si erano mai avvicinate al

Sindacato hanno trovato un posto, attraverso i Centri di ascolto, dove potevano rivolgersi e trovare soluzioni concrete alle loro problematiche.

Riforma delle politiche contro la violenza

La Convenzione di Istanbul che è stata recepita dal nostro Paese come primo atto legislativo di questa legislatura ormai agli sgoccioli, ci dice che dobbiamo approntare politiche specifiche per eliminare i possibili fattori di rischio e di protezione delle donne. Sul piano della prevenzione riteniamo molto utile partire dalle scuole di ogni ordine e grado. La violenza e il femminicidio sono crimini di odio ed è per questo che dobbiamo cambiare la cultura maschilista e patriarcale del nostro Paese. Bisogna inserire e rendere obbligatoria questa tematica nei piani scolastici. Dobbiamo cambiare approccio e visione politica passando dalla “straordinarietà di un piano contro la violenza maschile nei confronti delle donne” a una “ordinarietà di un piano contro la violenza maschile nei confronti delle donne”. La violenza contro le donne e i femminicidi non sono, purtroppo, fenomeni straordinari. I numeri ce lo dimostrano. Ogni 3 giorni si verifica un femminicidio nel nostro Paese. Questo è un dato costante degli ultimi anni. Il Governo deve prevedere azioni ordinarie di contrasto per il femminicidio e la violenza contro le donne con fondi adeguati sistematici e un sistematico e capillare controllo del territorio.

Sul piano della protezione nel nostro Paese si ha l'impressione che si navighi a vista e questo non fa bene alle donne che sono vittime di violenza. Riteniamo necessaria un'organicità degli interventi specifici dei diversi livelli di Governo e di lavoro trasversale, verticale e orizzontale. Tutti i diversi stakeholder devono interagire attraverso protocolli specifici e organici. Possiamo utilizzare le Marac, il metodo Scotland, il metodo Eva (per le forze dell'ordine). Una scelta di metodo va fatta, poi va messa a sistema, finanziata e successivamente verificata. Tutti gli stakeholder devono sottoporsi alla verifica delle azioni messe in campo. Tale scelta va costruita insieme alle parti sociali. Va resa obbligatoria la formazione per tutti gli operatori e le operatrici, e anche per i/le dirigenti sindacali territoriali e categoriali. Sul piano della punizione è necessario evitare il rito abbreviato che sebbene serva a velocizzare i tempi della giustizia porta anche a uno sconto della pena. Dobbiamo certamente velocizzare i tempi della giustizia (la sentenza Talpis lo dice chiaramente) e rendere certa la pena detentiva. Sarebbe utile introdurre percorsi di formazione per la magistratura inquirente e giudicante. Sul trattamento degli autori sappiamo che è molto alto il rischio di recidiva e che solo in pochissimi casi (meno del 5%) ci troviamo di fronte a maltrattanti con evidenti disturbi mentali. La pena per il nostro ordinamento deve avere una funzione riabilitativa, ma tale funzione non deve essere inserita in un piano specifico che prevede le azioni di intervento e finanziarie per le donne vittime di violenza. In altre parole ci opponiamo a finanziare con i soldi pubblici i servizi per gli uomini maltrattanti per due motivi: il primo risiede nel fatto che si distruggono i fondi riservati alle donne vittime di violenze e il secondo riguarda la bassa compliance degli uomini che commettono azioni violente perché spesso questi rei (o condannati) non si rendono conto di avere un problema e pertanto risultano difficili da trattare con un percorso terapeutico.

Violenza sul posto di lavoro

Il Sindacato, ad oggi, è l'unico presidio in Italia che si occupa di violenza sul posto di lavoro. L'International Labour Office afferma che per “violenza sul posto di lavoro debba intendersi tutte le forme di violenza incluse le fisiche e quelle psicologiche, e che consiste in azioni ripetute che costituiscono forme serie di violenza come quelle sessuali, il bullismo e il mobbing”.

L'Accordo citato è un esempio di buone pratiche e lo è anche la Direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”. Questa direttiva andrebbe rivista alla luce della difficoltà che questi comitati hanno all’interno della pubblica amministrazione. Le azioni, in tale ottica, devono essere volte a un più ottimale funzionamento delle attività svolte dai C.u.g. rendendole vincolanti attraverso adeguate strutture di supporto alle loro attività predisponendo le unità operative di personale e di budget. In questo ambito si dovrebbe raccomandare l’obbligatorietà da parte dell’amministrazione della consultazione del C.u.g. per le materie di sua competenza e dovrebbe sollecitare le amministrazioni a dotarsi di un regolamento su “molestie e violenza nei luoghi di lavoro”.

Chiediamo che venga approvata la legge contro il mobbing: da troppo tempo l’Europa ce lo chiede .

Occorre costruire le politiche per l’inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza.

Sappiamo che spesso le donne subiscono violenza a causa di una mancata indipendenza economica (su questo ci sono molte ricerche, come ad esempio quello della Commissione europea di Francesca Bettio e Elisa Ticci). Bisogna dare risposte concrete a questo tema attraverso gli sgravi fiscali per chi le inserisce nel mondo del lavoro e la formazione ad hoc per queste donne, valorizzando la professionalità delle coloro che sono vittime di violenza. Bisogna, infine, considerare anche il tema delle politiche abitative e dei trasporti per le donne vittime di violenza.

POLITICHE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE

Premessa

Gli ultimi dati ufficiali presentati dall'Inail, per quanto riguarda gli Infortuni mortali e gli incidenti sul lavoro, ci consegnano una situazione critica ed allarmante.

Ci troviamo di fronte a un trend che, per il 2017, per la prima volta, prima con dati stabilizzati e poi in calo soprattutto per eventi mortali, è tornato ad essere in crescita: è un elemento preoccupante per il nostro Paese, conseguenza anche di un maggior sfruttamento degli impianti produttivi concomitante con il calo della Cig.

Strategia nazionale

L'Italia è l'unico Paese della Ue a non avere mai realizzato una propria Strategia nazionale su salute e sicurezza sul lavoro.

Il Sindacato e la Uil in particolare, ha effettuato ed effettua continuamente pressioni al fine di realizzare questa Strategia.

Solo con un indirizzo preciso e chiaro derivante da una strategia condivisa possiamo ridurre in tempi brevi gli allarmanti effetti di un sistema Ssl zoppicante e in crisi, avviatosi a una deriva già di per sé preoccupante, ma con forti aspettative di un ulteriore peggioramento.

Rapporti con le Istituzioni

Per ottenere risultati tangibili, applicabili e duraturi, il programma primario deve essere quello che punta anche al miglioramento del rapporto con le Istituzioni preposte, in termini di collaborazione fattiva al fine di raggiungere gli obiettivi previsti.

Un rapporto che deve migliorare a tutti i livelli di rappresentanza, dal livello nazionale a quello territoriale fino al livello aziendale.

La rappresentanza

Al fine di garantire un'adeguata rappresentanza per i lavoratori in termini di salute e sicurezza in ogni luogo di lavoro, così come previsto dalla norma, devono essere messe in atto tutte le iniziative necessarie per completare il sistema della pariteticità in tutti i settori con la realizzazione dei Rlst, a partire dalla definizione, in tempi brevi, dell'accordo specifico con Confindustria, continuamente bloccato o ostacolato dagli industriali.

Al fine di aumentare i livelli di prevenzione, in specifiche situazioni, con alti numeri di lavoratori/cittadini/clienti coinvolti in aree particolari (aeroporti, grandi stazioni, centri commerciali, ecc.) dovranno essere realizzati Accordi collettivi per costituire la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (Rlssp).

Inoltre, per garantire anche la tutela ambientale dentro e fuori l'azienda e i luoghi di lavoro in generale, è molto importante puntare all'allargamento delle competenze dei Rls con l'inserimento della parte ambientale (Rlsa).

Obiettivo della Uil è anche quello di realizzare in tempi brevi la figura del "Rlst Uil": un Rappresentante dei lavoratori territoriale che sia espressione intercategoriale/settoriale.

La rete e il Coordinamento Rls

Deve essere migliorata la rete Uil dei Rls, con un rapporto sinergico con le Categorie e le Confederazioni regionali. Questo si può ottenere partendo dall'attivazione e dal completamento dei Coordinamenti Rls, visti come istituti di autoformazione e formazione continua, integrati anche con azioni mirate di formazione aggiuntiva, perché solo in questo modo si potranno raggiungere obiettivi e risultati previsti in tempi accettabili.

Il rapporto tra i Rls Uil ed il Patronato Ital è un valore aggiunto che va incentivato e sviluppato, la sinergia tra questi soggetti è fondamentale per le attività di prevenzione e tutela.

Contrattazione

La contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale.

La salute, la sicurezza e la tutela ambientale, devono trovare nella contrattazione argomenti e spazi adeguati e una continua crescita di attenzione.

La contrattazione su Ssl e ambiente deve essere sviluppata a tutti i livelli contrattuali, affrontando temi specifici e prevedendo modalità di applicazione adeguate ai lavoratori e a contesti lavorativi particolari e specifici. Occorre tenere conto soprattutto delle diverse esigenze e della necessità di valorizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di migliorare le condizioni lavorative e di favorire il benessere complessivo.

Formazione Rls - ruolo

Saranno sempre più necessarie le iniziative di formazione aggiuntiva per Rls/Rlst/Rlssp al fine di migliorare il ruolo e le possibilità di intervento nelle azioni di prevenzione a livello aziendale e territoriale.

Deve essere incentivata la diffusione e l'utilizzo della "Cassetta degli attrezzi per i Rls Uil". Questa pagina è in costruzione e in continua evoluzione nel sito della Uil, Sezione sicurezza sul lavoro, con la Raccolta di strumenti utili, il tutto al fine di migliorare l'attività del Rls.

Amianto

Nella terza Conferenza governativa sull'amianto che si è tenuta a fine novembre 2017 a Casale Monferrato, e che ci ha visti coinvolti in prima linea, sono emerse le tematiche principali da sviluppare in riferimento alle problematiche relative all'amianto in termini di:

- "filiera" complessiva delle bonifiche. Ci sono ancora milioni di tonnellate di materiale contenente amianto da smaltire e recenti notizie confermano l'esistenza di un'importazione parallela di amianto dall'estero destinata a manufatti nazionali. Si incrementa così l'economia nascosta e illegale della tutela ambientale e della salute oltreché delle tasche dei lavoratori;
- ricerca. Occorre approntare metodologie diagnostiche sanitarie che riescano ad individuare la malattia correlata all'amianto in fase iniziale;
- informazione. La fase della diagnostica dovrà essere concretamente anticipata da una campagna nazionale informativa mirata alla conoscenza e al riconoscimento dell'amianto, dei suoi danni e dei sintomi di base collegati;
- tutela della salute, prevenzione e cura;
- aspetti previdenziali. Bisogna consentire ai lavoratori di vedere quantomeno riconosciuto il disagio derivato dall'esposizione all'amianto.

Come Uil chiediamo obiettivi chiari di investimenti per il futuro e al contempo ribadiamo l'importanza dello sblocco del Piano nazionale amianto nel suo insieme, con concrete assegnazioni di risorse per la ricerca, per le bonifiche, per lo smaltimento, per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori esposti, auspicando una regia unica sotto la Presidenza del Consiglio.

La tutela dell'ambiente

Il tema dell'ambiente, la sua tutela e il suo rapporto, da un lato, con la produzione e con il reddito, dall'altro, con la crisi e l'evoluzione del mondo del lavoro rappresenta la vera prospettiva occupazionale quantitativa e qualitativa e deve essere sempre più argomento fondamentale delle strategie delle forze sociali e politiche.

Il Sindacato, e la Uil in particolare, deve continuare ad impegnarsi concretamente sui temi

della protezione e valorizzazione dell'ambiente e dell'emergenza climatica, per dare il proprio contributo in Italia, in Europa (all'interno della Ces) e a livello internazionale (all'interno della Cis), alla realizzazione delle scelte strategiche sul modello di sviluppo sostenibile e sulla giusta transizione verso tale modello.

L'agenda Onu per lo sviluppo sostenibile

Punto fondamentale di riferimento per l'azione della Uil è l' Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile, programma sottoscritto nel settembre 2015 dai Governi di 193 Paesi, Italia compresa, e che ingloba 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Sdgs) che rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni decisive per lo sviluppo sostenibile.

Il primo passo per declinare a livello nazionale i principi e gli obiettivi dell'Agenda 2030 Onu consiste nella Strategia nazionale di sviluppo sostenibile, approvata dal Governo nell'ottobre 2017, che ha come fine quello di disegnare una visione di futuro e di sviluppo incentrata sulla sostenibilità, quale valore condiviso e imprescindibile per affrontare le sfide globali del nostro Paese. Questo atto diventa quadro strategico di riferimento delle politiche settoriali e territoriali in Italia, alle quali la Uil deve contribuire attivamente con un rinnovato impegno, anche unitario, di proposta, di verifica e di azione durante tutto il percorso di attuazione.

Il Fondo europeo per lo sviluppo sostenibile

In questo percorso, per la Uil assume particolare interesse il Regolamento (Ue) 2017/1601 con il quale il Parlamento e il Consiglio europeo, nel settembre 2017, hanno istituito il Fondo europeo per lo sviluppo sostenibile (Efsd), in vista del conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 Onu. Oltre alle sfide collegate con l'eliminazione della povertà, la migrazione irregolare, il reinserimento sostenibile dei migranti e il rafforzamento delle comunità di transito e d'accoglienza, il Fondo contribuirà all'attuazione dell'Accordo 2015 di Parigi sui cambiamenti climatici. Il tutto in un quadro complessivo di rafforzamento di aree e settori socioeconomici, compreso le infrastrutture pubbliche e private, l'energia sostenibile e rinnovabile, la gestione idrica e dei rifiuti, i trasporti, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'uso sostenibile delle risorse naturali, l'agricoltura sostenibile, la salute e il capitale umano, l'educazione e la formazione ambientale. Per la Uil, ogni investimento in materia di sostenibilità ambientale porta benefici e qualifica la spesa pubblica, contribuisce alla riduzione dei costi sociali e sanitari e consente di non incorrere in procedure di infrazione da parte dell'Unione europea.

L'impegno della Uil per l'ambiente nel contesto europeo mondiale

Più in generale, la Uil deve continuare ad impegnarsi, in ambito Ces, per l'attuazione del Programma generale d'azione Ue per l'ambiente, presentato nel 2012 dalla Commissione europea, finalizzato a orientare tale politica europea fino al 2020 su obiettivi prioritari pienamente condivisibili: protezione della natura e rafforzamento della resilienza ecologica, crescita sostenibile, impiego efficiente delle risorse e a basse emissioni di carbonio, contrasto dei rischi d'ordine ambientale per la salute.

Nel documento unitario "Investire nello sviluppo sostenibile" varato a Bologna lo scorso giugno in occasione del G7 Ambiente, il Sindacato ha ribadito che questo tema è una delle linee principali su cui sviluppare la propria iniziativa, non soltanto a livello nazionale, ma anche europeo e internazionale.

La Uil ha sostenuto e sostiene in modo convinto, a livello nazionale e all'interno della Ces e della Cis, la linea della Just Transition, cioè l'abbandono graduale sistematico di vecchi modelli di consumo, nel civile, nei trasporti e nella produzione, nell'ottica della strategia Ue 20-20-20. Le misure previste dalla Commissione europea di incremento degli obiettivi al 2030 devono essere abbinate alla necessaria flessibilità nelle modalità di attuazione, che possa consentire ai

vari Paesi di articolare le soluzioni più efficaci per ogni singolo sistema produttivo, prevedendo altresì una maggiore valorizzazione dell'efficienza energetica e garantendo, al contempo, la tenuta e l'implementazione dei livelli occupazionali.

Strumenti attuativi dello sviluppo sostenibile

Per dare concretezza a questo quadro d'azione e a questa strategia, occorre mettere in campo una serie articolata di strumenti. Servono:

- un Piano nazionale (Impresa 4.0) ed europeo di reindustrializzazione sostenibile e condiviso, con prioritario riferimento ai parametri Ue dell'economia circolare;
- interventi mirati all'utilizzo civile e al trasporto dei combustibili fossili, elementi preponderanti nella determinazione, anche in Italia, dei cambiamenti climatici;
- politiche utili a ridurre l'insorgenza di malattie correlate all'esposizione costante agli agenti inquinanti, con conseguente contenimento della spesa sanitaria e sociale;
- centralità dell'innovazione tecnologica e della ricerca, per nuovi prodotti a sempre più alto tasso di efficienza e di sostenibilità ambientale, connessa a piani strutturali e condivisi di formazione ambientale per nuovi percorsi occupazionali e di qualificazione o riqualificazione professionale;
- incentivi alla formazione dei formatori e degli studenti attraverso percorsi mirati in materia di sostenibilità ambientale;
- obiettivi perseguibili di Green Economy, quali concreti elementi di rilancio e di sviluppo dell'economia nazionale, con maggiori possibilità di lavoro e di benessere, in un'ottica di assunzione della legalità e della protezione del territorio come requisiti fondamentali della crescita economica e sociale;
- un quadro di regole certe e stabili, connesso a meccanismi strutturali ed efficienti di controllo pubblico, senza appesantimenti burocratici penalizzanti.

Sono necessarie, inoltre, politiche idonee:

- per l'industria del riciclo dei rifiuti in tutti i processi legati al recupero e al riuso;
- per garantire, in un settore industriale strategico, come quello che assicura il servizio idrico integrato lungo l'intero ciclo della risorsa acqua, un servizio di massima qualità, a tariffe eque per tutti, con una forte programmazione, regolazione e controllo pubblico, anche con il reinvestimento degli utili nello sviluppo strutturale e manutentivo del sistema idrico;
- per linee d'azione, adeguatamente finanziate, relative sia alla prevenzione e alla messa in sicurezza del territorio con riferimento al dissesto idrogeologico e alla prevenzione sismica, sia a un condiviso e monitorato Piano nazionale di bonifica, anche per la tutela del capitale naturale e della biodiversità;
- per arginare e contenere il consumo del suolo, condividendo leggi a sostegno della rigenerazione e recupero urbano che mettano fine alla pratica dei condoni, rilancino attività produttive ed occupazionali nell'edilizia e definiscano linee di progettazione di città sostenibili;
- per attuare una vasta e capillare azione mediatica e informativa, con attenzione particolare ai giovani e agli anziani, sui vari temi della sostenibilità ambientale, a cominciare da quelli che più direttamente li coinvolgono (raccolta differenziata, risparmio energetico, mobilità sostenibile, educazione scolastica e/o permanente, ecc.);
- per definire un futuro nazionale il più possibile sostenibile, anche attraverso il coinvolgimento sindacale nella definizione, nell'incremento e nell'utilizzo degli Indicatori del benessere equo e sostenibile (Bes) in una logica di effettivo affiancamento al Pil, finora unico indicatore della crescita.

LA FORMAZIONE SINDACALE UIL

Rafforzare la rete sindacale attraverso la formazione

L'importanza del contributo strategico e funzionale della formazione, finalizzata all'accrescimento delle risorse umane, alle loro competenze e capacità, si va sempre più affermando anche nell'ambito sindacale. Considerata come strumento centrale di sviluppo di ogni organizzazione, unitamente agli interventi di cambiamento e riassetto organizzativo, la formazione sindacale rappresenta oggi uno strumento rilevante anche per rafforzare la rete sindacale e per rispondere alle attese degli associati, attraverso il miglioramento delle performance e all'incremento del livello qualitativo della capacità di tutela sindacale e di tutte le attività e i servizi resi, sia agli iscritti che ai cittadini.

L'attuale scenario di riferimento si configura con profonde evoluzioni del mercato del lavoro e della relativa legislazione, dalla complessità dei contesti collegati sia al mondo del lavoro che alle politiche sociali globalmente intese. L'Organizzazione sindacale, pertanto, deve essere in grado di affrontare rapidi cambiamenti, anche a seguito delle mutate normative. Essa deve rinsaldarsi e la sua azione può essere efficace se i suoi dirigenti e delegati possiedono le necessarie competenze, continuamente aggiornate e incrementate, attraverso processi formativi costanti, programmati e sviluppati nel tempo.

Le competenze, individuali e di gruppo, costituiscono una parte rilevante del patrimonio di risorse non materiali delle organizzazioni, riconducibili non solo al bagaglio formativo e culturale ma anche al processo di continuo aggiornamento sindacale, rinsaldando così l'identità propria di tutto il quadro organizzativo.

Nell'ambito delle politiche formative che si vengono a delineare in tale nuovo contesto, in cui le dinamiche economiche e normative rimettono in gioco competenze acquisite e risorse, deve essere gradualmente superata l'impostazione della formazione classica, fondata esclusivamente sulla trasmissione di saperi di tecniche e valori, che deve necessariamente essere integrata da percorsi che prevedano aggiornamenti e confronti su problemi e dinamiche centrati sull'attualità e sull'esperienza concreta. Per rispondere ai nuovi bisogni la formazione necessita di significativi mutamenti di prospettiva e di metodo.

Percorso formativo

La complessità del contesto sindacale e sociale stimola, anche nell'ambito della formazione, la ricerca di soluzioni nuove attraverso la strutturazione di percorsi formativi efficienti ed efficaci, in grado di soddisfare le esigenze dei delegati, per forgiare conoscenze e competenze che li rendano capaci di affrontare sia le sfide poste dall'attività sindacale, sia dalla necessità di rispondere agli associati in un'ottica più ampia, anche in relazione alla nostra capacità di offrire servizi qualitativamente qualificati.

Un percorso di formazione sindacale, programmato e attuato dalla Confederazione per tutti i dirigenti della Uil, deve inevitabilmente tener conto di almeno due elementi: l'esperienza formativa, già normalmente svolta da parte delle Categorie/Federazioni, e le ridotte risorse e agibilità sindacali.

Per tali motivi si propone un modello formativo flessibile, organizzato e articolato in diverse fasi e modalità, ragionato sulle differenze in termini di competenze e di ruoli presenti nella nostra Organizzazione.

Si ritiene, quindi, opportuno ipotizzare un modello di offerta didattica che, coniugando diverse tipologie di attività formative - ossia percorsi formativi da realizzare sia in presenza che a distanza (on line) - porti ad un complessivo rafforzamento anche delle conoscenze già acquisite.

POLITICHE DI GENERE

Occupazione, problema del Mezzogiorno e denatalità

In un contesto di generale difficoltà sono le donne ad essere fortemente penalizzate per quanto riguarda l'occupazione. Il rapporto annuale Istat del 2017 certifica che l'occupazione femminile in età lavorativa si attesta al 48,1% mentre quella maschile è al 66,7% con ben 18,4 punti percentuali di differenza.

Va, inoltre, sottolineato che, al pari della componente maschile della forza lavoro, le donne del mezzogiorno sono quelle più fortemente colpite dal fenomeno disoccupazione, in un contesto di forte asimmetria tra le componenti territoriali del nostro paese.

Secondo i dati dell'Ispettorato del lavoro, stavolta riferiti al 2016, il 78% delle dimissioni volontarie riguarda lavoratrici madri, il 40% di esse ha dichiarato di essere stata costretta al passo a causa di problemi di conciliazione vita-lavoro, con particolare riferimento al tema della cura dei minori e degli anziani. In un paese che soffre di un evidente problema di denatalità, la promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro è una priorità assoluta.

Sono necessari interventi mirati che ricolleghino la disoccupazione femminile con le possibilità di ingresso nel mondo del lavoro oltre che di un sistema politico di microcredito e di sostegno all'imprenditoria femminile.

Il medesimo livello di attenzione deve avere la scarsa presenza femminile in alcune professioni con particolare riferimento a quelle di tipo tecnico-scientifico.

Gender pay gap: una discriminazione nel mondo del lavoro

La differenza di retribuzione, a parità di mansioni, tra uomini e donne assume in Italia una dimensione rilevante: si attesta intorno al 10,7%. A ciò si deve aggiungere che, nel corso della carriera lavorativa ed a causa principalmente di assenze per maternità e/o cura dei familiari, tale dato può addirittura triplicarsi, arrivando circa al 30%. Altro aspetto, non meno preoccupante del fenomeno del gender pay gap, è quello del part-time involontario ovvero quello a cui le donne sono costrette a ricorrere per adempiere alle necessità familiari. Inoltre, secondo l'Istat nel 2017 sono aumentate le famiglie monoparentali, in molte di esse il capofamiglia è donna.

E' opportuno ed indifferibile programmare un percorso di eliminazione del gender pay gap, prevedere parità di condizioni lavorative tra l'impiego pubblico e quello privato, il divieto dei demansionamenti, l'eliminazione del part time involontario e la riduzione della precarietà.

Gender pension gap: una discriminazione nella prestazione previdenziale

Il tema del gender pay gap ha un riflesso particolarmente preoccupante sul futuro delle donne lavoratrici.

Infatti, stante la technicalità di calcolo delle pensioni, oramai sostanzialmente riferentesi al regime contributivo, le prestazioni previdenziali delle donne, ora ma soprattutto nel futuro, saranno disallineate verso il basso rispetto a quella degli uomini come conseguenza del gender pay gap. Questa situazione comporterà una evidente difficoltà per le donne di accedere ad un assegno di quiescenza che garantisca una vecchiaia serena. Anche in questo caso, è fondamentale rimuovere tutti gli ostacoli che si frappongono al corretto svilupparsi della vita lavorativa delle donne per le quali è indispensabile valorizzarne il lavoro di cura anche in termini pensionistici tenendo conto che la pari distribuzione fra i sessi del lavoro di cura è principio corretto ma non ancora pienamente realizzato.

Necessari investimenti nel settore della cura

La conciliazione vita-lavoro è l'ostacolo maggiore per la piena e dignitosa partecipazione delle donne alla forza lavoro e al raggiungimento di un adeguato livello di prestazione

previdenziale pensionistica che consenta una vecchiaia al riparo dalla povertà. La Uil ha più volte richiamato l'attenzione del legislatore e del governo su questo tema, invocando misure chiare e dotazioni finanziarie adeguate. Studi recenti sul tema della "womenomics" dimostrano che l'investimento del 2% del Pil nel settore della cura possa generare effetti positivi sia sull'occupazione femminile che sullo sviluppo del reddito. Essendo, tra l'altro, il settore della cura a presenza tipicamente femminile, uno sviluppo dello stesso potrebbe portare benefici sia alla partecipazione delle donne che al gender gap.

Immigrazione e tratta degli esseri umani: sono le donne le più colpite

Secondo le stime dell'Oil su dati 2000-2010, circa 21 milioni di persone sono state vittime di tratta degli esseri umani.

Il fenomeno colpisce maggiormente le donne, spesso anche vittime di violenza sessuale e di sfruttamento lavorativo, tale fenomeno deve essere assolutamente combattuto a tutti i livelli. Sarà, quindi, necessario identificare e denunciare i fattori che portano a favorire il lavoro illegale e lo sfruttamento dei soggetti coinvolti nella tratta degli esseri umani. L'assimilazione di una prospettiva di genere deve portare ad un cambiamento culturale nei confronti di un fenomeno troppo spesso sottovalutato.

La violenza verso le donne è un fenomeno in preoccupante crescita

Le donne sono spesso vittime di violenza fisica e di ricatti sessuali sia sul posto di lavoro che in casa.

Ferme restando le evidenti connessioni tra violenza di genere e discriminazione, è chiaro che vivere in una condizione lavorativa precaria o di assoluta dipendenza economica da un compagno di vita violento, pone le vittime nell'impossibilità di emanciparsi. Una donna che subisce violenza è una donna discriminata nel suo ruolo di lavoratrice e, in generale, di cittadina consapevole con pari diritti rispetto a quelli degli uomini.

La parola chiave su questo tema è: prevenzione. A partire dal mondo della scuola è necessario formare le nuove generazioni alla cultura del rispetto. Il sindacato, da parte sua, dovrà fornire un presidio attivo nel mondo del lavoro dove le rappresentanze di base potranno fungere da primo contatto per le vittime di violenza sui luoghi di lavoro.

La Uil si è dotata di una rete di Centri di ascolto mobbing e stalking e ritiene opportuno programmare un percorso di inserimento lavorativo privilegiato per le donne vittime di violenza.

Proseguire l'impegno sui diritti civili e sul rispetto di ogni diversità

Sin dallo scorso Congresso la Uil ha previsto un approfondimento delle nuove politiche antidiscriminatorie volte all'inclusione di tutte le diversity in un progetto plurale per meglio rappresentare le peculiarità dei diritti civili.

Un passo importante è stata l'approvazione della legge sulle unioni civili. Fra le conseguenze vi sono indubbiamente le possibilità riguardanti la gestione del rapporto di lavoro e le misure di natura previdenziale e assistenziale. Per la prima volta non sarà più consentita alcuna distinzione, anche negli accordi aziendali o contrattuali, fra soggetti regolarmente "coniugati" e altre forme di unione precedentemente non disciplinate dalla legge.

Questo risultato da solo non è sufficiente a colmare il gap normativo ancora esistente sui diritti. Occorre proseguire il cammino nei confronti dei "nuovi" temi sociali ed ampliarlo; la Uil intende confermare l'impegno cercando anche di sviluppare nuovi percorsi partecipativi.

POLITICHE MIGRATORIE

Natura, dinamiche e limiti dell'immigrazione italiana

Nell'intero continente europeo, la società è in fase di grandissima trasformazione dovuta a molteplici cause, tutte interne alla globalizzazione: squilibri nello sviluppo con altri continenti, conflitti nelle aree di migrazione, debacle demografica, crescente pressione migratoria, effetti di dumping sul mercato del lavoro e nella società, tendenza alla crescita delle discriminazioni e del razzismo; in generale, un maggior conflitto sociale.

Il processo di globalizzazione ha reso interdipendente l'economia e la finanza mondiale e, allo stesso tempo, ha aumentato l'emarginazione dei Paesi meno competitivi, inoltre rendendo più facile l'accesso alle informazioni, ha anche stimolato il fenomeno migratorio, catalizzato dall'aggravamento delle differenze sociali, dalle guerre e dai cambiamenti climatici.

L'Italia, che non ha ancora superato gli effetti della crisi iniziata nel 2008, continua ad essere in difficoltà sul piano produttivo e occupazionale, oltre a registrare un peggioramento della propria situazione demografica e un cambiamento degli stessi cicli migratori.

Tra il 2014 e il 2016, la popolazione straniera presente in Italia, che rappresenta oggi l'8,3% di quella totale, ha rallentato il suo tasso di crescita e negli ultimi due anni è risultata statica. Attualmente, secondo gli ultimi dati, sono 5,3 milioni gli stranieri residenti nel nostro Paese (3,7 milioni i non comunitari), il 52,4% donne, il 20,6% minori. A questi vanno aggiunti circa un milione di cittadini naturalizzati. A differenza del primo decennio del nuovo secolo, quando il numero degli stranieri è praticamente triplicato, la crisi economica ha indotto a un cambiamento dei percorsi e dei comportamenti migratori: l'Italia è diventata prevalentemente un'area di passaggio verso i Paesi del Nord Europa. Durante il 2016 sono stati rilasciati 227.000 nuovi permessi, il 5% in meno rispetto all'anno precedente. Il calo ha di nuovo riguardato soprattutto le migrazioni per lavoro (13 mila nel 2016), diminuite del 41% rispetto al 2015. E' continuata, invece, la rapida crescita dei nuovi permessi per motivo di asilo e protezione umanitaria che ha raggiunto il massimo storico: 78 mila, il 34% del totale dei nuovi permessi.

Un nuovo ciclo migratorio

Dal 2014 in poi un nuovo ciclo migratorio, con differenti caratteristiche, ha preso piede in Italia e in Europa: non più ingressi per motivo di lavoro, ma soprattutto per motivi familiari e per ragioni di protezione umanitaria. Tra il 2014 e il 2017, quasi 600 mila persone sono sbarcate sulle nostre coste con l'obiettivo di lasciare rapidamente il nostro territorio e dirigersi in Germania, Svizzera, Inghilterra, Francia o altri Paesi del Nord Europa. Anche molti degli stranieri tradizionalmente presenti hanno deciso di lasciare il Bel Paese, assieme a circa 700 mila giovani e meno giovani italiani. Secondo l'Istat, tra i migranti giunti in Italia nel 2012, solo il 53,4% è ancora presente al 1° gennaio 2017.

Per quanto riguarda i nuovi flussi dal Mediterraneo, comunque, il meccanismo prodotto dal regolamento di Dublino li ha sostanzialmente bloccati alle frontiere interne, trasformando l'Italia in una sorta di collo di bottiglia dove si sono concentrati i flussi principali provenienti dall'Africa Sub-Sahariana. Molti stranieri (nuovi arrivati o gente che ha perso il lavoro) sono finiti nelle maglie dell'economia sommersa producendo un impressionante fenomeno di dumping lavorativo, comprimendo le retribuzioni e peggiorando le condizioni di lavoro, con grave danno per tutti.

È chiaro che tendenze di questo tipo comportano una serie di effetti negativi a livello di sistema: salari più bassi significano maggiori disuguaglianze, riduzione della domanda interna, incremento della fragilità economica, rischi di contrapposizione tra gruppi sociali. Dal punto di vista delle imprese, inoltre, è difficile pensare a uno sviluppo di lungo termine e a un modello di crescita delle produzioni a maggior valore aggiunto attraverso il ricorso a scelte di

abbattimento dei costi perseguite ricorrendo a un capitale umano sempre più dequalificato e sottopagato.

Immigrazione e lavoro: il ruolo del Sindacato

Resta comunque importante l'apporto del lavoro straniero alla nostra economia: i lavoratori stranieri sono attualmente 2,4 milioni, circa il 10,5% dell'occupazione complessiva in Italia (dati Ismu). Il 76,6% degli stranieri è impiegato come operaio, quelli senza lavoro sono circa 450 mila. Secondo un recente rapporto della Fondazione Moressa, i lavoratori stranieri presenti in Italia hanno prodotto, l'anno scorso, 131 miliardi di euro di ricchezza, il 9% del Pil, pagato 7 miliardi di euro di tasse e versato contributi all'Inps per 11 miliardi di euro.

A tutela delle esigenze di questi cittadini, si è consolidata negli anni una strategia sindacale rivolta alla tutela contrattuale degli immigrati sui posti di lavoro, soprattutto in termini di contrasto alle discriminazioni (ad esempio differenze salariali), di risposta a loro esigenze specifiche, e a contrasto del maggiore rischio infortunistico connesso alle mansioni da loro svolte.

La domanda di miglioramento delle condizioni di lavoro da parte degli immigrati, è cresciuta in parallelo con la loro partecipazione attiva alla vita politica, sociale e sindacale, spesso associata alla consapevolezza dell'importanza dell'accesso ai diritti di cittadinanza.

Negli anni, il generale aumento delle iscrizioni degli stranieri al sindacato ha confermato l'efficacia dell'attività di contrattazione nazionale e territoriale, per combattere le disparità di trattamento tra lavoratori stranieri e italiani, in materia di orari e salari. Questo è infatti, assieme all'accesso al lavoro, uno dei punti nodali su cui si gioca la lotta alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Rimangono, comunque, molti problemi in settori a forte concentrazione di immigrati, quali l'agricoltura, l'edilizia e i servizi alla persona, la logistica. Non si può negare, in questo quadro, quanto sia profondo, anche all'interno del mondo che cerchiamo di rappresentare, un clima di diffidenza, preoccupazione e, spesso di intolleranza, che va certamente contrastato ma anche compreso. Gran parte ciò è frutto, oltre che per le campagne politico-mediatiche, anche del non-governo delle dinamiche migratorie e della poca intensità di azioni tese all'integrazione socio-lavorativa, specialmente nelle regioni del Mezzogiorno, ma non solo, dove si registrano casi di grave sfruttamento, caporalato e negazione dei diritti contrattuali, con gravi effetti in termini di dumping lavorativo e sociale.

Sul piano dei permessi amministrativi, il sindacato ha mostrato un crescente impegno. Da molti anni, sulla base di protocolli sottoscritti con il Ministero dell'Interno, i patronati hanno svolto un ruolo via via sempre più importante nel supporto alla soluzione dei problemi burocratici, prodotti dalla legge Bossi-Fini, agli stranieri, supporto che ha anche riguardato il loro inserimento nel tessuto sociale.

Riforma della legge sulla cittadinanza

In Italia, 800 mila bambini e giovani di origine straniera aspettano la riforma della legge n. 91/92. Il disegno di legge è stato approvato alla Camera nell'ottobre del 2015 e da allora giace al Senato senza che la I Commissione lo abbia mai esaminato. Il varo della riforma, entro la legislatura, è incerto.

La proposta di riforma è basata sullo Ius soli per chi è nato in Italia da genitori stranieri con almeno 5 anni di residenza e sullo Ius culturae per i minori stranieri che arrivano entro i 12 anni e abbiano completato almeno un ciclo scolastico.

Attualmente una forma molto diluita di Ius soli già esiste nell'attuale legislazione, in quanto i minori stranieri nati in Italia, e che abbiano soggiornato ininterrottamente fino ai 18 anni, hanno la possibilità, al compimento della maggiore età, di chiedere la cittadinanza. Per tutti gli altri c'è solo la strada della naturalizzazione che prevede 10 anni di residenza, un lavoro

stabile, un reddito adeguato, la copertura sanitaria, un'abitazione adeguata e altre condizioni per richiedere la cittadinanza, con successiva attesa media dai 3 ai 7 anni.

Per la Uil, è sacrosanto riconoscere ai minori figli di stranieri, nati e cresciuti in Italia, il diritto a un percorso di cittadinanza equo, anche perché quasi sempre si tratta di cittadini culturalmente italiani, che vivono e studiano accanto ai nostri ragazzi, che hanno le nostre stesse aspirazioni e che scommettono sul futuro dell'Italia. E' giusto che anche l'Italia scommetta su di loro.

Avremmo voluto maggior coraggio da parte dell'attuale maggioranza di governo e minori speculazioni sulla pelle di questi bambini e ragazzi.

Siamo, comunque, convinti che una legge approvata oltre un quarto di secolo fa, per solo un decimo della popolazione straniera presente oggi nel nostro Paese, sia del tutto inadeguata a rappresentare la composita società italiana di oggi, multietnica e multiculturale, e a regolarne l'accesso alla cittadinanza italiana, passaggio fondamentale per una piena integrazione. Quasi un milione e mezzo di neo italiani non sono nati in Italia e contribuiscono in maniera cospicua alla nostra economia e crescita sociale. E' giusto che ai loro figli venga data la possibilità di non dover attendere decenni per godere di un diritto che sostanzialmente gli spetta.

Nuove strategie per la Uil e maggior ruolo per i nuovi cittadini

Malgrado la crisi economica, il peso degli immigrati nel mercato del lavoro e nel sindacato è destinato ad aumentare. Consideriamo, dunque, che non sia più funzionale la scelta di confinare un tema così grande e trasversale, come quello della trasformazione multietnica del mercato del lavoro, a una nicchia dipartimentale. E' necessario un grande sforzo e collaborazione tra categorie, confederazione e patronato per offrire strumenti nuovi di crescita sindacale e proposte politiche e contrattuali volte a rafforzare la presenza e il ruolo dei nuovi cittadini nella Uil.

Fin dal Congresso del 2010, è stato costituito il Coordinamento nazionale Uil Immigrati, un organismo di consultazione in cui vengono discusse le strategie dell'Organizzazione in materia di immigrazione e vengono suggerite iniziative puntuali. Un'altra scelta è stata l'inclusione nel Comitato centrale della nostra Organizzazione di tre dirigenti donne di origine straniera. Altri quadri di origine straniera sono presenti nelle strutture a livello territoriale e di categoria. Nel corso degli ultimi anni, il Coordinamento ha approfondito importanti tematiche: crisi e immigrazione, politica europea in materia di migranti, diritti di cittadinanza, accesso al pubblico impiego, lotta alle discriminazioni, tematiche relative all'asilo, ecc.. A questo va aggiunta l'intensa attività sviluppata dall'Ital, sia in materia di servizi offerti ai cittadini stranieri, sia nella promozione di momenti di formazione e riflessione in materia di politiche migratorie. Grande collaborazione c'è anche tra il Dipartimento nazionale e le attività di alcune categorie, in particolare la Uiltucs, la Uila, la Uil Pensionati, la Uilpa e la Uim. Il Dipartimento nazionale, inoltre, ha prodotto un'intensa mole informativa e formativa, sulla base di convegni, circolari e la newsletter settimanale "Focus Immigrazione". Non bisogna, infine, dimenticare il prezioso lavoro svolto a livello territoriale dalle associazioni di area Uil che si occupano di immigrati. Il dipartimento Uil Immigrazione ha svolto, inoltre, un ruolo, spesso di guida, anche nei confronti dei livelli sovra nazionali istituzionali (Commissione Ue, Ilo) e sindacali (Ces).

Per quanto riguarda il coordinamento, sollecitiamo una valorizzazione del suo ruolo e funzioni anche a livello di un riconoscimento formale dell'Organizzazione e con l'elaborazione di un proprio statuto e regolamento interno. Andrebbe anche favorita la partecipazione di suoi rappresentanti ad altre importanti istanze politiche e organizzative della Uil e nelle categorie.

Per stimolare una maggiore collaborazione tra le diverse istanze dell'Organizzazione, proponiamo la creazione di coordinamenti regionali immigrazione, con l'obiettivo di un maggior dialogo e proposte tra le differenti strutture della Uil (Territori, Categorie, Servizi). Il lavoro svolto a livello decentrato verrà poi valorizzato da momenti di convocazione nazionale del Coordinamento, con l'obiettivo di arrivare all'organizzazione della Assemblea nazionale dei quadri Immigrati della Uil.