

***PROPOSTE
PER AFFRONTARE
LE EMERGENZE
DEL LAVORO
IN ITALIA***

PREMESSA

Il presente documento è stato elaborato sulla base della Relazione del Segretario Generale e delle proposte scaturite dalle **Commissioni Consiliari** costituite in seno al Consiglio Nazionale del 16 e 17 novembre 2010.

Approvato all'unanimità dal Consiglio Nazionale del 16 e 17 novembre 2010, **il documento finale politico/programmatico della CISAL traccia** le linee strategiche ed **individua**, altresì, le iniziative e le azioni di breve/medio termine **finalizzate** al raggiungimento **in progress** dei connessi obiettivi.

Il documento, articolato in sezioni, affronta, prospettando anche **ipotesi di soluzione**, temi di assoluta rilevanza per i lavoratori e più in generale per il Paese: ***Riforma del Welfare, Riforma Fiscale, Riforma della Previdenza, Modello contrattuale, Prevenzione e Salute sui luoghi di lavoro.***

Temi che costituiscono **oggetto di dibattito** in tutte le sedi di confronto, dal Parlamento alle tavole rotonde televisive.

Dibattito, purtroppo, il più delle **volte sterile**, troppo spesso viziato da **arroccamenti pregiudiziali, da posizioni ideologiche preconcepite** e forse anche da una recondita volontà **di mantenere indefinitamente lo status quo**. A cui si aggiunge una sorta **di diffusa rassegnazione** rispetto alla praticabilità di un **progetto di riforme** ad un tempo **organico, radicale e strutturale**.

“Non ci sono i soldi, non si può fare!”

Un'affermazione ormai ricorrente, seguita **da una valanga di dati**, il più delle volte contraddittori, spesso incomprensibili.

Con il rischio concreto che ***“la politica utilizzi i dati come l’ubriacone utilizza il lampione: non per la luce, ma per il proprio sostegno!”***

Un rischio, purtroppo, che **ha impedito ed impedisce ancora al nostro Paese di intraprendere** la strada delle vere riforme strutturali. Con la sterile conseguenza che se ne continua solo a discutere ormai da **decenni !**

Il Sindacato **deve porsi invece** – ad avviso della CISAL - **in un’ottica diametralmente opposta.**

Partendo certamente dall’analisi oggettiva dei dati, ma **avendo il coraggio** di indicare e sostenere **obiettivi di crescita competitiva e di miglioramento complessivo** del Paese, **valorizzando** le sue capacità di **sviluppo** e **rispettando** sempre e comunque le condizioni di vita dei **lavoratori**, dei **pensionati** e più in generale dei **cittadini.**

In un’ottica del tutto **NUOVA**, di consapevole **assunzione** di **RESPONSABILITA’** individuali e collettive.

I PRESUPPOSTI STRATEGICI

“Liberare il lavoro” per “Liberare i lavori”!

E' il titolo della **recente proposta** di PIANO TRIENNALE PER IL LAVORO del Ministro Sacconi.

La CISAL è pronta a **condividerne** scopo ed obiettivi, purché la **“volontà politico/strategica”** sottesa alla proposta **presupponga anche**, se non soprattutto, il **coraggio** di **uscire dall'esistente per superarne** tutte le scorie, le contraddizioni, le inefficienze, le omissioni, gli egoismi corporativi, le speculazioni e quant'altro **abbia, nel tempo, impedito** al Welfare del nostro Paese di evolvere e di tenere il passo con **un mondo del lavoro profondamente cambiato**.

Un coraggio che a sua volta si traduca in una seria **“autocritica collettiva”** quanto più possibile severa, puntuale, obiettiva, rigorosa, **assolutamente necessaria** se si vuole veramente provare a costruire un modello **alternativo di welfare** innovativo, trasparente e soprattutto efficiente.

Naturalmente con le **gradualità necessarie**, ma senza mai indugiare, né lasciarsi sedurre dal “fascino” (*chiamiamolo così!*) delle “ideologie” preconconcette e perciò stesso strumentali!

“Meno Stato, più Società” sembra essere il messaggio che traspare anche dalla proposta di PIANO TRIENNALE .

La CISAL è d'accordo nell'evocare **“più società”**, nel sostenere una più efficace combinazione tra **“sussidiarietà verticale ed orizzontale”**, nel **ridimensionare** le troppe ipertrofie di uno Stato tendenzialmente invasivo.

In una parola, quindi, **“più società”**. **Certamente!** ma anche **“più Stato”**, **purché leggero, non invasivo, regolatore, facilitatore ed autorevole!**

E ciò nell’ottica di **una società adulta**, in cui **i lavoratori** (e *più in generale i cittadini*), **non siano considerati aprioristicamente incapaci di assumersi responsabilità, di compiere scelte consapevoli, di affrancarsi da uno Stato Tutore.**

Un pregiudizio, questo, **paternalistico ed incompatibile** con **l’evoluzione sociale e culturale** del nostro Paese, ma soprattutto **inadeguato e perdente in partenza** per affrontare con **successo le tante sfide poste da una società globalizzata.**

La CISAL, pur consapevole degli ostacoli che rendono estremamente difficile il percorso da compiere, intende avviarlo, sostenerlo e proseguirlo con il massimo coinvolgimento di tutti gli **“attori sociali”**.

In primis i lavoratori, ai quali va restituita nei fatti la **dignità di PARTE CONTRAENTE** e, quindi, perfettamente in grado di assumersi in toto la piena responsabilità di “gestire” il proprio patrimonio (**il capitale lavoro**), **contrattandone alla pari** la massima possibile valorizzazione con l’ALTRA PARTE (**il capitale economico**), a sua volta interessata al massimo profitto.

Si tratta di rimuovere **un macigno ideologico** che ancora si frappone ad un percorso - *graduale, come già detto, ma deciso, coerente, condiviso e spedito* - **verso la piena liberazione del lavoro!**

Macigno ideologico aggravato, peraltro, dai due antichi **“deficit”** che ancora caratterizzano purtroppo l’assetto giuridico/ordinamentale del nostro Paese: il deficit di **democrazia economica** (*il lavoro e i lavoratori sono tuttora fuori dal processo gestionale*) e il deficit di **democrazia sindacale** (*il “monopolio della rappresentanza” di fatto alimentato da una*

compiacente legislazione di sostegno e da una consolidata giurisprudenza di parte!).

Si fa riferimento non a caso – e non certo per la prima volta - agli **articoli 46 (partecipazione) e 39 (libertà sindacale) della Costituzione, da oltre sessant'anni in attesa di attuazione da parte di un legislatore colpevolmente inadempiente!**

Ebbene, senza sottovalutare le inevitabili connessioni con una auspicata quanto necessaria “**rivoluzione culturale**”, con il **federalismo fiscale** (*in corso gli ultimi decreti attuativi*) e con l’attesa **riforma fiscale** (*prevalentemente orientata alla riduzione degli oneri che gravano sul lavoro*), la **CISAL pone alla base della propria linea strategica un assunto pregiudiziale:**

il riconoscimento del lavoro quale diritto primario, centrale, fondamentale, inalienabile ed inderogabile.

Il lavoro, dunque!

Il lavoro, quale fonte principale di reddito per l’individuo;

il lavoro quale **componente inscindibile** e perciò stesso **paritaria** rispetto al capitale;

il lavoro e il **capitale** quali fattori essenziali per la **produzione della ricchezza**;

i lavoratori e gli imprenditori, infine, entrambi **titolari** della gestione combinata di quei fattori e **garanti** della **distribuzione** della **ricchezza prodotta** in termini quanto più possibile **equi** e, comunque, **sempre contrattati e finalizzati** all’occupazione, al massimo benessere **collettivo e sociale**, oltreché individuale.

Una visione, questa certamente non nuova, ma “**culturalmente**” poco o punto praticata ed anzi disdegnata da quanti hanno nel tempo preferito, *in buona o in mala fede*, costruire intorno ai lavoratori la **finta corazza** della “**classe**”, finendo - *forse anche inconsapevolmente* - per

condannarli ad una sorta di “**incultura**”, peraltro alimentata dalla linfa preconcepita della conflittualità permanente.

Una visione che nel mondo globale di oggi non solo **recuperi consenso** - *culturale prima ancora che “quantitativo”* – **ma**, finalmente affrancata dai troppi inquinamenti ideologici, **induca i lavoratori** a rivendicare la giusta collocazione fra gli “**attori sociali**”, via via sempre più **protagonisti e consapevoli di essere titolari di diritti e di doveri, di poteri e di responsabilità.**

Una visione che restituisca al Sindacato il compito di una reale, effettiva, concreta **rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro**, ma anche, se non soprattutto, il compito di “**aiutarli**” e di “**condurli**” verso la **crescente consapevolezza** del loro **ruolo paritario** rispetto all'altra parte contraente.

Il problema fondamentale da affrontare è costituito certamente dalla **riforma del Welfare**, ma non c'è chi non veda come un qualunque progetto di riforma in materia finirebbe per rivelarsi privo di efficacia se non accompagnato e sostenuto da una **politica fiscale** (*generale e di settore*) e da una **riforma della previdenza e dell'assistenza** che unitamente ad un uso intelligente del **mercato del lavoro**, costituiscano le **componenti primarie** di un **nuovo Welfare**, più moderno, più efficiente, più equo.

Una riforma complessiva, insomma, che **abbracci a 360°** tutti gli aspetti rilevanti del mondo del lavoro e ne renda coerenti le naturali **interdipendenze.**

LE CONSIDERAZIONI – LE INDICAZIONI – LE PROPOSTE

Di qui le considerazioni, le indicazioni e le proposte – *alcune delle quali volutamente “provocatorie”* – che la CISAL sottopone all’attenzione delle proprie strutture, dei Lavoratori e degli interlocutori contrattuali ed istituzionali, ***per riflettere, per approfondire, per discutere, in una parola per contrattare!***

LA RIFORMA DEL WELFARE

Il Mercato del Lavoro e il Welfare Attivo

Nel piano triennale presentato, il Ministro suggerisce ed individua varie linee di intervento, che vanno dall’impulso **alla formazione professionale e professionalizzante**, alla valorizzazione di particolari **tipologie contrattuali**, all’introduzione di **sistemi di analisi del mercato del lavoro**, **nonché** alla previsione di **modifiche all’attuale impianto legislativo** in materia di diritti dei lavoratori (*il cosiddetto **Statuto dei lavori***).

Il sistema delineato dal Ministro - *di cui pure si apprezza lo sforzo e si condivide, come detto nella parte generale, l’idea sottostante* - appare tuttavia **non del tutto lineare**, specie in relazione ai **troppi organismi** deputati alla **“presa in carico del lavoratore (o futuro lavoratore) disoccupato/ inoccupato/ precario /cassaintegrato/ in mobilità”**.

Una pluralità di organismi che potrebbe ingenerare confusioni e sovrapposizioni tali da mettere in crisi il modello ipotizzato, che dovrebbe invece caratterizzarsi in termini di **semplificazione, efficienza, efficacia e tempestività**.

Manca, invero, **un organismo unitario di coordinamento e controllo**, articolato a livello territoriale, che possa fungere da **centro operativo “facilitatore”** a cui **da una parte** le aziende possano rivolgersi rispetto alle proprie esigenze di reclutamento di personale, **dall'altra** i lavoratori e gli studenti possano fare riferimento per riaccedere o accedere al mondo del lavoro.

Un Centro operativo unitario, appunto:

° **che si occupi** (*direttamente o in funzione di tramite*) di tutti gli aspetti **connessi alla effettiva presa in carico del lavoratore** (*percorsi formativi, sussidi, ricerca del posto di lavoro, ecc.- Welfare attivo, appunto,*);

° **che funga**, in definitiva, **da intermediario** rispetto a tutti gli attori coinvolti nel sistema;

° **che eviti** al lavoratore pastoie burocratiche e inutili perdite di tempo;

° **che consenta** alle aziende di reclutare personale adeguatamente **formato e certificato**.

In proposito la CISAL ha già avuto modo di esprimersi in sede di audizione presso le **Commissioni parlamentari** e di confronto con l'Esecutivo, **ribadendo** la proposta di introdurre un **meccanismo automatico di “presa incarico del lavoratore disoccupato o inoccupato”**, attraverso l'attivazione di politiche attive di Welfare e di prevedere, appunto, **un Organismo Unitario** di composizione tripartita **pubblica/datoriale/sindacale** che, **attraverso** l'articolazione **a livello territoriale** in centri unici polifunzionali:

a) **provveda all'analisi delle tendenze** ed alla **rilevazione dei bisogni** del mercato del lavoro e conseguentemente alla **progettazione/promozione di piani formativi** quanto più possibile **“mirati”**;

b) **funga** da “**interfaccia primario**” per le aziende e per i lavoratori rispetto a tutti gli altri soggetti operanti nel sistema (*enti previdenziali, enti locali, enti bilaterali, ecc.*);

c) **attui politiche attive di welfare**, cioè, inseriscano il lavoratore in percorsi formativi mirati e si occupino attivamente del loro ricollocamento;

d) **provveda** alle procedure per l'**erogazione delle prestazioni** legate allo stato di inoccupazione o disoccupazione, ovvero ad interromperle qualora il lavoratore rifiuti la riqualificazione o il posto di lavoro (*salvo giustificati motivi*);

e) **attivi sinergie** con le istituzioni scolastiche ed universitarie.

Il tutto garantendo il **massimo della trasparenza** anche attraverso un efficace e tempestivo **sistema informativo**.

Un modello siffatto non si porrebbe in antitesi al sistema della bilateralità, ma, al contrario, renderebbe più agevole l'attivazione pratica e soprattutto effettiva degli Enti Bilaterali.

Enti Bilaterali che - *pur essendo ad oggi già titolari di competenze nei settori della formazione professionale, dell'apprendistato, delle conciliazioni e dell'arbitrato, nonché della certificazione dei contratti di lavoro e del sostegno al reddito* - **non hanno ancora nella pratica esercitato appieno** il ruolo per essi delineato dal legislatore. Sul punto, peraltro, **il nuovo “collegato lavoro”** approvato nei giorni scorsi prevede un **ulteriore impulso alla bilateralità**, ampliando **da una parte** la gamma dei contratti da certificare, **dall'altra**, conseguentemente, le competenze in ordine a **conciliazioni ed arbitrati**.

Non va sottaciuto, infine, come anche il **protocollo di intesa sull'apprendistato** - *sottoscritto dalla CISAL con le altre parti sociali presso il Ministero del lavoro* - ritagli per gli Enti Bilaterali (*soprattutto in*

ordine all'apprendistato professionalizzante) un **importantissimo ruolo sussidiario** rispetto a quello delle Regioni che, pur avendone l'esclusiva, non si sono finora dimostrate in grado di dare risposte concrete sul territorio.

Il Welfare Passivo

Il modello delineato, in cui centrali risultino le **politiche attive** di welfare (*analisi tendenze mercato del lavoro, rilevazioni bisogni, formazione mirata obbligatoria, ricollocamento*), rischierebbe, però, di risultare **poco efficace se non accompagnato** da una riforma **dell'attuale sistema di ammortizzatori sociali**.

Sul punto – che è decisivo – il PIANO TRIENNALE non appare del tutto convincente, non indicando in chiaro **quali siano le innovazioni** che si intendono apportare all'attuale sistema.

A tal fine la CISAL propone alcune riflessioni.

La riforma degli ammortizzatori sociali non può prescindere dal “modello” di mercato del lavoro che si intende realizzare.

Se l'obiettivo è quello di giungere ad un **mercato del lavoro fluido**, dove il lavoratore possa agevolmente **riqualificarsi e ricollocarsi**, ed in cui i periodi di transizione fra un rapporto di lavoro e l'altro **non incidano sul reddito** complessivo (*anche a fini previdenziali*) e sulla **capacità economica** delle famiglie, **gli strumenti di welfare passivo** dovranno essere **strutturati** coerentemente a tali esigenze.

In un **sistema che voglia caratterizzarsi per dinamicità, le indennità di CIG e CIGS**, dovrebbero tendenzialmente assumere un ruolo **via via marginale** (*di natura, cioè, per entrambe “straordinaria”*). E questo perché, **da una parte** tali strumenti non sono oggi indirizzati verso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale, **dall'altra** perché possono ostacolare la dinamicità stessa del sistema.

Ed inoltre non garantiscono la ripresa dell'attività lavorativa, ovvero la **ritardano o** potrebbero addirittura renderla.....poco conveniente!

Uno Stato moderno e competitivo, che ponga **il lavoro ed il diritto al lavoro** quale **centro del sistema**, deve concentrarsi su meccanismi di **protezione sociale coerenti** con gli strumenti di Welfare attivo. Strutturati, cioè, in base alle esigenze di **corretto funzionamento** del mercato del lavoro.

Coerentemente, la CISAL ritiene debba ragionarsi principalmente su **istituti diretti a sostenere il lavoratore nelle fasi di transito occupazionale** (*disoccupazione*) e di accesso alla **prima occupazione**.

Per il primo caso ipotizza **una indennità unica** (*che potrà essere finanziata anche attraverso l'impiego di buona parte dei fondi oggi utilizzati per CIG e CIGS*), rapportata al reddito da lavoro, che consenta al lavoratore il **sostanziale mantenimento** della propria capacità economica (*es. indennità pari all'75-80% del reddito percepito prima della disoccupazione, ferme restando le eventuali indennità integrative erogate dagli Enti Bilaterali*).

Nel secondo caso, una indennità (*finanziata dalla fiscalità generale*) decrescente rispetto all'entità del reddito del nucleo familiare, ma comunque **idonea a coinvolgere e responsabilizzare** realmente il destinatario nel processo di formazione e collocamento.

Ovviamente, come già affermato, un sistema del genere, per potersi sostenere, abbisogna di **procedure rapide ed efficaci**, intese alla riqualificazione/qualificazione ed al ricollocamento/collocamento del lavoratore.

La scommessa è tutta qui.

Se si vuole essere competitivi bisogna avere il coraggio di **abbandonare le vecchie logiche** e puntare verso **modelli maggiormente**

dinamici che allo stesso tempo **responsabilizzino** il lavoratore e **ne rendano concreto** il diritto al lavoro.

In questo senso, ed a queste condizioni, **può esserci la disponibilità** a discutere anche (*non è un tabù*) sulle modifiche delle attuali norme sul licenziamento che, nel previsto nuovo processo dinamico assumerebbe caratteristiche **prevalentemente fisiologiche**, salvo, ovviamente, i casi discriminatori, per i quali va confermato il **divieto assoluto**.

Tutto ciò in quanto la **“stabilità del posto di lavoro”** dovrà essere **percepita e realizzata nell’ambito di una nuova e più ampia strategia occupazionale finalizzata a garantire concretamente “la stabilità del lavoro”**.

LA RIFORMA FISCALE

L’intero sistema non può prescindere da **una riforma fiscale strutturale**. Tale, cioè, che consenta **anche** di sostenere la riforma del welfare e della previdenza; che rispetti **principi di equità**, che sia diretta a **ridurre il cuneo fiscale** (su lavoratori ed imprese), **ma che soprattutto risolva il problema dei problemi: l’evasione fiscale**.

Sono apprezzabili le previsioni di **detassazione del salario** collegato alla produttività. Da respingere, invece, e **quindi inaccettabile la mancata estensione al pubblico impiego**, tanto più in presenza **dell’abnorme decisione** del legislatore di bloccare la contrattazione fino al 2013!

In ogni caso, la semplice detassazione **non basta!**

Può invece confortare l’intenzione - *espressa in termini a dire il vero ancora vaghi sia dal Ministro del lavoro che dal Ministro dell’Economia!* - di **modificare le modalità del prelievo fiscale**, spostando quest’ultimo **dalle persone alle cose ed ai consumi**.

Ebbene, la CISAL, proprio partendo da tale intenzione governativa (**dalla tassazione diretta alla tassazione indiretta**), lancia la **propria proposta**. Fortemente **innovativa**, forse anche **provocatoria**, sicuramente da **approfondire**, da **perfezionare**, da **contestualizzare**, da **integrare**, da **modulare**, ma in ogni caso **da prendere in seria considerazione anche nell'ipotesi in cui la si voglia respingere**.

Del resto **sono anni** che viene promessa una riforma fiscale!

Sono anni che i lavoratori dipendenti – e più in generale i cittadini onesti - attendono invano una risposta.

Ed intanto l'evasione fiscale – *che è il problema centrale!* - continua a crescere in termini addirittura esponenziali.

In Italia, secondo studi recenti, il fenomeno si attesta nell'ordine di oltre **130 miliardi di imposte evase** su base annua (*circa l'8,4% del PIL nominale*) e risulta in crescita .

Si può ben affermare, quindi, che l'evasione **non è uno** dei problemi, **MA E' IL PROBLEMA**, che di fatto **blocca e condiziona** la soluzione di tutti gli altri.

Ciononostante, si continuano ad ipotizzare rimedi di contrasto all'evasione di tipo sostanzialmente "*tradizionale*", la cui **efficacia** resta tutta da dimostrare, stante anche l'anacronistico **depotenziamento** di alcune strutture deputate al controllo e vigilanza!

Sulle iniziative messe in campo (*tra cui il decreto legge 78 del 2010 convertito nella legge 122 con l'assurdo blocco dei contratti nel pubblico impiego ed il più che modesto contenimento dei costi della politica*), la CISAL si è già espressa criticamente in tutte le sedi istituzionali e ne ha fatto oggetto di ampia trattazione in sede di Consiglio Nazionale.

Superfluo, quindi, indulgere in ulteriori commenti.

Del resto, le stesse stime del Governo per i prossimi tre anni, in termini di recupero di gettito, risultano obiettivamente **modeste**, specie se rapportate all'entità del fenomeno : ***nella migliore delle ipotesi, infatti, le riduzioni previste non vanno oltre lo 0,45 -0,50% del PIL!!!.***

E tutto questo, **quando è noto** :

° **che ogni anno** le imposte evase ammontano ad oltre **130 miliardi**, pari all' 8,4% del PIL nominale;

° che Il solo recupero **dell'evasione fiscale di un anno** consentirebbe una **riduzione dell'indebitamento superiore al doppio** di quanto la manovra prevede di realizzare in tre anni;

° che l'emersione della ricchezza prodotta in nero potrebbe, inoltre, comportare un **ricalcolo del PIL in aumento e conseguentemente un più favorevole rapporto debito/PIL** che, come è noto, costituisce uno dei parametri più importanti per valutare la condizione economica di un Paese.

TROPPO POCO, quindi, ad avviso della CISAL, quanto proposto dal Governo e soprattutto **NULLA DI VERAMENTE EFFICACE**. Manca una netta inversione di marcia, manca **LA NOVITA'**.

Di qui la "**proposta provocatoria**" – *del tutto fuori dagli schemi* - che intende invece sperimentare, **finalmente ed in concreto**, la introduzione della **contrapposizione di interessi** in tema di politiche fiscali e contributive. Partendo proprio dalla richiamata intenzione governativa di modificare l'attuale rapporto fra **imposte dirette ed indirette**.

E' del tutto evidente che oggi chiunque effettui una spesa **subisce in realtà una doppia tassazione**.

Ed infatti, **la quota di reddito** impiegata appunto per una spesa, oltre all'imposizione indiretta applicata all'atto del pagamento (*IVA*), **ha già**

subito (*nel caso di ritenuta alla fonte*) o comunque **subirà**, all'atto della dichiarazione dei redditi, un'ulteriore tassazione derivante **dall'imposizione diretta (IRPEF)**.

Chi consuma, in definitiva, paga, due volte!

E il recupero attraverso il meccanismo delle detrazioni - *meccanismo non certo ispirato alla semplicità ed alla trasparenza, né tanto meno all'equità* – non si può dire tale da scoraggiare le pratiche evasive/elusive, che nei fatti risultano per il consumatore **ben più convenienti!**

Ad avviso della CISAL è questo il nocciolo del problema da cui è anche derivato il fallimento delle politiche di contrasto finora adottate.

Il consumatore accetta di effettuare una spesa o ricevere una prestazione **in nero**, in quanto ciò si traduce in un **maggior guadagno** (o *minore spesa*) non solo a vantaggio dell'**evasore**, ma anche dello stesso **contribuente** (*più che ricorrente il caso di chi per ottenere un prezzo minore, accetta prestazioni in nero!!!*).

Ne consegue, quindi, che il sistema più efficace per contrastare alla radice tale fenomeno dovrebbe far leva **sull'interesse del contribuente**, o meglio sul **suo contro interesse** ad ogni prestazione/spesa irregolare.

Perché, quindi, **non immaginare un sistema** che preveda la **deducibilità (parziale o totale)** dal reddito di **tutte le spese effettuate** (*soggette invece ad imposizione indiretta*), con **applicazione sul solo reddito residuo di imposte dirette** anche elevate ? (*ad es. due scaglioni del 27 e del 35%, che potrebbero anche essere diversamente modulate*)?

Evidente come in tal caso **il contribuente** si porrebbe di fronte al potenziale evasore in una **forte posizione di contro interesse**, in quanto non realizzerebbe alcun vantaggio (o addirittura potrebbe esserne penalizzato) **dall'effettuare un acquisto** o ricevere una prestazione **"irregolare"** (*in nero o grigio che sia*).

Un sistema la cui intera impalcatura ruotasse, **comunque**, intorno a tale fondamentale meccanismo - ***pur con gli accorgimenti/adattamenti tecnico/procedurali da studiare*** - raggiungerebbe il **triplice risultato**:

° **di rendere residuale il fenomeno dell'evasione** (*anche contributiva!*);

° **di eliminare l'odiosa doppia imposizione** (*diretta ed indiretta*) a cui attualmente vengono assoggettati i redditi dei cittadini, **in particolar modo dei lavoratori dipendenti e dei pensionati** colpiti dalla ritenuta alla fonte;

° **di incentivare fortemente i consumi.**

Comporterebbe inoltre **una radicale semplificazione nella selva degli intricati regimi di detrazioni/deduzioni** attualmente vigenti (*in linea, peraltro, con quanto ribadito ultimamente dallo stesso dicastero dell'economia*).

Consentirebbe, infine, **di superare la stessa problematica relativa al quoziente familiare**, di cui si continua soltanto a discutere.

Una maggiore equità del fisco, dunque, che si tradurrebbe in una più corretta **redistribuzione della pressione fiscale**, a vantaggio di quei soggetti che fino ad oggi hanno subito **una maggiore imposizione** pagando **anche per gli evasori: in primo luogo i lavoratori dipendenti ed i pensionati** i cui redditi, soggetti alla ritenuta alla fonte, hanno da sempre costituito **le entrate certe** (*pari o superiori al 75% del totale dell'imposizione diretta*) per far fronte alle esigenze di bilancio.

Al sistema proposto – ***da contestualizzare, ovviamente, come già detto*** - si potrebbe muovere **una prima obiezione** circa la sua **praticabilità** (*centinaia di scontrini e fatture da conservare, esibire e controllare*) , ma sul punto il rimedio può venire dalla **tecnologia**.

E cioè:

° **al cittadino/consumatore** sarebbe fornita una **“carta del contribuente”** (dotata di un **chip inalterabile**), sulla quale **registrare obbligatoriamente** tutte le spese, nel momento stesso in cui sono effettuate (*strisciando la carta si “caricano su di essa” i dati essenziali dello scontrino o della fattura*);

° **in sede di dichiarazione dei redditi** (*ad un CAF o presso l’Agenzia delle Entrate*) **l’importo complessivo delle spese verrebbe automaticamente scaricato dalla carta e dedotto dal reddito;**

° **il reddito residuo (e soltanto esso)** verrebbe assoggettato all’imposizione diretta, attraverso l’applicazione di aliquote progressive più elevate (*per attenuare l’impatto sulla privacy si potrebbe prevedere la visualizzazione di dati disaggregati solo da parte dell’Agenzia dell’Entrate*).

La seconda obiezione, ovviamente di merito, riguarderebbe **la tenuta del sistema**, ovvero se ed in quale misura si realizzerebbe un **effettivo miglioramento delle entrate** tributarie complessive.

Una obiezione fondata, tutta da verificare, ma forse superabile ove si consideri **la progressiva se non anche totale eliminazione di ogni incentivo all’evasione fiscale di circa 132-135 miliardi di euro annui!** Una cifra che, se recuperata, sarebbe da sola in grado **di compensare** la tendenziale diminuzione, prevedibile ed auspicabile, dell’imposizione diretta.

Ma non solo. Sarebbe anche possibile immaginare per l’acquisto di alcuni beni (*o il pagamento di determinate prestazioni*) l’introduzione di sistemi di **imposizione indiretta progressivi**.

Il principio di progressività dell’imposizione fiscale, infatti, rappresentando **un principio di carattere generale**, è ben applicabile **non solo** alla imposizione diretta, **ma anche a quella indiretta**, come già sperimentato in altri Paesi fra cui la Danimarca.

Ad esempio, per le **automobili**: al di sopra di una certa soglia di valore, potrebbero prevedersi “scaglioni” diversificati e progressivi della imposta sul valore aggiunto. Analogamente si potrebbe operare per le imposte relative all’acquisto delle **secondo case**, per le imposte sulle **rendite finanziarie** e per le imposte relative all’acquisto delle **imbarcazioni**. Così come **per l’acquisto dell’usato** ad evitare che le relative spese risultino indeducibili.

Troppo facile? Troppo semplice? Pura utopia ?

La CISAL non lo crede ed è pronta a misurarsi dialetticamente con argomenti contrari e convincenti, purchè si ponga fine comunque ad una situazione scandalosa ed intollerabile e si riesca altresì ad **affrancare il cittadino** dalla odiosa e ricorrente **tentazione di trarre profitto** (a spese degli altri contribuenti!) dalla violazione di norme in materia fiscale. Di **barattare**, cioè, **l’onestà con il guadagno**, quando invece si potrebbe e si dovrebbe **“pagare tutti per pagare meno”**.

La linea strategica illustrata non esclude,ma anzi presuppone **alcune proposte operative** che concorrano ad arginare il fenomeno dell’evasione già nell’immediato.

In primo luogo, inasprendo le **sanzioni amministrative** ed introducendo, o meglio reintroducendo **fattispecie di rilevanza penale**, ivi comprese **sanzioni “interdittive”**, che agendo su interessi rilevanti dell’evasore possano costituire **un valido deterrente alla pratica evasiva/elusiva** (ad esempio interdizione ad esercitare l’attività per un periodo di tempo).

In secondo luogo, ripristinando **condizioni di piena agibilità operativa** per i funzionari dell’Agenzia delle Entrate deputati all’accertamento ed incrementando **in modo significativo** le risorse finalizzate espressamente a mantenere **elevata la motivazione** del

personale addetto ai controlli (*corresponsione di premi di produttività collegati all' evasione accertata*).

In terzo luogo, introducendo forme di imposizione **sulle transazioni finanziarie**, che colpiscano, cioè – come si usa dire – la ricchezza quando si muove.

LA RIFORMA PREVIDENZIALE

Separazione fra Previdenza ed Assistenza

Un noto quanto antico problema che tuttavia continua ad essere **pregiudiziale**.

Da anni la CISAL sostiene la necessità di addivenire ad una **definitiva separazione** fra assistenza e previdenza, ponendo a carico della **fiscaltà generale la prima e a carico del mondo del lavoro la seconda**.

Non si può invero programmare o pianificare alcunché se non si ha l'esatta identificazione delle risorse disponibili, la **fonte** che le produce e conseguentemente le **finalità** a cui le stesse debbano essere indirizzate. E ciò, oltre che per intuibili motivi di **trasparenza e correttezza gestionale**, soprattutto per una **corretta responsabilizzazione** di tutte le parti in causa.

Riforma della Previdenza Obbligatoria e Complementare

L'attuale previdenza "obbligatoria" poggia su un discutibile "**mix**", che vede coesistere una modalità di calcolo di **tipo contributivo** con un **sistema di finanziamento a ripartizione**.

Ciò significa che i contributi versati dai lavoratori **non vengono capitalizzati** al fine dell'erogazione della futura pensione, **bensì utilizzati**, nel momento stesso in cui vengono riscossi, **per pagare le pensioni**

attualmente in essere (*un patto intergenerazionale che si sta via via trasformando in "conflitto"*).

In parole povere i lavoratori di oggi **continuano a pagare (nonostante le Riforme)** con i propri contributi le pensioni delle generazioni precedenti.

Due le conseguenze: le entrate contributive sono immediatamente utilizzate in uscita e non è, quindi, possibile attuare alcuna forma di investimento che faccia **fruttare i contributi versati**. Pertanto i **conti individuali** di previdenza sono **"virtuali"**.

Come è noto, per i lavoratori assunti **dopo il 1 gennaio 1996** (o con pochi anni di servizio a quella data), la pensione verrà calcolata **solo sui contributi versati**, non facendosi invece più riferimento, come base di calcolo, alle retribuzioni degli ultimi anni di lavoro.

Questo meccanismo è stato introdotto al fine di garantire la tenuta del sistema (sic!), **ma produrrà**, secondo calcoli attendibili, pensioni che si attesteranno, al massimo intorno al 50% rispetto all'ultima retribuzione percepita.

A tale fenomeno contribuisce anche la **periodica revisione** dei coefficienti di trasformazione, legati al progressivo innalzamento della durata della vita media, nonché l'attuale **sistema di perequazione**, che **non prevedendo l'aggancio delle pensioni alla dinamica retributiva** dei lavoratori in servizio, **non garantisce la salvaguardia del potere di acquisto** come invece previsto dalla legge delega 421 del 1992.

In ragione della sostanziale insufficienza **della futura pensione** a garantire un tenore di vita accettabile, è stato introdotto il cosiddetto **"secondo pilastro"**, costituito dalla **previdenza complementare (volontaria)**, basato su un **sistema contributivo a capitalizzazione**, con conferimento del tfr .

A tale proposito bisogna sottolineare come l'adesione ai fondi di previdenza complementare non sia oggi materialmente possibile ad una

parte rilevante di lavoratori. In particolare **resta esclusa** per la stragrande maggioranza **dei pubblici dipendenti**.

Peraltro, l'aver introdotto la Previdenza complementare (*che richiede, in definitiva **ulteriori contributi***), nel presupposto che le prestazioni della previdenza obbligatoria non saranno sufficienti, **nient'altro significa che i contributi versati non sono quantitativamente adeguati** (*né sarebbe bastato semplicemente aumentarli!?!*), ovvero - **e qui sta forse il punto**- che sono stati, sono e continueranno ad essere **male impiegati!**

La CISAL, invece, intende provare a ragionare in un'ottica **completamente diversa**.

Un'ottica che abbia come principio guida **la responsabilità dei soggetti** ed in particolare **la responsabilità del lavoratore**.

Si conviene, ovviamente, sulla necessità che lo Stato si preoccupi di evitare situazioni di indigenza, ma a ciò **dovrebbe conseguire il dovere**, da parte dei lavoratori, di corrispondere obbligatoriamente **solo** la contribuzione necessaria a scongiurare un tale rischio. **Ma solo quella!**

Fermi restando quindi prelievi **obbligatori minimi** (*integrati da maggiorazioni a carico di redditi più elevati, in ossequio al **principio solidaristico**, comunque da salvaguardare*), **tali da garantire** una prestazione pensionistica **vitale** definita, **al lavoratore** - *consapevole del trattamento minimo che riceverà all'atto del pensionamento* - **resterebbe la piena libertà**, nell'ottica appunto **della corrispondente piena responsabilità**, di **decidere autonomamente come ed in quali termini** investire la parte di **maggiore retribuzione** (*non più gravata da ulteriori prelievi obbligatori*).

E ciò al fine di costruirsi una propria pensione, in un contesto di **libera concorrenza** e con la **possibilità di conferire i propri contributi a fondi con sistemi di finanziamento a capitalizzazione** sia presso istituti privati che pubblici.

Ovviamente con tutte le garanzie per i lavoratori. In particolare è indispensabile che gli **amministratori del fondo** (*che il lavoratore può decidere di cambiare in ogni momento*) siano soggetti giuridici diversi, **ben distinti** dal fondo di proprietà dei lavoratori, così da scongiurare il coinvolgimento del fondo stesso in eventuali “default” dell’istituto amministratore.

Sarebbe anzi opportuno che anche **l’attuale Istituto di Previdenza** fosse autorizzato, entrando in un tale “mercato”, **a proporre e gestire piani di investimento individuali o collettivi** di previdenza complementare finanziati, ovviamente, con il sistema a **capitalizzazione**.

Naturalmente la proposta si inserisce nell’ottica di quanto già evidenziato in tema di **ruolo paritario** e di **piena responsabilità** di un lavoratore finalmente affrancato da uno stato di soggezione permanente (***la nostra interpretazione della liberazione del lavoro!***).

Così come essa presupporrebbe, forse, alcune modifiche della Costituzione - *che, per la verità, viene di fatto violata già nella sua attuale versione* - **salvaguardando in ogni caso i principi di solidarietà** .

L’auspicio è che comunque venga presa in esame ed eventualmente assunta **quale obiettivo strategico** verso cui orientare le scelte di riforma. **Consapevoli**, ovviamente, che la **fase di transizione** dall’attuale sistema sarebbe inevitabilmente lunga, ma altrettanto consapevoli che si tratterebbe di un obiettivo pur sempre raggiungibile (*lo stesso Modigliani ne era in parte sostenitore*), come dimostrano esperienze maturate da altri Paesi.

Nelle more dell’attuazione di un tale processo di revisione complessiva e strutturale del sistema previdenziale, la CISAL **propone azioni immediate** dirette a contenere gli effetti distorti dell’attuale modello.

In primo luogo, per i pensionati, **il ripristino dell'aggancio dei trattamenti pensionistici alla dinamica salariale**, sulla base dell'art. 36 Cost. e della giurisprudenza della Corte Costituzionale che considera la pensione quale retribuzione differita ed in quanto tale *“proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore”* in attività, e quindi anche a quello in pensione, ed alla sua famiglia, *“un'esistenza libera e dignitosa”*

E ciò attraverso tre canali di intervento:

- **Legislativo** (*iniziativa popolare*): ricorso ad una campagna di informazione e di raccolta firme finalizzata a predisporre una proposta di legge di iniziativa popolare prevista dall'art. 71 comma 2 della Cost;

- **Contrattuale**: contrattualizzazione della perequazione delle pensioni attraverso una contrattazione nazionale - **CCNP** (*contratto collettivo nazionale pensionati*) da istituire ad hoc per l'incremento annuale/triennale delle pensioni.

- **Giurisdizionale**: ricorsi all'autorità giudiziaria per sollevare le eccezioni di incostituzionalità sulla base dell'art. 36 della Cost. e ricorsi all'Autorità giurisdizionale amministrativa e contabile (*v. la sentenza del 26/01/2005 n. 70 della Corte dei Conti che ha sancito il principio di automatico collegamento delle “pensioni alle retribuzioni del personale in servizio di pari qualifica”*).

La Cisal ritiene, inoltre, come principio generale, che tutte le economie provenienti a vario titolo dal sistema pensionistico debbano restare in tale ambito ed essere oggetto di specifica contrattazione. Ciò al fine di evitare che risparmi “inattesi”, magari derivanti da sentenze della Corte Europea, vengano distolti dal sistema per essere diversamente

impiegati , in assenza di un effettivo controllo e di una condivisione strategica.

Le nuove **finestre mobili** istituite dalla c.d. manovra Tremonti hanno determinato un'ulteriore penalizzazione per le pensioni di anzianità e di vecchiaia.

La decorrenza di dette pensioni, infatti, rispetto alle finestre attuali viene ulteriormente posticipata: da 1 a 6 mesi per le pensioni di anzianità e da 7 a 9 mesi per le pensioni di vecchiaia e per i lavoratori che hanno raggiunto i 40 anni di retribuzione.

In particolare per **questi ultimi** in quanto l'anno di contribuzione "forzata" non viene utilizzata ai fini del calcolo della pensione, configurando per l'Ente Previdenziale un vero e proprio indebito arricchimento.

La CISAL ritiene pertanto che le finestre mobili non debbano operare per coloro che hanno raggiunto i 40 anni di contribuzione e per le **dipendenti pubbliche** che subiranno lo "scalone" di ben 4 anni, passando dall'età pensionistica di 61 anni nel 2011 a quella di 65 anni nel 2012.

E ciò anche in considerazione del fatto che dal 2015, l'età minima necessaria al pensionamento, aumenterà per tutti in collegamento con la speranza di vita ed in applicazione dei coefficienti di trasformazione della legge Dini, di cui peraltro si chiede la revisione.

IL MODELLO CONTRATTUALE

Sono anni che la CISAL sostiene la necessità di **rivedere il modello contrattuale**. Una posizione evolutasi e consolidatasi all'interno della nostra organizzazione **ben prima** che si addivenisse alla firma degli **accordi del 2009**.

Una posizione **ampiamente illustrata e condivisa nel corso del Congresso del 2008**, quando a tale tema fu dedicata buona parte della Relazione del Segretario Generale.

Il sistema concepito dagli accordi del 1993, infatti, ha spiegato la propria efficacia, in ordine all'introduzione di elementi redistributivi e di flessibilità retributiva, **prevalentemente in ambiti dimensionali medio - grandi**.

La **contrattazione decentrata**, cioè, è stata per lo **più disattesa** proprio in quegli ambiti (*medie e piccole imprese*) dove sarebbe stata **più necessaria per la gestione di realtà produttive** caratterizzate da **alta flessibilità operativa e ridotte dimensioni organizzative**.

E ciò soprattutto a causa del meccanismo che prevede **da una parte la non sovrapponibilità** dei due livelli di **contrattazione** (*sia riguardo alla retribuzione che alla periodicità dei cicli negoziali*), **dall'altra** la sostanziale **subalternità** del contratto decentrato **al contratto nazionale** che finisce in un certo senso per **"mortificare"** il secondo livello di **contrattazione** impedendo a quest'ultimo di esprimersi **in ragione di tutte le specificità locali/aziendali**.

Oggi, dopo gli accordi del 2009, lo scenario appare in parte mutato, ma ancora sopravvivono **resistenze** legate più che altro ad impostazioni **ideologicamente preconcrete**, ovvero a rappresentazioni **forzatamente uniformi** della realtà produttiva italiana.

Di qui l'opportunità di richiamare, ribadendoli, alcuni concetti, *ormai patrimonio della nostra Organizzazione*, che assumono **oggi una rinnovata veste di attualità**.

La CISAL ha sostenuto e sostiene tuttora - confortata peraltro anche dal mutamento di prospettiva di alcune altre OO.SS. - l'ipotesi di **un percorso teso a rovesciare il rapporto "gerarchico" esistente** tra i due

livelli contrattuali, **lasciando al primo** (nazionale) **competenza normativa, retributiva di carattere generale e di sussidiarietà ed attribuendo al secondo livello di contrattazione**, il compito di “regolare” gli **elementi retributivi ed organizzativi del lavoro**, inclusi quelli relativi agli inquadramenti, all’orario, all’utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro, alla sicurezza, all’ambiente, etc...

Spostare il fulcro sulla contrattazione locale, permetterebbe anche di “regolare” la composizione stessa della retribuzione, collegandone, in termini **più mirati** la parte variabile alle “performance” produttive dell’azienda **ed al previsto beneficio della detassazione**.

Un tale cambiamento, che seguirebbe l’evoluzione dei processi produttivi in atto, comporterebbe una serie di effetti:

- **per i lavoratori**, della grande come della piccola impresa, significherebbe **partecipare** finalmente alla “vita” dell’azienda, attraverso organismi interni liberamente eletti (**art. 46 della Cost.**), titolari del diritto ad una puntuale e completa informazione da trasferire alle sedi sindacali, a loro volta titolari del diritto alla contrattazione quanto più possibile **consapevole** e quindi **responsabile**;

- **per l’azienda**, significherebbe dover collegare le variabili legate all’aumento del costo del lavoro ad indicatori oggettivi di redditività, anche tali da neutralizzare effetti obiettivamente non compatibili con i bilanci aziendali; **nonché** dover anche introdurre una sinergia tra datori e lavoratori per “**governare i rischi**” e **condividere** scelte strategiche e gestionali.

- **per le medio/piccole imprese** potrebbe rappresentare un valido incentivo per **far emergere quote di salario** oggi distribuite attraverso vari canali non contrattati e comunque prevalentemente, se non esclusivamente, finalizzati ad evitare prelievi fiscali e contributivi.

La contrattazione locale potrebbe, inoltre:

1. **favorire**, in aree territoriali e produttive omogenee, un raccordo tra imprese, anche non necessariamente appartenenti allo stesso ramo produttivo (*contrattazione regionale, territoriale, di distretto, di rete*);

2. **ben coniugarsi** – in termini di maggiore coerenza e quindi di più sicura efficacia – ai vari strumenti già posti in essere o ipotizzati nel comune intento di far **“emergere il sommerso”**. Strumenti fin qui dimostratisi inefficaci soprattutto perché collegati ad un unico fattore, il tempo, di per sé insufficiente a corrispondere alle diverse e variegate situazioni congiunturali, strutturali e/o ambientali, di settore, di territorio o di azienda, ma soprattutto perché sostanzialmente **sganciati dall’organizzazione del lavoro**, rispetto anche alle diverse e mutevoli tipologie dei processi produttivi.

3. **rendere operativo** il sistema di **“flexisicurezza”** già individuato nel 2009 dal CESI, a sostegno dei lavoratori inoccupati e disoccupati. **“Flexisicurezza”**, che significa anche adozione di tutti gli strumenti utili ad intervenire in favore dei lavoratori espulsi dal lavoro, **non solo e non tanto** attraverso il ricorso alla cassa integrazione o a istituti di emergenza e transitori, **ma soprattutto** attraverso una **formazione** seria ed effettiva, finalizzata alla **effettiva riconversione professionale** del lavoratore.

Per il Sindacato, infine, rappresenterebbe, una grossa chance, **specie nel mondo della media e piccola impresa**, in termini di **consenso** da parte dei lavoratori in esso impiegati, **per rilanciare** il proprio ruolo di **rappresentanza diretta ed immediata** di interessi collettivi, **per recuperare** in termini di fiducia e di credibilità, **per essere Sindacato degli iscritti** in nome e per conto dei quali assumere **piena**

responsabilità nella stipula di contratti con efficacia erga omnes (**art. 39 – Cost.**).

Ebbene, non può sfuggire come proprio su questo punto **sia in atto una sfida che la CISAL intende raccogliere** nell'ottica e nello spirito da sempre sostenuti **per una contrattazione** in grado di farsi carico sia dell'occupazione che della crescita, dando risposte condivise in tema di **ricerca e innovazione, di emergenza sociale, di ammortizzatori e di salari di produttività, di efficienza, di semplificazione della Pubblica Amministrazione, di Mezzogiorno.**

LA PREVENZIONE – LA SALUTE – LA SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della prevenzione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, non certo meno importante degli altri, si pone **trasversalmente** rispetto a tutte le problematiche relative al **lavoro** e viene inteso dalla CISAL **quale diritto primario e fondamentale dell'individuo.**

L'emanazione del **dlgs. 81 del 2008** (*Testo Unico in materia*) e delle successive modificazioni/integrazioni, **non si può dire**, purtroppo, abbia ad oggi prodotto i **risultati attesi**. E ciò soprattutto a causa di **difetti sistemici** del corpus normativo approvato, a cui si è aggiunto **il ritardo** da parte di alcune istituzioni nel dare corso agli **adempimenti consequenziali** (*si pensi alla mancata determinazione dei contenuti specifici della formazione da parte della Conferenza permanente Stato Regioni*).

Ad avviso della CISAL, sono rilevabili **alcuni importanti aspetti** che rendono il modello costruito **ancora perfettibile** in quanto ad efficienza, efficacia ed economicità.

La coesistenza di una **pluralità di soggetti pubblici** cui fanno capo **competenze plurime** in materia di prevenzione della salute e sicurezza,

rappresenta uno dei motivi, se non anche il più rilevante, **dell'inefficacia dell'azione di contrasto** del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali.

In proposito, il *dlgs. 81/2008* **non interviene** se non aumentandone il numero e **lasciando sostanzialmente invariate** le “competenze plurime” e, perciò stesso, **attenuandone l'efficacia operativa**.

Da sempre la CISAL sostiene che il “**rischio professionale**” e la connessa “**teoria**” presuppongano una “**gestione**” **sostanzialmente unitaria del fenomeno infortunistico**, quanto meno in termini di **responsabilità di coordinamento** da parte di **un unico soggetto** in grado di “**prendere in carico**” il lavoratore (*in quanto tale a “rischio”*) e di **garantirlo** rispetto a **tutte** le fasi di svolgimento della sua vita lavorativa (*prevenzione – assicurazione – cura - indennizzo - riabilitazione – reinserimento*).

A tali tematiche è strettamente connesso il problema **relativo agli apparati di controllo**.

La CISAL è convinta della necessità di perfezionare e potenziare **tali apparati** in un'ottica di **semplificazione** e di **razionalizzazione**.

E ciò proprio per garantire più **efficienza, più efficacia e maggiore economicità**.

L'apparato di vigilanza predisposto, infatti, mostra **limiti operativi** evidenti soprattutto in termini di **razionalità ed efficacia** degli interventi. Limiti dovuti appunto al **frazionamento** delle competenze, alla **scarsa programmazione** degli accessi, oltre che al **non razionale impiego** delle risorse umane, peraltro, obiettivamente **insufficienti** e addirittura recentemente **depauperate** (*Asl, ex Ipsel, ex Ipsema, Ispettorati del Lavoro, Inail, etc...*).

Accessi programmati e contestuali di task-force pluridisciplinari, infatti, ben potrebbero consentire **verifiche più puntuali, più cadenzate** e, soprattutto, **a 360 gradi** (*rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sui posti di lavoro, **ma anche** degli obblighi contributivi e assicurativi, della regolare costituzione del rapporto di lavoro ecc.*).

Non va inoltre trascurata la poca **coerenza del sistema** rispetto al tessuto produttivo del Paese.

La composizione del tessuto produttivo italiano, infatti, è caratterizzata da una rilevante presenza di **aziende unicellulari** (*oltre 2.600.000*) o che impiegano **da due a nove dipendenti** (*1.650.000*), realtà nel cui ambito opera il **46% del totale dei lavoratori attivi**.

E' evidente ,quindi,come il modello costruito dal legislatore **mal si concili** con realtà caratterizzate da ruoli e competenze per lo più **non differenziabili** ,ovvero, per le aziende fino a nove dipendenti, spesso **confusi** e comunque **non sempre esercitabili in piena autonomia**.

La verità è che - specie nel nostro Paese, caratterizzato da una miriade di micro, piccole e medie aziende (*circa il 96%*) – **non risulta obiettivamente facile** utilizzare strumenti **essenzialmente prescrittivi**,specie in assenza di **efficaci strumenti culturali** per la ricezione, la diffusione e la condivisione dei **valori della prevenzione**.

La salute e sicurezza in generale, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in particolare trovano, infatti, il loro essenziale **punto di forza** nella **cultura della “prevenzione”**.

Sul punto, purtroppo, ancora oggi mancano disposizioni finalizzate alla introduzione organica e strutturale della suddetta “**cultura**” sia **nei percorsi formativi**, sia a **livello familiare e scolastico** prima ancora che **professionale e lavorativo**.

Una “**cultura**” che ponga al centro del sistema **la persona** e, dunque, **la sua integrità psicofisica**, quale valore **imprescindibile** per lo sviluppo individuale e collettivo.

Né va sottovalutata quella che avrebbe dovuto rappresentare **la vera “novità”**, già a partire *dal decreto 626/94*, poi innovato ed integrato dal *decreto 81*: **la novità della partecipazione**.

Ed infatti, da destinatari “**passivi**” di prescrizioni e di obblighi, **tutti i soggetti** operanti in una qualsiasi realtà lavorativa, **avrebbero dovuto assurgere al ruolo di protagonisti**. Consapevoli, responsabili, partecipativi, appunto.

Così non è stato.

Le disposizioni in materia, purtroppo, vengono ancora percepite in **termini “passivi”, di obblighi e di responsabilità**, né vengono valorizzati **i comportamenti attivi e di impulso** che renderebbero il lavoratore non solo destinatario, **ma protagonista**, appunto, dell'intero sistema di prevenzione e sicurezza.

Tale insufficienza trae origine dal **persistente deficit**, nel mondo produttivo e sociale del nostro Paese, di “**partecipazione**”, oltre che da concezioni arcaiche, poco rispondenti, peraltro, alle crescenti esigenze di modernità e dinamicità del mondo del lavoro.

Peraltro, il corpus normativo non presta particolare attenzione alla previsione di **strumenti scientifici di valutazione del “comportamento umano”**, quale causa o concausa del verificarsi di infortuni e malattie professionali.

Gli studi in materia hanno evidenziato come sia proprio il comportamento umano a determinare **il 76% degli eventi dannosi** e ad agire **per un ulteriore 20 %** quale concausa.

Assolutamente rilevante, in proposito, **il ruolo della formazione**, previsto per la verità, ma non ancora declinato **in termini puntuali e soprattutto adeguati** rispetto alle molteplici realtà lavorative.

Formazione, peraltro, gestita spesso in **maniera approssimativa e frequentemente percepita** dai datori di lavoro, ma anche dagli stessi lavoratori, **quale mero adempimento formale** (*se non anche come “male necessario”!*).

Per non parlare delle fin troppo facili **“certificazioni di qualità”!**

La CISAL condivide in proposito l'opinione di molti studiosi della materia favorevoli **all'introduzione delle tecniche di psicologia sperimentale** che prevedono **l'analisi dei comportamenti** al fine di indirizzarli verso **obiettivi definiti e condivisi** (*rilevamento dei comportamenti non sicuri, adeguamento mediante l'attivazione degli stimoli che l'osservazione continua suggerisce*).

In una prospettiva **concretamente partecipativa**, cioè, che consenta di superare l'ottica meramente sanzionatoria e precettiva delle attuali norme e **renda tutti i soggetti** che operano nei luoghi di lavoro **attori responsabili della propria e dell'altrui sicurezza**.

La CISAL si impegna affinché un tale processo di crescita formativa venga attivato innanzitutto nelle **strutture sindacali**, al fine di rendere in primo luogo **i dirigenti sindacali** consapevoli e preparati sulle tematiche della sicurezza, salute e prevenzione nei luoghi di lavoro e, dunque, capaci **di operare professionalmente** sia rispetto ai ruoli ad essi riservati dalla legge, sia quali **promotori**, nei confronti di tutti i lavoratori, della cultura della salute, della sicurezza e della prevenzione.

