



Fondazione Ezio Tarantelli  
Centro Studi  
Ricerca e Formazione

## **Politiche contrattuali e per l'occupazione nell'attuale scenario economico europeo e nazionale**

*Questionario dell'Università di Lovanio per il Network europeo della ricerca*

*a cura di Gabriele OLINI ó Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione*

### **1.1 - Obiettivi e logiche dietro la strategia contrattuale**

Q1. Finalità e target della sua organizzazione

*La CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) è un'associazione sindacale, libera e autonoma dai partiti, che attraverso la contrattazione e la partecipazione, persegue lo sviluppo individuale e sociale della persona, per le sue necessità materiali, intellettuali e morali. La CISL agisce con metodi e strumenti partecipativi, solidaristici, responsabili e democratici grazie all'attività svolta nei posti di lavoro e nei territori dai delegati e dai dirigenti sindacali eletti dagli iscritti. I lavoratori aderiscono, in base all'attività svolta, alla relativa Federazione di categoria, che a sua volta fa parte della CISL.<sup>1</sup> Questa caratteristica pone l'accento sull'autonomia contrattuale della categoria e la differenza da altre Confederazioni, come nel caso della CGIL in Italia, in cui l'adesione è direttamente all'organizzazione sindacale, come espressione dell'unità di classe e di azione.*

---

<sup>1</sup> CISL (2017), *Bilancio di Missione CISL Nazionale 2016*, Roma, Edizioni Lavoro, [www.edizionilavoro.it](http://www.edizionilavoro.it)

## 1.2 I FONDAMENTI STATUTARI

L'articolo 2 dello Statuto della CISL esprime i valori e la missione che animarono i "padri costituenti" e che ancora oggi ispirano l'individuazione di nuove soluzioni per rappresentare e tutelare gli iscritti: la centralità della persona, la solidarietà, la giustizia e la pace in una società libera.



BILANCIO DI MISSIONE 2016



Figura 1 CISL (2017), Bilancio di Missione CISL Nazionale 2016

Un altro elemento identitario per la CISL è dato dall'autonomia, ovvero dall'indipendenza rispetto ai soggetti istituzionali (governo, amministrazioni, partiti) e delle relazioni industriali, mirata alla creazione di un progetto proprio. Sono la contrattazione e il dialogo sociale gli strumenti primari per il raggiungimento del miglioramento delle condizioni economiche e professionali dei lavoratori. Il vincolo è che i fattori e i calcoli politici restino fuori dalle trattative sindacali, pur sapendo che i negoziati non sono avulsi dal contesto generale in cui avvengono. Firmare o non firmare un'intesa, cioè, dipende cioè dal giudizio che viene dato sulla possibilità che quell'intesa migliori le condizioni per i lavoratori o meno, non da chi sia l'interlocutore.

*La CISL ha scelto la partecipazione come orizzonte strategico, sia quella diretta nell'organizzazione del lavoro, sia quella che ambisce a influenzare le grandi scelte imprenditoriali ed economiche, come ci ha insegnato l'indimenticabile Ezio Tarantelli.<sup>2</sup> La scelta partecipativa, pur nella sua modernità legata ai nuovi contesti, richiede l'affermarsi di una più generale cultura cooperativa, dove il fare e il decidere insieme*

<sup>2</sup> Ezio Tarantelli fu economista di fama internazionale, studioso delle relazioni industriali e, negli anni Ottanta, consulente della Cisl, con cui tra l'altro collaborò nel complesso passaggio del referendum sul depotenziamento della scala mobile, prima del suo barbaro assassinio da parte delle Brigate Rosse.

*si richiamano in termini nuovi all'antico convergere del sindacalismo e del mutualismo che illuminò i primi passi dell'emancipazione civile e politica.*<sup>3</sup>

Relativamente al target *la CISL è un'organizzazione che associa, attraverso le strutture sindacali di categoria e quelle territoriali, lavoratori di settori diversi (agricoltura, industria, pubblico impiego, servizi), pensionati e disoccupati, senza alcuna pregiudiziale politica, ideologica o religiosa. La CISL, quindi, non si rivolge solamente ai lavoratori occupati e ai pensionati, ma anche alla vasta fascia di coloro che hanno una posizione marginale o precaria nel mercato del lavoro (come il lavoro nero) e a coloro che ne sono esclusi (disoccupati, giovani, donne, anziani, i ).*<sup>4</sup> Fondamentale è il rapporto che si stabilisce tra la persona ed il lavoro. *Benché i numeri siano enormi, il lavoro e la persona non esistono in generale, come massa. Ci sono soltanto lavori di persone e persone che lavorano. È impossibile svilire il lavoro in nome della persona o la persona in nome del lavoro. E non si promuove il lavoro senza la persona, come la persona senza il lavoro.*<sup>5</sup>

Q2. La loro ratio economica

a. Modello di crescita?

i Un problema di produttività?

ii Che tipo di crescita salariale? Un problema di moderazione salariale?

L'Europa e, in modo ancora più netto, l'Italia hanno conosciuto una drastica riduzione della crescita economica negli ultimi venti anni. Secondo la CISL, a livello mondiale il primo fattore della crisi finanziaria va ricercato in trent'anni di sperequata distribuzione del reddito e di aumento delle diseguaglianze a danno delle aree sociali medie e basse, a cui si è ritenuto poter far fronte tramite la supplezza della finanza. *E' fallita la promessa di uscire dall'età segnata dall'organizzazione del lavoro fordista e dalle politiche economiche keynesiane con una finanza che alimenta il consumo e la crescita (a debito) illimitata, che ha dominato la scena tra la fine degli anni Settanta del Novecento e il 2008, e abbiamo assistito alla disillusione di una terapia per curare la crisi della finanza e dell'economia mondiale che non interveniva sulle cause strutturali che l'avevano generata. Il grande dissesto della finanza privata e dei suoi effetti recessivi è stato trasferito sui bilanci pubblici.*<sup>6</sup>

L'Unione Europea, all'esplosione della crisi, ha risposto con la sola politica di austerità fiscale che ha aggravato la prima recessione (2008-2009) e generato la

---

<sup>3</sup> Bruno Manghi (2017), *Interpretare il presente, ricordare, guardare avanti*, sta in Alberto Berrini (a cura di) *"Declinare crescendo" o "Crescere cambiando"? Il sindacato e la scelta partecipativa*, Roma, Edizioni Lavoro;

<sup>4</sup> CISL (2014), *Che cos'è la CISL*, Roma, Edizioni Lavoro, [www.edizionilavoro.it](http://www.edizionilavoro.it)

<sup>5</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>6</sup> CISL (2017), *XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro, Relazione di Annamaria Furlan, Segretaria generale CISL*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

seconda, esclusivamente europea (2011-2013), esasperando la sofferenza sociale. La crisi, infatti, ha rivelato tutta la fragilità del progetto europeo rimasto in mezzo al guado con una moneta unica senza Sovranità politica legittimata, senza una mutualizzazione e condivisione della politica fiscale e dei bilanci pubblici, senza un'assicurazione europea dei depositi.<sup>7</sup>

*La crisi ha aumentato le distanze tra Nord e Sud d'Europa. I Paesi del Sud hanno dovuto forzatamente affrontare un processo di deflazione salariale e di caduta dell'occupazione, dei consumi, della domanda aggregata e della crescita per cercare di restare competitivi e rispettare i vincoli di finanza pubblica. Senza crescita i vincoli di bilancio pubblico sono diventati sempre più stringenti riducendo ulteriormente le risorse a disposizione per lo sviluppo. L'austerità - ricetta sbagliata al problema - ha ulteriormente depresso i consumi, producendo un circolo vizioso. Tale situazione ha aggravato le condizioni del nostro Paese, appesantito da forti ritardi strutturali, dall'aumento delle diseguaglianze sociali e divari territoriali, stretto tra assenza di crescita e alto debito pubblico; per questo non si può scindere il tema dello sviluppo e della crescita economica con quello della coesione del tessuto sociale e della capacità di inclusione.*<sup>8</sup>

Per promuovere la ripresa economica in Italia occorrono, dunque, politiche economiche e fiscali espansive, che rafforzino la domanda interna, aumentino i salari e riducano la tassazione sul lavoro e sulle pensioni. Il problema dello sviluppo vede, comunque, oltre che il tema della domanda, quello dell'offerta. *Per la crescita di lungo periodo la variabile cruciale è la produttività, che fondamentalemente trae origine dalle innovazioni. Alla lunga è il costante aumento della produttività, ossia quanto si produce per ora lavorata, che assicura il costante miglioramento del benessere e del tenore di vita.*<sup>9</sup> Se il problema della bassa crescita della produttività è ancora riconducibile in parte alla domanda, soprattutto per quanto riguarda la debolezza degli investimenti, privati e pubblici, vi è una importante componente che viene dalla capacità di fare innovazione e di migliorare l'organizzazione del lavoro. E qui ritorna decisivo il tema della partecipazione.

*C'è un accumulo di innovazioni tecnologiche che unite a un conseguente ridisegno dei sistemi organizzativi e delle professionalità determinano un netto cambiamento del modo di produzione. Le innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali mettono in discussione le tradizionali relazioni che si stabiliscono tra i lavoratori e le rappresentanze sociali nella sfera della produzione. L'impresa che promuove*

---

<sup>7</sup> CISL (2017), XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro, Relazione di Annamaria Furlan, Segretaria generale CISL, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>8</sup> CISL (2017), Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>9</sup> CISL (2017), Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

l'innovazione e decide gli investimenti è la stessa impresa che ha bisogno di coinvolgere il protagonismo dei lavoratori in un continuo processo di innovazione. Questo sviluppo delle forze produttive chiama direttamente in causa il sindacato, a cui può aprirsi uno spazio enorme per discutere e realizzare le forme organizzative più «umane» con cui gestire le nuove tecnologie e la nuova organizzazione. Si tratta di una grande opportunità di innovazione della rappresentanza che richiede capacità di studiare e co-progettare «il futuro che diventa presente». Su questa frontiera l'Italia complessivamente «è indietro». Tra il 25% e il 30%, soltanto, del nostro sistema industriale ha accolto la sfida strategica dell'innovazione. È dunque necessario un importante sforzo innovativo la cui risorsa principale è rappresentata dai lavoratori. <sup>1</sup> In particolare la partecipazione, quella «dal basso», usufruisce di nuove opportunità di realizzazione, perché necessitata dall'innovazione tecnologica. Si tratta di una grande occasione. In questa trasformazione verso la qualità del lavoro il sindacato può essere protagonista e in prospettiva legittimare anche la partecipazione «strategica». Più in generale l'azione sindacale dovrà da un lato spingere per aumentare la velocità del rinnovamento nelle parti più arretrate delle nostre economie. Dall'altro negoziare l'innovazione nelle parti evolute dell'economia in modo che gli incrementi di produttività siano equamente distribuiti nelle retribuzioni dei lavoratori. Questa attenzione all'organizzazione del lavoro, e dunque a un maggior impegno nei luoghi di lavoro, è centrale per affrontare questa nuova fase economica e politica.<sup>10</sup>

Si tratta, dunque, di creare un contesto complessivamente più favorevole all'aumento delle retribuzioni, dal lato della domanda e dal lato dell'offerta globale. Per questo la CISL condivide «il Manifesto della CES quando afferma che il lavoro deve valere di più. In una stagione economica nella quale anche a chi svolge mansioni a basso contenuto professionale o ripetitive viene richiesto di lavorare in squadra, di migliorare la produttività, di suggerire innovazioni, di partecipare creativamente al successo dell'impresa, dobbiamo riconoscere e pagare meglio le competenze, a tutti i livelli e per tutte le funzioni. In Italia esiste una questione salariale che ha molte componenti, a partire dall'eccessiva tassazione che grava sui lavoratori e dal cuneo fiscale, unico in Europa.

Per queste ragioni, il sindacato contrattuale che la CISL vuole interpretare deve potenziare l'impegno affinché il lavoro sia correttamente valutato e maggiormente remunerato. Non è una pura questione di meritocrazia. È il giusto riconoscimento, anche economico, al lavoro per il contributo essenziale al successo delle imprese, in un contesto competitivo nel quale, al contrario, la remunerazione del lavoro soffre di una «ragione di mercato» che privilegia l'azionista, il top management o il consumatore finale. Per queste ragioni ci attende una stagione di contrattazione

---

<sup>10</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

*decentrata che correli i salari aziendali alla produttività, alla redditività e ai risultati dell'impresa, ma pretende, altresì, di riconoscere la dovuta centralità alla valutazione delle competenze espresse dai lavoratori.*<sup>11</sup>

b. Quali indicatori vengono utilizzati?

Osserva Uliano Stendardi: *Un aspetto fondamentale della contrattazione nazionale (il salario) è stato per oltre quarant'anni legato all'andamento dell'inflazione: negli anni Settanta e Ottanta i con l'automatismo della scala mobile; negli anni Novanta con l'inflazione programmata nell'ambito della politica dei redditi sancita dall'Accordo del 23 luglio 1993 tra sindacati, imprenditori e governo (il punto più alto della concertazione). A partire dall'Accordo triangolare del 22 gennaio 2009 l'inflazione prevista (o attesa): un indicatore, quindi, di tipo tecnico affidato a un soggetto terzo, l'ISAE prima, l'ISTAT dopo. Questo indicatore resta, in qualche modo, ancora di riferimento ma in una situazione in cui l'accordo che lo aveva generato è scaduto da tempo. La deflazione si pone, quindi, tra i fattori di novità (sconosciuta) che impattano sulla contrattazione.*<sup>12</sup>

Riguardo alla contrattazione decentrata, l'Osservatorio OCSEL CISL rileva che rispetto ai dati 2015/16, prevale la negoziazione di forme di retribuzione variabili e incentivanti rispetto agli elementi fissi (si veda paragrafo successivo Q3) Fra gli elementi variabili dominano di gran lunga i premi di risultato (98%) rispetto ai premi presenza (21%). Nel determinare il premio di risultato prevalgono gli indicatori tecnici-produttivi (81%) rispetto a quelli di bilancio (19%). Sono invece poco praticate le formule miste. La preponderanza degli indicatori tecnico produttivi rispetto agli indicatori di bilancio è spiegabile con la dimensione delle imprese in cui si sono fatti gli accordi. In aziende medio piccole è più naturale individuare parametri tecnici (facilmente comprensibili e controllabili dai lavoratori). Gli indici di bilancio sembrano invece preferiti dalle aziende medio grandi.<sup>13</sup>

Q3. Una riflessione sulle ultime due tornate di rinnovi contrattuali alla luce delle strategie adottate; Cosa è andato a segno e cosa invece no?

In una situazione complessiva di bassa crescita salariale, negli ultimi anni i trend settoriali delle retribuzioni contrattuali si sono differenziati. A fronte di una dinamica dei prezzi ancora significativa nel periodo 2011 ó 2012 (variaz. annua intorno al 3%), le retribuzioni nell'industria in senso stretto si sono giovate di una maggiore regolarità nei rinnovi; dal 2014 ha inciso molto un'eccezionale ed inattesa caduta della crescita dei prezzi. I rinnovi contrattuali precedenti a tale data erano

---

<sup>11</sup> CISL (2017), XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro, Relazione di Annamaria Furlan, Segretaria generale CISL, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>12</sup> Uliano Stendardi (2016), *Contrattazione: tra deflazione, produttività e welfare*, sta in Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione, *Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica*, WP Working Papers n.3/2016, [www.centrostudi.cisl.it/](http://www.centrostudi.cisl.it/)

<sup>13</sup> Osservatorio OCSEL (2017), *Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016 – 3° Report*, giugno, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

stati conclusi, infatti, avendo a riferimento l'inflazione attesa a quel momento; l'aumento in termini reali che ne è derivato è stato di fatto un incidente di percorso, anche se utile a stabilizzare la domanda interna. Nel terziario privato, invece, è stata costantemente più alta nel periodo la quota di dipendenti in attesa di rinnovo e le retribuzioni nominali hanno avuto una dinamica inferiore a quella dell'industria. Il blocco dei rinnovi contrattuali a partire dal triennio 2010 ó 2012 ha congelato, invece, la situazione nella pubblica amministrazione; anche i valori in termini nominali sono rimasti fermi.

Nel biennio 2016/2017 le variazioni nominali delle retribuzioni da contratto nazionale si sono ridotte anche nel settore privato per effetto della deflazione e per il posponimento degli incrementi retributivi deciso per recuperare lo scostamento tra le previsioni precedenti di inflazione, rivelatesi troppo elevate, e i valori effettivi. I recenti rinnovi contrattuali nel settore privato si sono scostati dalle aspettative sull'inflazione, come avveniva dall'accordo del 1993, a meccanismi espliciti e automatici di indicizzazione a posteriori sulla base dell'inflazione realizzata; altri rinnovi hanno previsto correzioni sollecitate in corso d'opera sulla base dell'andamento effettivo, anche prevedendo incontri tra le parti. In alcuni accordi interconfederali l'evoluzione delle retribuzioni viene collegata alle prospettive di sviluppo del settore piuttosto che alla dinamica dell'inflazione attesa.

#### **RETRIBUZIONI DA CONTRATTO NAZIONALE**

*(Var. % in termini nominali)*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
Totale economia	1,1	1,5	1,5	1,2	1,2	0,6	0,5
Settore privato	1,5	2,1	1,9	1,6	1,6	0,7	0,7
- Industria in senso stretto	2,2	2,4	2,0	2,4	2,5	0,5	0,5
- Servizi privati	0,9	1,7	2,0	1,1	0,9	0,9	0,9
Pubblica amministrazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Inflazione (IPCA)	2,9	3,3	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,4

(\*) Primi 11 mesi del 2017 rispetto a stesso periodo 2016

#### **DIPENDENTI IN ATTESA DI RINNOVO**

*Quota % sul totale dei dipendenti*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
Totale economia	37,2	30,4	48,1	59,9	43,5	63,7	43,4
Settore privato	18,8	10,0	32,9	48,2	27,1	53,2	26,8
agricoltura	0,0	4,4	0,0	71,4	0,0	4,8	0,4
industria	3,1	1,3	28,8	11,9	3,5	69,9	19,6
servizi privati	34,5	18,4	39,0	80,0	50,6	41,1	35,2
attività della pubblica amministrazione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(\*) Primi 11 mesi del 2017 rispetto a stesso periodo 2016

Fonte: ISTAT

Quindi la retribuzione contrattuale ha subito un'erosione in termini reali dal 2011 al 2017 di 1,5 punti nella media del sistema economico, dello 0,6% nei servizi privati e di 9 punti nella pubblica amministrazione. E in controtendenza la crescita di circa 3,5 punti nell'industria in senso stretto, anche se negli ultimi mesi si è ridimensionata.

Un elemento sotto osservazione è la frammentazione della contrattazione nazionale, con il deciso aumento del numero dei CCNL passati, secondo l'archivio del CNEL, da 398 nel 2008 a 868 nel 2017. Un'analisi della Banca d'Italia, non ancora pubblicata, ma citata nell'ultima Relazione del Governatore, indica, su dati di fonte amministrativa che nel 2015 il 2 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo era coperto da un contratto sottoscritto da organizzazioni minori, caratterizzato da livelli retributivi spesso inferiori (fino al 20 per cento) rispetto a quelli previsti dal corrispondente contratto collettivo siglato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Proliferazione contrattuale da parte di soggetti poco o per nulla rappresentativi, dumping contrattuale, rottura dei classici perimetri contrattuali sono oggi alcune tendenze che portano a degenerare il modello contrattuale italiano e che necessitano di immediati interventi correttivi.

Secondo l'Osservatorio OCSEL CISL della contrattazione decentrata anche sotto i duri colpi della crisi la negoziazione più prossima al luogo di lavoro (aziendale, di gruppo o territoriale) non ha costituito un luogo di puro decentramento della contrattazione. Ha svolto una funzione centrale e autonoma di adattamento delle condizioni del lavoro ai mutevoli cambiamenti che la vita delle imprese stanno attraversando. Negli anni 2015 e 2016 la contrattazione decentrata è uscita da una fase prevalentemente difensiva e determinata dalla gestione delle crisi, per riprendere un nuovo protagonismo in tema di salario, welfare integrativo, orario e spinte crescenti di innovazione. Infatti la contrattazione del salario riguarda di 50% degli accordi nel 2015 e il 36% nel 2016 rispetto al 22% del biennio precedente. Si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabili e incentivanti (c.d. Premi di risultato e premi di presenza) finalizzati ad incentivare la produttività (85%) mentre solo il 44% degli accordi istituisce, conferma o modifica elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, quattordicesima, maggiorazioni, ecc.). La contrattazione decentrata diventa spesso una contrattazione più continuativa, superando le classiche tempistiche di negoziazione confinata a metà tra due rinnovi di contratto nazionale e viene più chiamata ad intervenire su problemi e bisogni quando questi si manifestano; anche i tempi della contrattazione sembrano velocizzarsi. Infine la contrattazione decentrata aumenta la diversificazione delle soluzioni sulle singole materie; si può dire che l'epoca degli "accordi-fotocopia" è sostanzialmente



archiviata lasciando il passo ad un «confezionamento personalizzato» delle soluzioni contrattuali.<sup>14</sup>

## 1.2 - Il concetto di crescita inclusiva

Q4. Come definirebbe una «crescita inclusiva» oggi?

Non si può scindere il tema dello sviluppo e della crescita economica da quello della coesione del tessuto sociale e della capacità di inclusione. Una crescita inclusiva è una crescita che contrasta la concentrazione delle opportunità solo su alcuni soggetti, ma al contrario determina un ampliamento delle condizioni favorevoli. È un tema che ha molte declinazioni, non solo in termini di distribuzione del reddito. Il rapido avanzamento delle tecnologie digitali sta segmentando la forza lavoro: da un lato una élite altamente qualificata, che lavora utilizzando le nuove tecnologie e percepisce redditi elevati; dall'altro la restante popolazione, meno istruita, che fronteggia accresciute difficoltà occupazionali e salari stagnanti o in diminuzione. Si tratta di ampliare la quota di persone coinvolgibili nelle nuove tecnologie e non spiazzate dal digital divide. Una crescita non inclusiva, d'altronde, non realizza nemmeno le potenzialità dello sviluppo economico, perché tende a ridurre le opportunità date a vaste fasce della società.

Q5. Cosa pensa della idea dell'UE, relative ad una economia sociale di mercato quale obiettivo per andare oltre la crisi e l'austerità di questi anni?

L'economia sociale di mercato vede il sistema di protezione sociale come uno strumento essenziale per garantire sviluppo, stabilità e sicurezza. Si tratta della garanzia dei fondamentali diritti civili e sociali della nostra civiltà. Allo stesso tempo il sistema di protezione sociale deve essere costruito in modo da favorire lo sviluppo economico e il benessere collettivo. I due elementi possono essere sintetizzati nel modello dell'economia sociale di mercato. *«Per la Cisl crescita e inclusione sociale vanno attivate contestualmente, in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico equo e solidale».*<sup>15</sup>

Q6. Qual è la posizione della sua organizzazione rispetto alle seguenti affermazioni?

- a. Prima i costi da competitività e poi seguono salari, redditi, welfare
- b. Le due cose, competitività da costi e crescita dei salari devono andare a braccetto
- c. Prima viene la crescita dei salari per aumentare la domanda, poi salvaguardare la competitività da costi

Le cose sono inevitabilmente intrecciate. *«L'azione sindacale dovrà da un lato spingere per aumentare la velocità del rinnovamento nelle parti più arretrate delle*

---

<sup>14</sup> Osservatorio OCSE (2017), *Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016 – 3° Report*, giugno, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>15</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

*nostre economie. Dall'altro negoziare l'innovazione nelle parti evolute dell'economia in modo che gli incrementi di produttività siano equamente distribuiti nelle retribuzioni dei lavoratori. Questa attenzione all'organizzazione del lavoro, e dunque a un maggior impegno nei luoghi di lavoro, è centrale per affrontare questa nuova fase economica e politica.*<sup>16</sup>

### **1.3 - Il ruolo della contrattazione collettiva per una strategia di crescita inclusiva**

Q7. Che ruolo gioca in questo la contrattazione collettiva?

- a. Se non ve ne fosse alcuno sarebbe un problema e perchè?
- b. Quali principi e valori ritiene di particolare importanza, e perchè?
- c. Qual è l'importanza di ciascun livello contrattuale e il loro nesso (CCNL; gerarchia fra livelli)? Come si realizza in concreto?
- d. Quali strumenti istituzionali ritiene di particolare importanza e perchè (SML; erga omnes; incentivi)
- e. Che tipo di coordinamento considera importante o necessario?
  - i. Vede delle differenze fra settori di mercato ed altri invece relativamente protetti?
  - ii. Gli altri settori o paesi dovrebbero essere presi in considerazione?

Scrive Uliano Stendardi la proposta unitaria CGIL, CISL e UIL del 14 gennaio 2016 *«segna un passaggio fondamentale sul piano dei rapporti politici e sociali del paese e pone le basi per una modernizzazione del modello contrattuale, ponendo al centro i temi della partecipazione, della produttività e delle politiche salariali in tempi di deflazione. Il tema del welfare è già in tendenza di crescita nella contrattazione e si consolida e assume valenza strategica come fattore non solo di vivibilità sociale ma anche di maggiore produttività. È (E' necessario) un disegno di modernizzazione delle relazioni industriali stesse in chiave di sistema coordinato e interdipendente. Il contratto nazionale deve irrobustirsi nel proprio ruolo di governance, di indirizzo, di normative di base comuni per tutti i lavoratori e alleggerirsi rispetto alla normativa di dettaglio, che va trasferita al secondo livello di contrattazione. Il contratto nazionale deve fissare i minimi retributivi in alternativa ad un salario minimo di legge e strutturare il welfare di base per tutti i lavoratori»*. In una situazione in cui l'inflazione non c'è, la proposta unitaria CGIL, CISL e UIL è che il contratto nazionale *«possa gestire, nell'incrocio tra primo e secondo livello di contrattazione, una crescita dei salari oltre il tasso d'inflazione, uscendo da una sorta di automatismo e aprendo la strada a soluzioni meno standardizzate e più ritagliate sulle situazioni dei singoli settori. Ovviamente, l'inflazione resta un riferimento primario per la determinazione delle politiche salariali. I minimi retributivi devono, inoltre,*

---

<sup>16</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

*acquisire valenza erga omnes in alternativa all'istituzione di un salario minimo di legge.*<sup>17</sup>

Per la contrattazione decentrata sono importanti le forme di incentivazione fiscale ripristinate dalla Legge di Stabilità del 2016, che sotto la spinta di CGIL, CISL e UIL favoriscono in termini innovativi la partecipazione dei lavoratori al cambiamento dell'organizzazione del lavoro, fattore essenziale per fare ripartire la ripresa. *Si può dire che i provvedimenti del Governo o alla cui messa a punto la CISL e il sindacato tutto hanno dato contributo e sostegno o configurano una sorta di "Bignami"<sup>18</sup> del nuovo modello contrattuale.*<sup>19</sup>

La mozione finale del congresso specifica: *Va resa più forte ed incisiva la contrattazione, definendo una cornice normativa che, partendo da quanto previsto negli accordi tra le parti sociali, fissi i requisiti minimi di rappresentanza e rappresentatività per rendere effettivo l'esercizio negoziale di tutte le parti sociali, sindacali e datoriali. Questa, per il Congresso, resta l'unica via per contrastare una tendenza della politica e del Governo diretta ad invadere lo spazio dei rapporti sociali e del lavoro, la cui regolazione deve rimanere nell'autonoma disponibilità e titolarità delle parti sociali.*<sup>20</sup>

*La contrattazione è un'occasione di modernizzazione del lavoro e, quindi, un bene comune strategico per accrescere la qualità e l'efficienza economica del Paese e per migliorare la specializzazione del sistema produttivo e dei servizi. Ciò assume un particolare rilievo nella pubblica amministrazione dove, oltre alla definizione delle condizioni di lavoro, la contrattazione può concorrere alla realizzazione di un nuovo modello organizzativo che valorizzi la collaborazione funzionale partecipativa dei dipendenti pubblici con l'obiettivo di incrementare la qualità dei servizi all'utenza. Per la grande maggioranza dei dipendenti pubblici, peraltro, la valutazione oggi incide poco o nulla sulla retribuzione ma gli stessi sistemi retributivi premiali risultano poco efficaci se i dipendenti non hanno la possibilità di incidere concretamente sui risultati dell'azione prodotta.*<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Uliano Stendardi (2016), *Contrattazione: tra deflazione, produttività e welfare*, sta in Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione, *Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica*, WP Working Papers n.3/2016, [www.centrostudi.cisl.it/](http://www.centrostudi.cisl.it/)

<sup>18</sup> I Bignami in Italia sono piccoli manuali a uso scolastico che espongono in maniera concisa la trattazione di un argomento.

<sup>19</sup> Uliano Stendardi (2016), *Contrattazione: tra deflazione, produttività e welfare*, sta in Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione, *Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica*, WP Working Papers n.3/2016, [www.centrostudi.cisl.it/](http://www.centrostudi.cisl.it/)

<sup>20</sup> CISL (2017), *XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro – Mozione Finale*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>21</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

- Q8. I diversi livelli e strumenti contrattuali svolgono un ruolo di inclusione strategica nella crescita?
- Considera essenziale un certo grado di coordinamento centralizzato?
  - Quali istituzioni possono favorirlo?
  - Considera il coordinamento contrattuale transnazionale una opportunità o un problema?

La CISL è per un sistema coordinato tra livello nazionale e decentrato. Come scrive la Mozione finale *«per il Congresso la definizione di un nuovo modello delle relazioni sindacali, della rappresentanza e rappresentatività e degli assetti della contrattazione, basati sul livello nazionale e su quello aziendale e/o territoriale, è fondamentale per aggiornare gli strumenti di tutela normativa e salariale e rendere più efficienti gli spazi dell’iniziativa sindacale»*.<sup>22</sup>

*«La Cisl è convinta che è necessario avere uno strutturato e articolato modello contrattuale basato su 2 livelli coerenti e non sovrapposti tra loro, orientati al massimo decentramento possibile, pur convinti che il contratto nazionale costituisce ancora oggi un utile e insostituibile collante nella regolazione dei settori. La Cisl non intende partecipare alla gara fra detrattori e sostenitori del Ccnl, sicura che in un paese di diffuse PMI e microaziende lo stesso costituisca uno strumento regolatore moderno e insostituibile.*

*La Cisl è altrettanto convinta che solo rinnovi agili e un forte spazio all’adattamento decentrato delle regole contrattuali possa mantenere moderno e insostituibile il Ccnl. Il decentramento e la prossimità costituiscono due variabili oggi fondamentali per realizzare una contrattazione apprezzata dagli utilizzatori finali (lavoratori e imprese) e confezionata nel modo più adatto possibile alle tante e crescenti differenze che costituiscono oggi il variegato mercato del lavoro. Questo asse su cui sviluppare la contrattazione è ineludibile. Occorre praticare il decentramento e la prossimità non in modo eventuale ma sistematico. E la prossimità significa in molti casi contrattazione territoriale, non un terzo livello da temere o ingessare, bensì la via più sinergica per avvicinare lo strumento ai distretti, alle filiere, al mondo delle PMI, anche attraverso lo strumento della bilateralità.*

*Non solo: sia i Ccnl sia i contratti di secondo livello sono chiamati a rispondere a crescenti bisogni di flessibilità sia da parte delle aziende che da parte dei lavoratori. Combinare questa crescente domanda di flessibilità non vuol dire meno regole contrattuali, ma passare dalle regole dettagliate allo stesso modo per tutti i contratti (a regole) che forniscono eque e allo stesso tempo diversificate soluzioni che possano cogliere le diversità e cicli della vita aziendale e di quella dei lavoratori, combinandole in modo vantaggioso per*

---

<sup>22</sup> CISL (2017), XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro – Mozione Finale, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

*entrambi. La contrattazione va orientata verso soluzioni maggiormente inclusive.*<sup>23</sup>

Per la Cisl crescita e inclusione sociale vanno attivate contestualmente, in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico equo e solidale. Tra gli strumenti necessari per l'inclusione certamente un welfare ripensato e ridisegnato, in particolare per i giovani; politiche sociali volte al contrasto alla povertà e al sostegno delle funzioni di cura; educazione di base e formazione continua; la stessa politica migratoria.

Il coordinamento contrattuale transnazionale è sicuramente un'opportunità. *La CISL chiede con forza il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali europee e mondiali nelle trattative degli Accordi commerciali internazionali in virtù della rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici esposti alle ricadute sociali ed ambientali degli stessi.* Inoltre *la CISL è favorevole ad un percorso di creazione di regole europee per la contrattazione transnazionale che riconoscano la titolarità negoziale del sindacato, in particolare attraverso le Federazioni europee di settore come proposto dalla CES.*<sup>24</sup>

#### Q9. Il contesto internazionale

- In che modo l'accresciuta importanza dell'ambiente economico europeo e globale restringe i margini di manovra per la tradizionale contrattazione collettiva?
- C'è consapevolezza circa gli obblighi di evitare sbilanciamenti economici?
- Trova che ci sia una convergenza a livello di paesi dell'UE e che ne pensa, in tal caso?

Si veda quanto già indicato al punto Q2.

#### 1.4 - Visioni in tema di equità

##### Q10. Il problema della (non) equità svolge un ruolo nella vostra strategia contrattuale?

- Come definirebbe l'inequità (unfairness)? (*E.g. poverty, general inequality (gini, quintile ratio, upper/lower tail inequality), inequality in the extremes (1% vs 99%), labour-capital inequality, wages out of equilibrium.*)
- Trova che vi sia un legame fra crescita/produzione e disuguaglianza?
- Esiste un grave problema a riguardo? Ci sono miglioramenti o peggioramenti?

---

<sup>23</sup> CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)

<sup>24</sup> CISL (2017), *XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro – Documento finale Quarto Focus Group - Politiche Internazionali, Migratorie e di Cooperazione*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it). Si veda anche Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione, *Le Frontiere della Contrattazione: gli Accordi aziendali transnazionali (TCA)*, WP Working Papers n.8/2017, [www.centrostudi.cisl.it/](http://www.centrostudi.cisl.it/)

- d. Ci sono delle possibilità per aggredire questo problema o prevenirne una sua espansione?
- e. Qual è l'importanza della contrattazione salariale nel realizzare maggiore equità?

Uno sviluppo equo è anche uno sviluppo che massimizza la crescita potenziale. Il tema dell'equità va posto non solo in termini di distribuzione del reddito, che è ovviamente importante, ma anche in relazione alle opportunità che sono date alla persona nella società. Per i minori, ad esempio, sia la povertà che le ridotte opportunità educative sono elementi che impediscono la loro crescita come capitale umano e, dunque, riducono le loro possibilità occupazionali; li espongono a problemi di salute e devianza sociale in età adulta; determinano redditi insufficienti nella terza età. Dall'altra parte limitati servizi per anziani non autosufficienti espongono a ricadute sulla possibilità di lavorare in particolare per le donne in età centrale.

La povertà è un fenomeno articolato e può essere studiata con molti indicatori, che pongono in evidenza diversi aspetti. L'indicatore della povertà relativa è cambiato poco nella crisi, perché tende a celare il calo del reddito medio. Più significativo l'indice di povertà assoluta. Secondo Istat la percentuale di persone in povertà assoluta è passata infatti da 3.6 per cento nel 2008 a 7.9 per cento nel 2016. *«Nel 2016, il 20,6% (in aumento rispetto al 19,9% del 2015) delle persone residenti in Italia risulta a rischio di povertà, cioè in famiglie con un reddito disponibile equivalente nel 2015 (anno di riferimento dei redditi) inferiore alla soglia di rischio di povertà, fissata al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito equivalente disponibile; il 12,1% si trova in condizioni di grave deprivazione materiale, mostra cioè almeno quattro dei nove segnali di deprivazione previsti; il 12,8% vive in famiglie a bassa intensità di lavoro, ossia in famiglie con componenti tra i 18 e i 59 anni che nel 2015 hanno lavorato meno di un quinto del tempo».*<sup>25</sup> I dati ci suggeriscono che il punto peggiore per povertà e disagio economico dovrebbe essere stato raggiunto tra 2015 e 2016. Vi è qualche segnale positivo, anche se la ripresa economica non determina subito un miglioramento dei redditi delle famiglie, specie di quelli più bassi.

È molto importante che per la prima volta sia stato introdotto in Italia il REI, il Reddito di Inclusione Sociale, una misura strutturale, di giustizia rispetto alle persone più povere. Introduce su scala nazionale uno strumento strutturale ed organico a vocazione universale di sostegno al reddito connesso con un percorso di reinserimento socio-lavorativo. La prestazione è condizionata alla prova dei

---

<sup>25</sup> ISTAT (2017), *Condizioni di vita, reddito e carico fiscale delle famiglie - Anno 2016*, Dicembre, [www.istat.it](http://www.istat.it)

mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa con l'obiettivo di uscire dalla situazione di povertà. I potenziali beneficiari cresceranno nel corso del 2018, anche se le risorse non risultano sufficienti ad affrontare il problema più vasto della povertà.

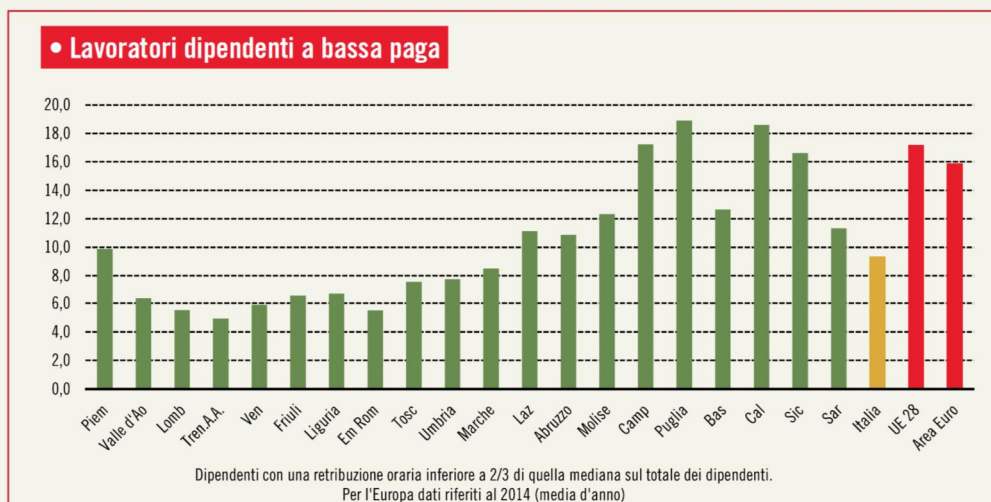
La contrattazione e il dialogo sociale risultano decisivi per realizzare maggiore equità, ampliando le opportunità soprattutto per i soggetti più deboli, così come prima indicato. Occorre realizzare una contrattazione maggiormente inclusiva, capace di dare risposte e tutele al 15% di forza lavoro a termine che stabilmente caratterizza l'economia italiana come quella europea, evitando di riservare le soluzioni salariali, in tema di conciliazione, welfare e politiche attive solo alla forza lavoro stabile.

Q11. Lavori a basso salario.

- a. Considera il loro sviluppo inevitabile o indesiderabile? Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di un intervento da parte della contrattazione collettiva?
- b. Qual è la posizione della sua organizzazione sui seguenti assunti, e perché?
  - i. In una strategia di attivazione e alleviamento della povertà, è meglio per le persone avere un impiego, anche se pagato poco e precario?
  - ii. L'occupazione dei lavoratori migranti e distaccati minaccia il nostro mercato del lavoro?

Anche le ricerche dell'OCSE sottolineano che la penetrazione dei sistemi di digitalizzazione e comunicazione tende a determinare la polarizzazione dei posti di lavoro legata alle competenze: crescono gli -high skill e i -low skill mentre si registra una diminuzione delle fasce di occupazione con competenze intermedie e routinarie. Queste ultime sarebbero quindi più facilmente sostituibili dall'intelligenza artificiale. La tendenza non desiderabile può essere verso una crescita dei lavori a basso salario. Va posta in campo una strategia complessiva che eviti questa divaricazione, che si basi su alcuni pilastri: miglioramento delle competenze, protezione sociale per le persone esposte al rischio di disoccupazione, dialogo sociale, politiche di attivazione.

Sebbene i lavori a basso salario siano molto diffusi anche da noi e nonostante l'elevata incidenza della povertà, l'Italia si colloca in Europa non ai livelli più alti relativamente alla quota dei dipendenti a bassa retribuzione.



Fonte: Barometro CISL del Benessere/Disagio della Famiglie.

Il grafico, ricavato dal Barometro del Benessere della CISL e basato sui dati ISTAT e EUROSTAT, mostra che la quota dei dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana sul totale dei dipendenti resta nelle regioni del Centro / Nord abbastanza sotto il 10%, con livelli più bassi nel Trentino Alto Adige, in Lombardia e in Emilia Romagna. Diversa la situazione al Mezzogiorno con livelli più alti, ma dove si resta su cifre paragonabili alle medie europee. Tale situazione è certamente ascrivibile alla struttura della contrattazione in Italia, con il ruolo di garanzia svolto dal contratto nazionale. Si tratta di dati su cui meditare nel momento in cui viene proposta l'introduzione di un salario minimo legale.

Una crescita di coloro che hanno un reddito insufficiente è stata determinata dall'aumento del part time involontario, ovvero della quota di coloro che lavorano ad un orario inferiore a quello a cui vorrebbero lavorare, non avendo trovato un'occupazione a tempo pieno. In questo caso si tratta di fare crescere le opportunità di lavoro e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La CISL è sfavorevole all'introduzione del salario minimo legale. *«Ovviamente siamo del tutto contrari al fatto che possa sostituire le retribuzioni minime dei contratti nazionali di lavoro. In Italia il sistema di salari minimi fissato dai CCNL copre la quasi totalità dei lavoratori subordinati ed è sicuramente più efficace dei salari minimi di legge in quanto offre una soglia di garanzia decisamente più elevata. Eventualmente il salario minimo potrebbe essere un utile strumento per alcune prestazioni di lavoro autonomo, come ad es. il lavoro a progetto, ancorandolo comunque a livelli medi ricavati dalla contrattazione*



*collettiva.*<sup>26</sup> Si ritiene che il salario minimo non farebbe bene alla contrattazione e al lavoro, perché tenderebbe a smontare il sistema di relazioni industriali, atomizzando la contrattazione, con effetti negativi di dumping sociale per i lavoratori e di concorrenza sleale per le imprese. Ne conseguirebbe anche una perdita di ruolo e la marginalizzazione delle Parti Sociali e dei corpi intermedi.<sup>27</sup>

Q12. Concetto di lavoro precario.

- a. Come lo definisce?
- b. Lo considera un tema centrale per la missione della sua organizzazione?
- c. Ci può dare qualche esempio di lavoro precario preso in considerazione nei più recenti rinnovi contrattuali e salariali?

Osservando gli indicatori del Lavoro nel Barometro del Benessere della CISL si rileva che le variabili relative alla Quantità del lavoro risultano in costante miglioramento dal 2014. Nel secondo trimestre dell'anno diminuiscono disoccupati e persone inattive, mentre l'occupazione stimata dall'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat è risultata pari a 23 milioni di persone, avvicinandosi, dunque, ai livelli pre-crisi, pur con profonde asimmetrie per età e territorio. È invece deludente l'andamento della Qualità del lavoro con la crescita dell'incidenza del lavoro precario sul totale e la riduzione della probabilità di transitare da lavori instabili a stabili. Infatti, per l'indicatore relativo alla Qualità del lavoro si osserva un andamento decisamente più deludente: il dato registrato per il 2° trimestre 2017 rappresenta il valore minimo dal 2008. La fine degli incentivi previsti dal governo per il 2015 e, in parte, per il 2016 ha coinciso con una rapida ripresa del lavoro a termine e quindi il calo osservato per l'indicatore sintetico della Qualità del lavoro è da attribuire prevalentemente alla minore stabilità dell'occupazione.<sup>28</sup> Occorre fare in modo che il lavoro a termine sia al centro di tutele (formative, di welfare e reddituali) che sostengano le transizioni occupazionali sempre più frequenti e rafforzino l'occupabilità dei soggetti, così come occorre occuparsi del sempre più frequente part time involontario o rapporti di lavoro a basso orario compensando con strumenti di attivazione e integrazione.

*L'incidenza del lavoro precario sul totale, considerando i dipendenti temporanei, i collaboratori e i prestatori d'opera in percentuale dell'occupazione complessiva, ha raggiunto così nel secondo trimestre 2017 il*

---

<sup>26</sup> CISL (2014), Undicesimo Rapporto: Industria, Mercato del Lavoro, Contrattazione, [www.cisl.it](http://www.cisl.it), luglio.

<sup>27</sup> Si veda CISL (2015) *Relazione di Annamaria Furlan al Consiglio Generale*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it), 16 dicembre 2015; CISL (2017), *Tesi e temi per la discussione XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it).

<sup>28</sup> CISL – Centro Studi Ricerca e Formazione (2017), *Il Barometro CISL del benessere/disagio delle famiglie*, [www.fondazionetarantelli.it/barometro](http://www.fondazionetarantelli.it/barometro), ottobre.

12.8%, un picco storico rispetto a quanto osservato in passato. L'ultimo aggiornamento dell'Inps relativo ai rapporti di lavoro attivati e cessati indica che quasi otto assunzioni su dieci sono stati effettuati attraverso un contratto a tempo determinato, mentre si è registrata un'ulteriore compressione dell'incidenza dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni (17.5 % nei primi sette mesi del 2017). Nel 2015, quando era in vigore l'onere contributivo triennale per i contratti a tempo indeterminato, questa stessa quota aveva raggiunto il picco del 29.2 %.<sup>29</sup>

Secondo la CISL le politiche per il lavoro devono modernizzare il sistema dei diritti e delle tutele, partendo dalla valorizzazione e dalla diffusione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, che resta il modello di riferimento per promuovere e realizzare la qualità del lavoro in tutti i settori, pubblici e privati, per migliorare la produttività, per contrastare il disagio lavorativo, per coniugare le esigenze della produzione di beni e servizi con quelle della vita personale.

Il Congresso ritiene opportuna, a regime, una riduzione del costo del lavoro stabile che fissi una volta per tutte, nel nostro ordinamento, il principio che il lavoro a tempo indeterminato costi significativamente meno di quello a termine, superando gli abusi a cui si sono prestati strumenti pure utili quali quelli del tirocinio che vanno maggiormente qualificati, stabilendo un grado di coerenza con il titolo di studio raggiunto ed escludendoli per mansioni di basso contenuto professionale.

Il Congresso sostiene l'azione del gruppo dirigente nazionale volta a promuovere uno sviluppo coordinato delle politiche attive e passive del mercato del lavoro; a contrastare vecchie e nuove forme di sfruttamento ed illegalità (caporalato) e condizioni di precariato, nel privato e nella pubblica amministrazione; a rafforzare l'occupabilità nella transizione fra lavoro e lavoro e per assorbire progressivamente l'elevato livello di disoccupazione, specie nella componente giovanile.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> CISL – Centro Studi Ricerca e Formazione (2017), *Il Barometro CISL del benessere/disagio delle famiglie*, [www.fondazionetarantelli.it/barometro](http://www.fondazionetarantelli.it/barometro), ottobre.

<sup>30</sup> CISL (2017), *XVIII congresso confederale CISL - Per la persona, per il lavoro – Mozione Finale*, [www.cisl.it](http://www.cisl.it)