

AUMENTA L'IMPORTANZA DEL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI



di Giorgio Ferro

Vice-Presidente Confindustria

Le parti sociali hanno un compito specifico nell'ambito della società civile: la rappresentanza degli interessi, delle inquietudini e dei bisogni di quella quota di società che intendono rappresentare.

Nelle democrazie mature occidentali, quanto su detto è ancora più rilevabile stante la complessità del tessuto sociale post-industriale. Questo insieme, che comprende diversi ambiti e dimensioni di intervento, nel mondo del lavoro viene chiamato concertazione, ed è inteso come mezzo per fornire risposte adeguate alle questioni vitali per la modernizzazione del modello sociale nazionale, limitando il tasso di conflittualità tra le parti.

La funzione delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori dipendenti quali parti sociali in Italia si è rafforzata a partire dalla fine degli anni '80 – ovvero con la prima crisi strutturale del modello paese, essendo stata quella petrolifera degli anni Settanta di tipo congiunturale – con la stipula di una serie di accordi interconfederali tesi a limitare la spinta inflazionistica ed a ridurre le tensioni sociali, ovvero ad aumentare il tasso di condivisione delle politiche di risanamento.

Nell'ultimo ventennio a questo scopo primario si sono aggiunti tutta una serie di nuovi ambiti che, o la volontà comunitaria ovvero quella nazionale, attribuivano ai soggetti sociali.

Tra questi ambiti ha assunto – dopo Lisbona – una grande importanza la formazione, intesa come strumento per invertire il processo di deindustrializzazione dell'Europa rispetto al Nordamerica ed alle economie emergenti. A tale scopo si è valorizzato lo sviluppo della formazione "in itinere" della carriera, intesa come superamento del vecchio concetto che vedeva la formazione come momento precedente a quello lavorativo, tipico delle concezioni fordiste dell'economia industrializzata. La spinta che ha convinto il Legislatore ad attribuire alle parti sociali questo compito è ravvisabile nella volontà di coinvolgere in modo più diretto i soggetti coinvolti.

L'intesa sociale è, infatti, lo strumento più idoneo per definire nuovi equilibri tra flessibilità e sicurezza anche nella piccola e media impresa. Inoltre nell'attuazione dell'allargamento ai nuovi paesi, all'interno dell'Unione Europea il ruolo del dialogo sociale è visto con interesse. Il contributo paritetico alla comprensione e alla collaborazione sociale è infatti la base del successo della strategia di modernizzazione economica e sociale.

È con questo spirito che la nostra Confederazione ha portato avanti la propria politica di relazioni industriali. Passo dopo passo, superando gli inevitabili attriti, abbiamo costruito un sistema di relazioni industriali, sindacali e contrattuali, conquistandoci la credibilità degli interlocutori per la serietà dell'impegno profuso nei nostri programmi: così abbiamo raggiunto, in pochi anni, risultati impensabili.

L'attenzione nella scelta degli obiettivi imperniati sulle relazioni industriali si sta dimostrando vincente. In primo luogo è stato fissato con le OOSS dei lavoratori dipendenti il Protocollo di Relazioni Industriali di coerenza delle politiche sindacali tese a conciliare obiettivi economici, sociali e ambientali. È stato stabilito il principio di partecipazione paritetica delle organizzazioni sindacali, quale strumento volto a conciliare gli obiettivi di tutela dei lavoratori e di competitività delle aziende.

Gli accordi sindacali si sono concretizzati con la sottoscrizione di 22 CCNL, ricettivi dei nuovi strumenti di flessibilità contrattuale in sintonia con il D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, che ha riformato in modo radicale il mercato del lavoro, teso ora al compimento del processo di superamento del divieto di interposizione di manodopera, con l'abrogazione della L. 1369/1960 e della stessa L. 196/1997, e con l'introduzione di nuovi strumenti contrattuali.

Le relazioni industriali presentano una situazione articolata, caratterizzata dallo sviluppo di organismi pari-

tetici quali: enti bilaterali, fondi formazione e fondo per la previdenza complementare.

Gli Enti bilaterali nazionali promuovono attività di conciliazione, pareri di conformità, certificazione contratti d'apprendistato e di formazione continua. Quest'ultimo caposaldo dell'attività è delegata ai fondi che stipulano convenzioni con enti terzi, che interpretano il loro ruolo correttamente.

L'ultimo riconoscimento istituzionale riguarda "Fondazienda" (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) ottenuto attraverso il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ai sensi del comma 2 art. 118 della Legge

23/12/2000 n. 388 e successive modifiche, e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2007. Contestualmente, in tale decreto viene riconosciuta la maggiore rappresentatività di Confterziario sul piano nazionale, raggiungendo così definitivamente quell'obiettivo confederale necessario al dialogo profondo e caratterizzante con le Istituzioni, a tutto vantaggio delle categorie economiche rappresentate.

Ora è necessaria l'attivazione delle parti allo sviluppo dell'ente, che necessita di partire con un bacino d'utenza di almeno 3500 aziende e che impieghino 20.000 lavoratori. Il costo delle aziende per l'attività formativa è nullo, basterà effettuare la scelta del fondo entro il mese di ottobre di ogni anno.



SCHEMA CONTRATTUALE CONFEDERALE

CCNL ARTIGIANATO	CCNL SERVIZI	CCNL INDUSTRIA	FONDI PARITETICI	ENTI BILATERALI
<ul style="list-style-type: none"> - Metallmeccanici - Chimici - Tessili - Acconciatori - Alimentaristi - Lavanderie - Legno - Odontotecnici - Orafi - Pulimento 	<ul style="list-style-type: none"> - Ced - Terziario - Turismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Metallmeccanici - Chimici - Tessili - Legno - Pulimento - Alimentaristi 	<ul style="list-style-type: none"> - Fofoiart - Fofoter - Fondazienda - Fondevoluzione 	<ul style="list-style-type: none"> - EBTU - ECST - EPMI - EBAA - EBCED - EBSC