

 **CONFERENZA  
NAZIONALE  
SERVIZI IN RETE**  
PER LA PERSONA  
PER IL LAVORORoma,  
Auditorium del Massimo  
3-4-5 luglio 2018

## CONFERENZA NAZIONALE SERVIZI IN RETE CISL

Roma, 3/4/5 luglio 2018

### Documento finale II Commissione vIVAce, Ial, Sportello Lavoro

La 2<sup>a</sup> Commissione, ascoltata la relazione della Segretaria Organizzativa Confederale Giovanna Ventura, l'introduzione del Segretario Generale Aggiunto Luigi Sbarra, valutati i contributi emersi dal dibattito, ricco e partecipato, e quello del Segretario Confederale Andrea Cuccello, li approva, auspicandone l'assunzione da parte degli organismi statutari affinché diventino orientamenti operativi per rafforzare la strategia organizzativa e di rappresentanza della CISL.

La domanda di tutela e di rappresentanza sindacale cambia insieme e a causa delle concomitanti trasformazioni del lavoro, dell'economia, della società. Il decentramento e la frammentazione produttiva, la flessibilità del lavoro, la discontinuità delle carriere lavorative, il fenomeno migratorio, l'invecchiamento della popolazione, la crisi del welfare, lo sviluppo delle ICT e del digitale, hanno indotto l'evoluzione dei contenuti e della mission della stessa contrattazione collettiva e, contestualmente, un trasferimento rilevante delle domande di tutela verso la sfera personale e familiare, della cui specificità i lavoratori e le lavoratrici chiedono riconoscimento mediante interventi, servizi, effettivamente "personalizzati", capaci di massimizzare i vantaggi e la forza della contrattazione collettiva.

Di questa domanda, sempre più specifica e articolata, che oggi incorpora richieste difficilmente inquadrabili entro il perimetro dei tradizionali/storici servizi agli iscritti (orientamento ed accompagnamento nelle transizioni lavorative, sostegno al fabbisogno di professionalizzazione e qualificazione per l'occupabilità, aiuto nei percorsi di utilizzo delle politiche passive ed attive, conoscenza ed assistenza nell'utilizzo degli strumenti, in particolare di quelli informatici), il sindacato, la CISL, deve farsi carico sia sotto il profilo strategico-rivendicativo sia sotto il profilo organizzativo e dell'offerta delle 'azioni' e dei servizi, anche specialistici.

### **Attuare gli impegni dell'Assemblea Organizzativa e del Congresso**

Il focus etico del XVIII Congresso "per la persona, per il lavoro", anche in coerenza con gli orientamenti dell'Assemblea Organizzativa, deve essere declinato operativamente, lungo un asse politico - tematico di azioni complesso ma ineludibile: "lo sviluppo coordinato delle politiche attive e passive del mercato del lavoro" per "contrastare vecchie e nuove forme di sfruttamento ed illegalità (caporalato) e condizioni di precariato, nel privato e nella pubblica amministrazione"; l'impegno per la affermazione di "diritti universali di protezione sociale (previdenziali, socio-assistenziali, sanitari), di formazione e del lavoro" per le professioni autonome e nuove, delle arti e dei mestieri (freelance, Partite IVA, liberi professionisti), da coniugare con una iniziativa di rappresentanza sindacale che effettivamente ne valorizzi la "atipicità", salvaguardandone il diritto, offrendo risposte ai fabbisogni di tutela individuale mediante la rete dei servizi territoriali; il rafforzamento della "occupabilità nella transizione fra lavoro e lavoro e per assorbire progressivamente l'elevato livello di disoccupazione, specie nella componente giovanile", che rinvia alla necessità di implementare e diffondere gli strumenti di alternanza o di inserimento, di corrispondere, con una offerta formativa adeguata e diversificata, all'urgenza del fabbisogno di qualificazioni tecnico-professionali delle imprese, al recupero della dispersione o del *drop out*, al disagio educativo.

La "vertenza" per il lavoro e per i giovani impone di far convergere, sempre più organicamente, la nostra iniziativa sindacale verso la costruzione di un nuovo sistema di tutele capace di tenere su una dorsale unica e coerente la tutela nel posto di lavoro; la tutela nel mercato del lavoro; la tutela per la persona nel lavoro. Non una tutela "contro" ma una tutela "per": per la qualità e per la dignità del lavoro, effettivamente rispettosa della centralità della persona e dinamicamente orientata ad ascoltarne i bisogni.

Questo comporta l'allestimento di una rete di iniziative, programmi e servizi da garantire durante tutta la vita lavorativa, per governare e non subire gli episodi di discontinuità o variabilità che potranno verificarsi. La formazione è il perno attorno al quale ruota l'insieme di questi strumenti: è la scommessa delle politiche di attivazione; è la leva per la crescita e lo sviluppo costante delle professionalità, tradizionali, nuove,

emergenti, per tentare di affrontare i differenziali non sostenibili tra nord e sud del paese.

Per questo, il ruolo che il sindacato può esprimere, anche con un proprio apporto diretto, nell'indirizzo e nel governo delle politiche per la formazione continua, per l'accompagnamento, l'orientamento, l'inserimento e il reinserimento al lavoro, dei giovani e degli adulti, diventa elemento strategico anche nel contesto della Conferenza, non per l'immediatezza del ritorno associativo (tesseramento) ma per la rafforzata coerenza del ruolo sociale che alcune istanze organizzative specifiche – benché distinte dalla CISL nella forma giuridica, negli assetti di responsabilità e di *governance* – esprimono rispetto al nostro modello di rappresentanza collettiva e alla nostra missione. È questo il modello di confederalità che ci distingue e che identifica una capacità di analisi e di proposta che porta a sintesi le esperienze, le vitalità, le responsabilità agite dai diversi livelli organizzativi entro un quadro di valori, di finalità e di missione unificanti. Di questa confederalità fanno parte anche il patrimonio di percorsi educativo-formativi e di accompagnamento al lavoro sviluppati dalle imprese sociali IAL, le esperienze di incontro che si realizzano negli Sportelli Lavoro CISL e la rete di relazioni e interazione attivata da vIVAce.

La CISL deve presidiare con risorse organizzative efficienti, competenti, responsabili, la linea di confine ancora troppo labile tra inclusione ed esclusione nei percorsi di transizione verso e all'interno del mercato del lavoro; percorsi ancora frammentati, ancora poco permeati dalla consapevolezza e dall'effettivo riconoscimento del valore delle *competenze* per la qualità e la dignità stessa del lavoro, per la legittimazione di una idea moderna di partecipazione, più consapevole e matura, che stabilisce una connessione diretta tra la qualificazione del lavoro, la competitività delle imprese, lo sviluppo sociale del Paese. “La formazione continua è una delle leve più potenti per qualificare il lavoro e far crescere l'occupabilità e il ruolo dei lavoratori”, e come tale è centrale anche per la modernizzazione del sistema di relazioni industriali.

Il modello della bilateralità che abbiamo affermato attraverso i Fondi Paritetici Interprofessionali è emblematico della efficacia di un modello di rappresentanza unitario ed integrato, in cui una rete di interessi si poggia su una rete più ampia di solidarietà. In questo contesto, la formazione continua negoziata può rappresentare una “porta” nuova attraverso la quale i lavoratori incontrano la CISL e, quindi, un canale importante per la promozione di nuove adesioni e per la conferma associativa.

La necessità di avviare un grande piano di potenziamento della formazione continua e della qualificazione del lavoro basato sul ruolo dei Fondi Paritetici Interprofessionali comporta, da un lato, che la formazione sia percepita e valorizzata come risorsa nell'operatività delle diverse funzioni (contrattualistiche, di rappresentanza, di servizio) e che si realizzi un significativo investimento formativo per la crescita delle competenze dei delegati, innanzitutto, dei quadri e del gruppo dirigente. A tal fine, la Commissione segnala l'opportunità – per massimizzare il valore dei conferimenti e operare le necessarie economie di scala – che tutte le strutture (confederali, di categoria, enti e associazioni) individuino un unico Fondo Interprofessionale al quale iscriversi e versare

il contributo dello 0,30%, per avvalersi di una leva di finanziamento integrativa dell'investimento corrente che la CISL già realizza per la formazione dei quadri e degli operatori, rafforzandone la prospettiva di sistema, mediante il supporto operativo della rete IAL.

### **1. Sportello Lavoro CISL**

La realizzazione di questa azione specifica è connotata all'identità e alla missione storica della CISL. L'obiettivo di allestire un vero sistema di Politiche Attive nazionale, cui abbiamo con determinazione concorso, deve essere pienamente perseguito e monitorato affinché non subisca rallentamenti o distorsioni. Anche a tal fine, in ragione degli elementi di sussidiarietà e di integrazione che devono contraddistinguere tali servizi, la CISL ha scelto di assumere direttamente una propria iniziativa, il progetto degli Sportelli Lavoro, costruendo reti, ricercando sinergie, confronto ed accordi con tutti gli attori del sistema, per accompagnare ed orientare disoccupati, giovani, cassintegrati, quindi le fasce più deboli del mercato del lavoro come anche quelle categorie portatrici di fabbisogni specifici quali i lavoratori transfrontalieri, nel percorso di ricerca attiva di una occupazione, facendo emergere e dando visibilità nei territori ad un sindacato che ascolta, prende in carico, orienta ed accompagna ogni lavoratore, iscritto e non, in un cammino di tutela e di crescita, di consapevolezza e di rinascita. Il percorso di realizzazione che, su iniziativa e coordinamento confederale Nazionale, vede già molte USR interessate ed attive d'intesa con le UST e le federazioni di categoria, nella predisposizione di un servizio a sportello caratterizzato da strumenti (il Portale informatico unico), da livelli essenziali di prestazione e di standard, anche di comunicazione e di immagine, univoci e distintivi, deve essere rafforzato, al fine di estendere tali potenzialità progressivamente su tutto il territorio, sostenendo, in coerenza con i contesti economici e produttivi locali, l'impegno delle strutture del Sud e guardando anche alle opportunità di certificazione e di qualificazione offerte, nella dimensione europea, dalla rete Eures. L'individuazione degli operatori da dedicare a questa attività assume rilievo strategico e pertanto la Commissione sollecita la Confederazione a progettare ed attuare un percorso formativo mirato, anche valorizzando le potenzialità ed il supporto della rete degli operatori ANOLF per favorire la partecipazione dei lavoratori immigrati. La rete IAL può rappresentare, nei territori in cui è radicata, lo snodo tra la domanda (di formazione o di lavoro) rilevata dallo Sportello e l'offerta di congrui percorsi formativi o di opportunità lavorative. Per massimizzare le opportunità di inserimento/ricollocazione, la Commissione valuta positivamente lo strumento delle convenzioni attivate con alcune tra le maggiori Agenzie per il Lavoro e parallelamente richiama l'esigenza di rafforzare la rete delle sinergie interne tra territori, categorie e altri componenti della rete dei servizi a tutti i livelli. A tal fine la Commissione sollecita una riflessione più ampia sulla possibilità di pervenire a condizioni e modalità di gestione coordinata, anche sperimentali, di:

Assegno di Ricollocazione, NASPI, dimissioni online, tra Patronato, Ufficio Vertenze, Sportelli Lavoro e IAL, integrando i dati a disposizione di ciascuna struttura per massimizzare capacità di tutela e ricadute organizzative. In questa dimensione confederale, inoltre, possono essere collocati e realizzati ulteriori progetti di innovazione sociale, valorizzando anche le buone pratiche della Federazione dei Pensionati, che guardano alla tipicità dei fabbisogni professionali e di qualificazione, di accompagnamento, di *matching*, delle figure del lavoro di cura, in una prospettiva che contempera i diritti di questi lavoratori e lavoratrici, la tutela dei soggetti più fragili, la vicinanza alle famiglie.

## 2. La rete delle imprese sociali IAL

Le imprese sociali IAL, nella loro dimensione organica ed integrata di rete nazionale, hanno compiuto un percorso complesso e non privo di criticità, che dal risanamento sta ora traguardando effettivi risultati di rilancio e di crescita, al quale l'Organizzazione ha, nei diversi contesti, responsabilmente concorso.

La configurazione in società di capitali e l'acquisizione della qualifica di imprese sociali hanno rappresentato due elementi di garanzia per la distinzione delle responsabilità (di indirizzo e gestionali) e per l'efficientamento delle strutture, alcune delle quali generano e redistribuiscono consistente valore nei territori e che hanno intrapreso – con il coordinamento di IAL Nazionale – significativi progetti di sviluppo organizzativo interno, promuovendo affiancamento e sostegno solidale alla crescita delle imprese più piccole o di recente ricostituzione, nel dialogo con le USR interessate.

Pertanto, l'impegno ufficialmente assunto dall'Esecutivo confederale nel 2007 può essere confermato, ricercando però maggiore coerenza tra le determinazioni ed i comportamenti e le scelte messe in campo. La rete IAL è lo strumento unico di riferimento di tutta la CISL nella formazione professionale, permanente e continua, e per l'inserimento lavorativo dei giovani e di tutti i lavoratori, occupati e non, e in tal senso la Commissione esorta tutte le strutture a valorizzarne ulteriormente il contributo nell'ambito della bilateralità e dei fondi interprofessionali, in connessione con le innovazioni e le evoluzioni settoriali e contrattuali e a supporto della gestione delle crisi e dei piani di riqualificazione, riconversione e ricollocamento in un rafforzato dialogo con le federazioni di categoria.

La Commissione, inoltre, invita a perseguire con maggiore sistematicità la collaborazione interna tra IAL e le strutture confederali e di categoria dedicate alla ricerca e alla formazione sindacale, a partire dalla Fondazione Tarantelli, per la crescita delle opportunità formative e di aggiornamento del gruppo dirigente, dei quadri e degli operatori in chiave transnazionale e su tematiche innovative, e l'implementazione di nuove filiere di attività e di progetti con la rete degli enti e delle associazioni. Per la socializzazione delle esperienze realizzate all'interno dell'organizzazione e per la valorizzazione dei risultati conseguiti, la Commissione suggerisce la redazione, da parte

della rete IAL, di un rapporto annuale – integrativo dei rispettivi Bilanci Sociali – illustrativo dell’attività di formazione continua svolta nell’ambito della bilateralità e, più in generale, delle buone pratiche di collaborazione con le strutture sindacali e dei servizi sui temi di missione della rete IAL.

### **3. L’associazione vIVAce**

“L’evoluzione tecnologica, la diffusione informatica, il proliferare di piattaforme digitali stanno producendo una serie di nuovi profili professionali con modalità di lavoro, esigenze contrattuali di rappresentanza specifiche, che colloca questi lavoratori al di fuori degli schemi tradizionali”. Questa trasformazione del lavoro vede sempre più persone solo scegliere la via dell’indipendenza lavorativa non come imposizione data da terzi, ma come scelta consapevole. “I lavoratori autonomi con partita IVA iscritti alla Gestione Separata Inps sono anche portatori di bisogni di identità professionale e tutela collettiva di cui tenere conto rispetto ai contenuti della nostra azione contrattuale di rappresentanza”. Questo, però, non equivale a non avere bisogni tradizionali. Al contrario, in un mercato sempre più competitivo si ha un livellamento delle tutele e dei compensi verso il basso, rendendo, anche grazie alle piattaforme digitali, il lavoro professionale legato alla logica del “chi offre meno”. Per scardinare l’impoverimento e la logica del ribasso del compenso dei professionisti occorrono servizi mirati, formazione e accompagnamento. Per questo, il principio “per il lavoro e per la persona” deve declinarsi per la CISL, in un coerente sostegno a questo segmento del mercato del lavoro, tutelandone la professionalità durante tutta la vita lavorativa attraverso azioni mirate e non solo. A questo si aggiunge la necessità di un’identità comune che vada oltre la forma fiscale, ma che veda nel “lavoro” il fulcro dello stare insieme al di là della singola professione.

La neo nata associazione vIVAce sta positivamente avviando un percorso scandito da incontri e confronto tra professionisti al fine di costruire un’identità comune che parta dalla rappresentanza e dalla cultura del lavoro. La Commissione richiama l’esigenza di sostenere e sviluppare gli spazi e i luoghi per facilitare lo scambio di informazioni tra professionisti, partite Iva.. sia nella rete (quali la *community* che sarà attiva anche online) sia all’interno delle sedi sindacali; la capacità di fornire risposte e servizi alle esigenze di questi lavoratori e di lavoratrici (assistenza e consulenza fiscale, sanitaria, socio assistenziale, informazioni e accompagnamento iniziali..) è fondamentale per implementare la rappresentanza di questo mondo. L’associazione vIVAce è il mezzo per mettere in rete i servizi della CISL e farli conoscere al mondo dei freelance e dei liberi professionisti e, come tale, deve essere coerentemente sostenuta e promossa, anche sperimentando azioni di sviluppo organizzativo territoriale ed opportuni meccanismi di tesseramento.