

Introduzione Paola Bentivegna

Seminario “Enti bilaterali questi (S)conosciuti”

28 marzo 2011

L'iniziativa di oggi vuole essere un primo passaggio di approfondimento all'interno degli Enti Bilaterali esistenti nelle diverse categorie, per meglio conoscere la materia e quindi poterla affrontare con l'obiettività necessaria.

Senza giudizi ma con l'obiettivo, individuando una serie di “buone prassi”, di dare elementi utili a quelle categorie nelle quali non sono ancora stati costituiti Enti Bilaterali e spunti di riflessione laddove fosse utile modificare qualcosa.

Per questo, abbiamo chiesto il contributo delle categorie dove questi organismi sono presenti da anni e che, avendo svariate sfaccettature, ci daranno una panoramica delle prerogative e delle eventuali opportunità.

Ringraziamo il Prof. Scarpelli per la sua presenza e che ci aiuterà a declinare giuridicamente alcuni aspetti e ringraziamo il Segretario Generale Onorio Rosati che concluderà questo pomeriggio.

Ivana Brunato ed io, che condividiamo l'incarico delle politiche contrattuali nella Segreteria, faremo due brevi introduzioni, per lasciare poi lo spazio alle compagne e compagni delle categorie, che hanno accettato di unirsi a noi nel fare questa “panoramica” e che ringraziamo particolarmente. I contributi che ci verranno dati, saranno da parte degli Edili, del Commercio, dei Bancari, degli Alimentaristi e dell'Artigianato.

L'Ente Bilaterale, dovrebbe avere un ruolo di supporto ai processi di qualificazione del lavoro.

Non può esercitare funzioni sostitutive delle istituzioni pubbliche, né promuovere funzioni che si discostino dagli scopi originari, soprattutto nell'ambito delle attività di gestione economica.

Il principio etico nella gestione degli enti è fondato sulla trasparenza gestionale, sulla correttezza degli atti e sulla coerenza della missione alla quale si ispira la bilateralità, le cui finalità sono:

- Rendere effettivi diritti retributivi e di welfare, non facilmente esigibili a causa della frammentazione di imprese e rapporti di lavoro
- Integrare e ricalibrare il welfare statale (previdenza, disoccupazione: vedi ad esempio soci di cooperativa di facchinaggio legati al vecchio DPR 602)
- Integrare istituti e procedure della rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori strutturalmente deboli e spesso poco sindacalizzati
- Piena applicazione dei CCNL, dove ciò particolarmente difficile
- Lotta al sommerso, dove si manifesta con maggior forza

La legge 30, il D.lgs 276/03 e le recenti disposizioni del collegato al lavoro, hanno introdotto due novità particolarmente disapprovate dalla Cgil, nella riforma del mercato del lavoro e degli EE.BB.: la certificazione dei contratti di lavoro e l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La certificazione dei contratti di lavoro atipici, non ha piena forza legale ed è impugnabile davanti al giudice del lavoro e l'intermediazione è il controllo delle parti sociali sul collocamento, quindi insidiosa e a forte rischio di distorsione clientelare (si può avviare o favorire all'avviamento al lavoro, solo chi è iscritto alle organizzazioni che costituiscono gli Enti).

- A questo proposito riteniamo che vi siano una serie di azioni che potrebbero aiutare in quella gestione corretta e trasparente che citavo prima, a partire ad esempio dalla definizione della sede dell'Ente, che non dovrebbe essere (se non in via temporanea e definita), presso l'Associazione Datoriale. Primo per evitare che prevalga il "marchio" dell'Associazione stessa a discapito della visibilità delle OO.SS. e poi per evitare, da parte dei "padroni di casa", un utilizzo interessato a mettere a disposizione le proprie sedi, che andrebbe a carico dell'Ente.

- La gestione delle risorse, dovrebbe essere gestita da personale assunto appositamente da Società di selezione del personale e i conti dell'Ente dovrebbero essere controllati da revisori esterni, qualificati, in quanto la eventuale poca competenza di persone nominate, può creare problemi rispetto alla trasparenza e correttezza della gestione.

- Il Direttore dell'Ente, dovrebbe poi rispondere al comitato di amministrazione ed essere prevista una rotazione obbligatoria; nelle assemblee degli Enti, per parte sindacale, si potrebbero inserire persone che abbiano all'interno della nostra Organizzazione anche incarichi politici, per una migliore attuazione delle politiche di settore determinate nella singola categoria.

- Nello Statuto e nel Regolamento sono descritte le normative che regolamentano gli Enti Bilaterali e il Regolamento, come avviene nelle Cooperative, ha spesso maggior peso rispetto allo Statuto. E' fondamentale quindi, che in questo documento si ribadiscano alcuni concetti già contenuti nello Statuto, oppure fare riferimenti specifici a quanto già definito dallo Statuto stesso.

- Rendere pubblico il Bilancio sociale, anche on-line, è un modo per attuare trasparenza e per evitare che altri che hanno meno "preoccupazioni" di noi, possano derogare dalle linee concordate.

- Negli Enti Bilaterali, si dovrebbero programmare cose alternative a ciò che normalmente fanno già Associazioni Datoriali e OO.SS., quali ad esempio una formazione "più spicciola" e perciò diversa da quella erogata dai fondi di formazione interprofessionale: formazione ed informazione sulla previdenza, sulla disabilità, sulla sicurezza (mi viene ad esempio in mente quanto potrebbero fare gli Enti Bilaterali per la formazione degli stranieri, sia per quanto riguarda l'insegnamento della lingua italiana, sia per quanto riguarda la traduzione in lingua originale delle norme minime sulla sicurezza nel lavoro). Potrebbero anche promuovere il recupero scolastico!

Sulla base delle linee guida indicate nelle delibere attuative della Conferenza di Organizzazione decise nel 2008 e delle singole esperienze di cui siamo a conoscenza, possiamo riassumere alcune osservazioni ed indicazioni, utili nella costituzione di nuovi Enti e Fondi e per eventualmente "correggere la rotta" ad alcuni di quelli esistenti, ove fosse necessario.

Un quesito che riteniamo interessante, lo abbiamo posto al Prof. Scarpelli e che riguarda la liceità di accordi che prevedano l'obbligatorietà di iscrizione agli EE.BB. da parte dei lavoratori e delle aziende.

Nei Fondi per la formazione continua, è necessario che gli accordi sottoscritti dalle OO.SS. di categoria e dalle rappresentanze sindacali siano specifici e non generici e che si preveda un maggior coinvolgimento nella formazione di genere, di immigrati non italiani e un equilibrio tra tutte le figure professionali e non con una prevalenza negli alti livelli.

Molto importante è il monitoraggio continuo dell'attività svolta dai fondi e l'assunzione di un quadro di regole condivise dalla Confederazione.

Un altro elemento da tenere sotto controllo, è che le aziende coprano ciò che è formazione obbligatoria per legge, a loro carico, riferendoci in particolare alla legislazione prevista in materia di salute e sicurezza nel lavoro.

Vi sono poi alcune incompatibilità, di partecipazione della Cgil, che è opportuno individuare e condividere:

- prima di tutto le entrate derivanti dalla bilateralità, che vanno verificate nella quantità e nell'utilizzo, evidenziandole nei bilanci, sia di categoria, sia confederali
- la messa in trasparenza e relativa documentazione, va applicata a tutte le risorse, sia economiche che strumentali, compresi eventuali distacchi di personale a carico dell'Ente Bilaterale
- le risorse versate ai Fondi interprofessionali della Cgil, devono essere utilizzate nella loro totalità, per la formazione di quadri sindacali a tutti i livelli e senza discriminazione di genere

Se e come, tutto ciò si può conciliare con il nuovo accordo separato del terziario, non siglato dalla Filcams, ce lo spiegherà il prof. Scarpelli nel suo intervento.

Dopo questa breve analisi, ci sentiamo quindi di proporre l'istituzione di un Osservatorio milanese coordinato dalla Camera del Lavoro, per una mappatura completa degli Enti e Fondi esistenti a carattere territoriale e per un aggiornamento costante dei compagni e compagne della Cgil, di esperti e tecnici anche esterni all'Organizzazione, che vengono di volta in volta proposti per la gestione degli Enti Bilaterali; crediamo infatti che costituire una sorta di anagrafe (come deve approvare il Direttivo nazionale confederale, e deciso nella Conferenza di Organizzazione), sia un obiettivo facilmente raggiungibile e organizzativamente utile.

Il monitorare la corretta applicazione delle regole confederali, può infatti anche aiutare laddove ci sia particolarmente difficile lavorare con chi si è dato meno regole di noi, nella gestione di Enti e Fondi.

Vi ringrazio per l'attenzione e lascio ora la parola ad Ivana che ci introdurrà nel ragionamento che vede intrecciate le posizioni della Cgil nelle politiche contrattuali.