

Contrattazione e qualità della vita

Rapporto fra tempo di lavoro e tempo libero



© **Bibliotheka Edizioni**

Via Val d'Aosta 18, 00141 Roma

tel: +39 06.86390279

info@bibliotheka.it

www.bibliotheka.it

I edizione, Settembre 2017

Isbn **9788869343599**

È vietata la copia e la pubblicazione,
totale o parziale, del materiale
se non a fronte di esplicita
autorizzazione scritta dell'editore
e con citazione esplicita della fonte.

Tutti i diritti riservati.

Progetto grafico: Eureka3 S.r.l.

www.eureka3.it

Stampato da: Eureka3 S.r.l. – Roma

Atti seminario FITeL, CGIL, CISL, UIL

16 settembre 2016 - Nova Siri (MT)

Contrattazione e qualità della vita

Rapporto fra tempo di lavoro e tempo libero

Con la prefazione di

Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo



Bibliotheka

Prefazione

Gli atti di questo Seminario rappresentano una tappa importante del dialogo e del lavoro comune che CGIL, CISL, UIL e la FITeL hanno compiuto e possono ancora compiere per dare concretezza al tema della qualità della vita dei lavoratori attraverso l'utilizzo del tempo libero.

In questa difficile fase della vita nazionale, il movimento sindacale ha di fronte a sé sfide complesse che attengono al futuro economico e sociale del nostro Paese. La contrattazione resta uno degli strumenti fondamentali per gestire il presente, ma anche per riuscire a stare al passo con gli enormi e profondi cambiamenti che si determinano nel mondo del sociale, nella produzione e nell'economia.

È stato quindi assai positivo il fatto che la FITeL abbia proposto una riflessione comune sugli indirizzi della contrattazione decentrata e sulla presenza sindacale nel territorio, là dove emergono esigenze e richieste del lavoratore-cittadino.

Naturalmente la FITeL ha una sua missione precisa che riguarda gli ambiti del tempo libero che comportano però conseguenze sui terreni della socialità, della solidarietà, della riduzione delle disuguaglianze sul piano sociale. E, in questo periodo, l'impegno sulle tematiche del tempo libero ha anche un ulteriore duplice significato: impedire l'unilateralità delle scelte dell'impresa sui problemi dei lavoratori; suscitare iniziative che abbiano sullo sfondo quella promozione della dignità del lavoratore che il movimento sindacale non può non perseguire con convinzione.

La stessa questione del *welfare aziendale*, oggi connessa ad incentivi, va valutata con grande attenzione, evitando che si giunga ad esiti che riducono i diritti dei lavoratori nei campi più generali della previdenza e della sanità.

Occorre presidiare con grande attenzione, in azienda e ancor più nel territorio, quei temi come cultura, turismo, sport che non possono essere lasciati alla discrezionalità dell'azienda oppure ad una logica esclusivamente mercantile. Ecco perché non mancherà il sostegno delle Confederazioni allo sforzo che la FITeL e i CRAL stanno compiendo, per aggiornare il loro messaggio e la loro iniziativa e per trovare forme di presenza nella società che rispondano ai bisogni reali dei lavoratori.

Il cammino che abbiamo di fronte ha, come in altri campi della nostra azione, il valore di una svolta. Il rapporto fra tempo di lavoro e tempo libero è destinato a mutare anche velocemente e comporterà certamente la necessità di adeguare e cambiare proposte e strumenti del movimento sindacale. Anche per tale motivo CGIL, CISL e UIL sanno bene che devono poter contare su realtà come la FITeL ed i CRAL in grado di reggere alle novità e di contribuire alla realizzazione di scelte che rafforzino l'insieme dell'azione sindacale.

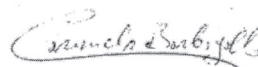
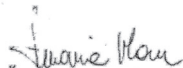
Oggi la FITeL può contare su un bene prezioso: l'unità di intenti e una tradizione di collaborazione comune. Ha di fronte a sé, inoltre, la possibilità di un ulteriore ampliamento del suo raggio di azione. È nelle condizioni di confrontarsi e dialogare con le Istituzioni sui problemi del tempo libero che possono muovere attività economiche che danno lavoro e che, al tempo stesso, rilanciano anche fuori dei posti di lavoro i valori dell'associazionismo. Può nel territorio, con le sue iniziative di carattere culturale e sociale, avvicinare ai valori del movimento sindacale molti giovani che vivono ai margini del mondo del lavoro e non certo per loro responsabilità.

Il ruolo della FITeL è dunque importante per tutto il movimento sindacale e come tale lo valutiamo e riteniamo che vada valorizzato. Il dialogo fra Confederazioni e FITeL deve e può procedere con quella continuità che il Seminario ha avviato costituendo un primo passo per trovare le risposte più efficaci agli interrogativi cui dobbiamo tutti dare risposte.

Susanna Camusso
Segretario Generale
CGIL Nazionale

Annamaria Furlan
Segretario Generale
CISL Nazionale

Carmelo Barbagallo
Segretario Generale
UIL Nazionale



Introduzione

Il Seminario sulla “Contrattazione e qualità della vita” tenutosi in Basilicata a Nova Siri dal 15 al 17 settembre 2016, costituisce un punto di partenza importante per lo sviluppo della FITeL, dopo che sul piano contrattuale come su quello delle politiche economiche dei Governi sono emerse novità rilevanti sulle prospettive della contrattazione aziendale, di gruppo e territoriale.

I cambiamenti del lavoro e l'evoluzione della contrattazione con una maggiore attenzione alle tematiche del *Welfare* impongono una riflessione nuova a tutto il movimento sindacale nelle sue diverse articolazioni, FITeL compresa. Anche il rapporto fra tempo di lavoro e tempo libero è destinato, e non solo per l'incessante innovazione tecnologica, a venire costruito e valorizzato in modo del tutto nuovo.

Il Seminario ha visto un confronto ed un lavoro comune fra dirigenti della FITeL, dei CRAL, delle Associazioni e dei Dirigenti delle Confederazioni, delle categorie e delle strutture territoriali.

Un metodo che ha prodotto una riflessione aperta e costruttiva, in grado di aprire la strada ad una azione futura unitaria che appare necessaria per dare risposte ad esigenze importanti delle lavoratrici e dei lavoratori e per tenere il passo con le trasformazioni economiche, sociali e contrattuali in atto.

Vogliamo ringraziare i membri della Presidenza che hanno lavorato per la riuscita del Seminario e alla pubblicazione degli atti insieme

ai Responsabili dei Dipartimenti di CGIL-CISL-UIL, Rosario Strazzullo, Sergio Spiller e Michele Tartaglione.

Un particolare ringraziamento agli amici Sandro Roazzi e Ernesto D'Ambrosio che con la loro professionalità e collaborazione ci hanno aiutato sul lavoro editoriale.

La Presidenza FITeL Nazionale

*Giovanni Ciarlone, Aldo Albano, Teresa Blandamura,
Mario Caiulo, Stefano Daneri, Alfredo Magnifico,
Rossella Ronconi, Daniela Sangiorgio,
Silvano Sgrevi, Ferruccio Valletti.*

Parte prima

Aldo Albano

Membro della Presidenza nazionale FITeL

Apertura dei lavori

Diamo inizio al seminario di oggi dal titolo: “*Contrattazione e qualità della vita*”.

È la prima volta che la FITeL affronta un tema di questo tipo, soprattutto con la presenza dei segretari confederali di CGIL, CISL e UIL. Do subito la parola al Presidente della FITeL Giovanni Ciarlone, che aprirà il dibattito.

Giovanni Ciarlone

Presidente della FITeL Nazionale

Ringrazio per la loro presenza i tre segretari confederali di CGIL, CISL e UIL, responsabili della contrattazione, Franco Martini, Gianluigi Petteni e Tiziana Bocchi. Nello stesso tempo non posso esimermi dal ringraziare tutti coloro che, attraverso il lavoro quotidiano, per la prima volta nella storia della FITeL hanno permesso di realizzare questo evento così straordinario per lo sviluppo e il decollo della stessa.

Primi fra tutti ringrazio la nostra segretaria Monia e Piero La Ragione, il cui impegno ha permesso di organizzare questa nostra giornata: ringrazio ancora i nostri associati, che con il loro impegno, il loro senso di appartenenza e la loro passione hanno concorso a creare questa giornata così importante. Un ringraziamento sentito va ai tre funzionari responsabili dei relativi dipartimenti contrattuali CGIL, CISL e UIL, cioè Rosario Strazzullo, Sergio Spiller e Michele Tartaglione, che in questi mesi ci hanno accompagnato nella preparazione di questa giornata seminariale con grande spirito di sacrificio e competenza. Ai Segretari di categoria presenti, Luca Barbetti e Antonio Losetti, congiuntamente ai segretari regionali che stanno per raggiungerci.

Permettetemi un ultimo caloroso ringraziamento al *tour operator* Caruso-Grassi, nonché la proprietà e le direzioni del villaggio Giardino D'Oriente, complesso turistico realizzato in una realtà che si inserisce armonicamente nell'aspetto paesaggistico. Grazie alla loro ospitalità e alla loro attenzione verso tutte le nostre esigenze, ci hanno permesso di realizzare questa giornata utile alla crescita della FITeL, ma soprattutto - me lo auguro - anche allo sviluppo economico di quest'area del Mezzogiorno attraverso l'incontro fra domanda turistica e offerta, che sarà organizzato domani mattina.

Per la preparazione di questo primo seminario così importante per la FITeL - voglio essere sincero, così com'è mio costume - diversamente dagli altri eventi FITeL, per la prima volta - ed uso il plurale - non abbiamo avuto paura di non farcela; infatti, le difficoltà di comunicazione che avevamo incontrato nel passato tra Confederazioni CGIL, CISL, UIL e FITeL, fra CRAL e associazione FITeL non ci sono state e quindi lo scetticismo, che aleggiava in ogni nostra iniziativa, questa volta si è tramutato in ottimismo. Sperando di interpretare il pensiero sia della presidenza FITeL, sia di tutti gli associati FITeL presenti, ritengo di poter affermare che quanto si sta verificando in questo ultimo periodo ci conforta e ci stimola ad impegnarci sempre di più, perché evidenzia come all'interno della stessa organizzazione sia in atto un processo di trasformazione condotto con grande maturità a tutti i livelli.

A mio avviso questa trasformazione probabilmente risente anche dell'eco dell'ultima Conferenza di Organizzazione svoltasi nel maggio scorso; comunque non voglio entrare nelle questioni organizzative, perché, come ricordavo prima, ne abbiamo ampiamente discusso tre mesi fa. Quindi entriamo direttamente nel vivo del nostro seminario.

La nostra organizzazione attribuisce una grande importanza a questo seminario per i temi da trattare, ma ancora di più per il valore che riveste dal punto di vista del rafforzamento dei legami tra la FITeL e le Confederazioni, tra CRAL, Associazioni e FITeL. Riflettere assieme su questioni che attengono al futuro della contrattazione e della qualità della vita di tanti lavoratori e lavoratrici per noi è già un bel segnale e per tale motivo ringrazio tutti i presenti.

È inutile ricordare che ci troviamo di fronte a un periodo, che è ancora segnato da grandi difficoltà economiche e sociali; il Paese, dopo una lunga e dura recessione, non è tornato a crescere come avrebbe avuto bisogno, infatti il primo semestre 2016 si è chiuso con la crescita zero e non è pensabile che la Legge di stabilità compirà miracoli.

Lo scenario internazionale resta denso di preoccupazione, il nostro Paese rischia di essere additato come anello debole della catena europea e come tale potrebbe essere bersaglio di manovre speculative di ogni genere. Il nostro sistema bancario non sarà a rischio sistemico, ma le sue difficoltà non aiutano di certo l'economia reale e continuano ad alimentare timore fra i risparmiatori.

Le logiche della finanza, causa prima della crisi che abbiamo attraversato senza uscirne completamente, prevalgono ancora indisturbate. Si preannuncia un autunno difficile e già sono in atto alcuni banchi di prova di grande spessore per il Governo e per le parti sociali; la Legge di stabilità, il *welfare* ed i contratti da rinnovare, potrebbero dare una spinta considerevole ad un'economia malata di deflazione, che cresce in modo diseguale e comunque modesto. Non c'è da meravigliarsi se in questo contesto le diseguaglianze sono cresciute e se la frantumazione sociale avanza coinvolgendo, in modo particolare, ciò che resta dei ceti medi.

A nostro avviso, in questo senso è fondamentale lo sforzo che il movimento sindacale sta compiendo per rimanere un punto di riferimento forte della coesione sociale. La volontà unitaria mostrata a più riprese, come ad esempio sul terreno della riforma della contrattazione e dei rinnovi contrattuali, va in questa direzione.

È altresì importante che CGIL-CISL-UIL abbiano saputo mantenere una capacità di interlocuzione con il Governo e le controparti imprenditoriali, dimostrando che il clima antisindacale, alimentato in una fase di profonda trasformazione ben oltre i limiti di una critica, era solo e soltanto un grave errore, talvolta compiuto per giunta in malafede.

Dunque il motivo di questa giornata di lavoro comune non è una evasione da queste priorità che si debbono affrontare, semmai è un contributo per conferire maggiore forza al sindacato nei luoghi di lavoro e nel territorio.

Allo stesso tempo dobbiamo prepararci ad affrontare le conseguenze dei cambiamenti in atto nelle aziende e nell'organizza-

zione del lavoro anche contrattualmente, con un orientamento preciso. È necessario aiutare e qualificare sempre meglio la partecipazione dei lavoratori all'evoluzione dell'attività produttiva ed economica, evitando il più possibile azioni unilaterali della proprietà o riduzione dei diritti e dei luoghi di lavoro. I CRAL, del resto, nascono all'interno della storia della contrattazione sindacale ed il loro ruolo, grazie allo Statuto dei Lavoratori, ne esce irrobustito; essi nei decenni scorsi hanno esercitato una funzione importante sia nella programmazione, sia nella gestione del tempo libero dei lavoratori.

Siamo consapevoli che quest'impegno si è indebolito per diverse ragioni, quali il crescente peso della direzione aziendale nelle politiche di *welfare*, le mutate condizioni della crisi e l'invecchiamento di un modello organizzativo su tale questione, da ultimo anche un ormai insufficiente rapporto con le categorie sindacali di riferimento e con l'azione sindacale nel territorio.

Questo seminario, insomma, può aiutarci a comprendere meglio le strategie contrattuali in atto e quelle che verranno messe in funzione per il futuro, tenendo conto delle novità che riguardano ad esempio il *welfare aziendale*. Inoltre può essere utile per capire verso quale direzione puntare per aggiornare il ruolo dei CRAL e renderlo più funzionale ad una proposta complessiva del sindacato nei luoghi di lavoro e nella realtà civile, senza mai invadere il campo ed attribuirci ruoli che non fanno parte della nostra missione e competenze. Quindi ribadiamo che stiamo svolgendo il ruolo della nostra missione così come CGIL-CISL-UIL ci hanno indicato di fare.

Il rilancio dei CRAL, del resto, può essere inteso anche come un tassello per dare concretezza ad una coesione sociale e generazionale, che in questi anni è stata messa in discussione. Sappiamo bene che l'avvento delle nuove tecnologie, l'innovazione ed i cambiamenti previsti nel settore pubblico, rivoluzioneranno per l'ennesima volta il rapporto tra lavoro e condizione di vita ed ammet-

tiamo pure, per la nostra parte, che questo terreno è in gran parte tutto da esplorare.

Fra non molto potremmo trovarci con una prevalenza sempre più schiacciante delle nuove tecnologie nelle industrie e nei servizi, in grado di rivoluzionare molte delle nostre certezze, tra cui le politiche per l'occupazione, lo stato sociale e le relazioni sindacali stesse. Ora il *welfare aziendale* si propone come una possibile cerniera fra il vecchio e il nuovo ed è naturale che la FITeL ed i CRAL si siano posti il problema di come potersi posizionare su questo versante e di come farlo assieme al movimento sindacale, di cui sono espressione.

Il primo interrogativo riguarda la presenza o meno di questo momento associativo, in una partita contrattuale quale quella dei contenuti del *welfare aziendale* e degli incentivi che esso porta con sé e che sono fortemente personalizzati, come lo sta diventando il lavoro. Insomma, si tratta di capire come essere a fianco del sindacato sia nella fase di preparazione, sia in quella successiva ai risultati rivendicativi ottenuti e quindi di gestione.

Non vi è dubbio che se oggi la priorità è quella salariale e della tenuta occupazionale, le questioni del tempo libero possono crescere di importanza nel futuro, per rivestire ancora una volta, sia pure in modo diverso dal passato, il ruolo di cemento unitario fra i lavoratori; non solo questo, ma anche cultura, sport e turismo, fanno parte di un modello di sviluppo a cui l'Italia non può rinunciare.

Anzi tutto questo potrebbe acquisire un peso ancora maggiore nei prossimi anni, pur scandito in modo innovativo e guidato dall'utilizzo delle reti, che sempre più oltrepassano le tradizionali funzioni associative.

Ecco perché porre alcune questioni alla riflessione comune di questa mattina non è andare fuori tema, posto che l'ambito dell'azione e della missione della FITeL è chiaro e l'ho spiegato precedentemente.

Esso punta ad offrire servizi ed opportunità sul piano culturale, dallo sport al turismo sociale. In una fase di forte cambiamento è necessario capire meglio quale può essere il suo rapporto con le strutture di categoria e territoriali, cioè se sia opportuno o meno lasciare indefiniti i compiti dei CRAL nella vasta materia del *welfare aziendale*, agendo di conseguenza in maniera pragmatica oppure individuando compiti più precisi, ad esempio se e come porre le aziende di fronte alle esigenze di recuperare attenzione nei riguardi dell'attività dei CRAL, superando la fase nella quale le stesse aziende si sostituiscono ad essi o riducono le risorse a fronte delle difficoltà economiche.

Quale tipo di *governance* oggi è più utile? Quella che poggia su un'azione unilaterale dei CRAL o quella condivisa con l'azienda sulla materia in questione, come prevede l'articolo n. 51 della legge n. 300?

Scusate se mi dilungo un po' nella presentazione, ma è necessario segnalare altri tre argomenti.

In primo luogo vi invito a riflettere su come poter ridefinire assieme il bisogno emergente tra i lavoratori, al fine di riorganizzare proposte ed offerte di servizi. Va da sé che l'approccio può essere di diverso tipo, come il monitoraggio preventivo, la discussione in preparazione delle piattaforme rivendicative, l'individuazione degli strumenti, come i *voucher* e gli incentivi. Dobbiamo trovare la soluzione più consona per favorire la promozione del tempo libero come momento aggregante e funzionale, dal rispetto alla dignità della persona al libero organizzarsi anche in termini di comunità.

Un secondo problema riguarda quel mondo del precariato che si cerca di restringere, ma che comunque rappresenta una sfida a tutto campo per il sindacato. Come raggiungere questo obiettivo? Come poter interpretare realmente le necessità dei precari, che vanno oltre la stabilità dell'occupazione?

Infine c'è il tema del rapporto con le realtà istituzionali dell'as-

sociazionismo nel territorio, per quel che riguarda in particolare le iniziative di valore sociale inclusive, tali da poter valorizzare non solo il nostro impegno, ma anche la ricchezza culturale del nostro Paese, che potrebbe essere conosciuta e goduta assai meglio di quello che si può fare oggi. Attualmente aderiscono alla nostra organizzazione una rete di CRAL pubblici e privati, che raggiunge circa il 60 per cento del suo corpo associativo; anch'essi hanno segnato un cammino di promozione sociale e culturale del movimento dei lavoratori e delle lavoratrici. Essi rappresentano un patrimonio storico di CGIL-CISL-UIL e delle lotte sindacali. Inoltre la FITeL rappresenta anche 262 associazioni di promozione sportiva e culturale, una rete associativa già vasta e che non tiene conto di quei CRAL che sono fuori dall'orbita sindacale, pur essendo in vita perché i loro gruppi dirigenti sono eletti grazie all'azione di CGIL-CISL-UIL.

Ammettiamo che si tratta di una rete capillare che mostra molti limiti e che talvolta si rifugia in una difensiva autoreferenzialità, in un rassegnato atteggiamento di accettazione dello scollamento che esiste con le realtà sindacali di riferimento. Proprio per questo potrebbe essere salutare una rivitalizzazione dell'impegno complessivo, collegandolo meglio al percorso contrattuale del sindacato.

Tutta la FITeL nella recente Conferenza di Organizzazione ha apprezzato molto la presenza dei rappresentanti di CGIL CISL e UIL ai lavori, tenendo conto delle molteplici osservazioni rivolte al suo operare e della disponibilità mostrata in funzione della sua crescita. Lo abbiamo considerato un nuovo inizio, molto promettente.

Siamo convinti che anche questa giornata di lavoro consoliderà questo percorso, che per quanto ci riguarda ha un solo obiettivo: dare maggiore forza al messaggio sindacale, dimostrando che siamo in grado di rappresentare al meglio le aspirazioni dei lavoratori e delle lavoratrici sui temi della qualità della vita.

Dopo questa premessa e i relativi ringraziamenti, per ogni sessione ci sarà una brevissima introduzione dei tre moderatori, che a nome della presidenza daranno inizio a questo nostro dibattito. Le schede preparate ed inviate a tutti i partecipanti al seminario, che avete trovato nella cartellina che vi abbiamo consegnato questa mattina, rappresentano un lavoro attento, ma non esaustivo, ottimo per il dibattito che animerà questa giornata.

Il confronto sulla contrattazione, tempo libero e ruolo dei CRAL

Stefano Daneri

Membro della Presidenza nazionale FITeL

Lo scenario che ci ha proposto il Presidente della FITeL, Giovanni Ciarlone, e il fatto che abbiamo mandato con una settimana di anticipo il materiale preparatorio di questo seminario a tutti coloro che partecipano, facilita molto il compito di chi deve introdurre i vari punti in discussione e le sessioni di lavoro. Io mi limiterò a esporre solo poche considerazioni.

È bene innanzitutto dire che questo seminario mette in pratica ciò che la FITeL ha deliberato nel documento conclusivo della Conferenza di Organizzazione in cui si sono individuati obiettivi e percorsi di lavoro. Questo evento, quindi, serve per approfondire orientamenti e decisioni che abbiamo preso in quella sede.

La Conferenza di Organizzazione, su questa specifica materia, ossia sul ruolo, sulle funzioni e sulle prospettive dei CRAL, ha affermato che oggi, più che mai, è necessaria una presenza organizzata dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro che gestisca le politiche del tempo libero e la promozione sociale e culturale dei lavoratori.

Nel contempo in quella sede abbiamo analizzato la crisi che i CRAL stanno attraversando, individuando alcune ragioni che Giovanni Ciarlone ricordava e che ritroviamo nella prima parte della scheda che abbiamo elaborato:

- il crescente peso delle direzioni aziendali nel *welfare*;
- una offerta inadeguata rispetto ai bisogni dei lavoratori e alle possibilità che ognuno ha di organizzare pezzi di tempo libero attraverso le offerte proposte in rete;
- la necessità di rivedere i modelli organizzativi e partecipativi.

Inoltre si è messo in evidenza un insufficiente rapporto con il sindacato, in particolare con le categorie di riferimento e con il territorio. In buona sostanza una eccessiva chiusura degli iscritti dei CRAL all'interno dell'azienda.

Oggi dobbiamo compiere dei passi in avanti perché dobbiamo analizzare bene come superare questi limiti, come è possibile affrontarli per rilanciare l'azione dei CRAL e per rafforzare l'associazionismo dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro.

Queste riflessioni formano il contenuto delle domande presenti nella specifica scheda.

Abbiamo voluto sperimentare un metodo nuovo affidando alle domande il compito di indirizzare la discussione per evitare il più possibile interventi generici.

Dare risposte chiare ai quesiti sollevati o aggiungerne altri, per sviluppare un confronto di opinioni e una ricerca che porti a segnare dei passi avanti nell'analisi e nelle proposte. Questo metodo è più impegnativo in quanto se viene seguito con diligenza, obbliga ognuno di noi a stare nel merito delle questioni poste.

I campi di ricerca di queste domande sono tre:

- qualità dell'offerta;
- sistemi di *governance*;
- rapporto con il territorio e con altre forme associative presenti nel territorio e in altre aziende.

Si parla dell'apertura dei CRAL verso la realtà associativa esterna e della qualità del loro impegno all'interno delle aziende. La complessità degli argomenti è tale per cui oggi iniziamo una discussione

che si svilupperà nel corso dei prossimi mesi. Importante è partire bene interpretando nel migliore dei modi quanto scaturito dalla Conferenza di Organizzazione. I risultati di questo lavoro rappresentano una base di confronto con le organizzazioni sindacali.

Questa fase di analisi dei CRAL è importante non solo per quelli che aderiscono alla FITeL, ma anche per il mondo intero CRAL. Se questi lavori portassero ad un risultato soddisfacente, probabilmente sarebbe giusto diffonderli e condividerli anche con quei CRAL che non aderiscono alla FITeL.

A monte di tutto questo c'è una domanda che poi si rifà direttamente alla seconda sessione di lavoro: come può la contrattazione nazionale di secondo livello territoriale sostenere questo sforzo di riorganizzazione e di rilancio dell'associazione nei luoghi di lavoro? Naturalmente questo è il punto principale. Io mi fermerei qui per dare la parola agli altri interlocutori.

Suggerisco di procedere in maniera molto sciolta, attraverso interventi, esperienze, domande dirette ai segretari, alla presidenza e ad altri CRAL. Cerchiamo di sperimentare una forma nuova per cercare di ottenere il meglio possibile da questo incontro.

Salvatore Lombardi

Presidente Onorario della FITeL Umbria

Trovo molto stimolante e intelligente la relazione del Presidente e le osservazioni illustrate nel primo intervento.

Al riguardo vorrei ricordare che i livelli di contrattazione sono un problema aperto. Riuscire a fare la contrattazione di secondo livello con prospettive di lunga durata, sarebbe un obiettivo molto ambizioso, ma sappiamo che le RSU finora sono molto guardinghe nel lasciare lo spazio necessario per la contrattazione articolata. Penso che le stesse Confederazioni siano più interessate alla contrattazione di primo livello rispetto a quella di secondo livello, anche se quest'ultima è stata una grande conquista per far diventare protagoniste le RSU, e se c'è stato un forte impegno in questo particolare momento in cui il padronato cerca di appropriarsi della contrattazione di secondo livello, sarebbe opportuno preoccuparsi della generale tematica della contrattazione di primo livello, visto che per quanto riguarda il pubblico impiego il rinnovo non avviene da tre legislature. Per quanto riguarda quella di secondo livello, dovremmo sostanziarla attraverso le indicazioni che ha fornito Giovanni Ciarlone; a dire il vero, se riuscissimo a rilanciarla, scoprendo soprattutto il ruolo che potrebbero avere i CRT, sarebbe di certo una rivoluzione. Se riuscissimo a fare una contrattazione che coinvolgesse maggiormente il territorio, i giovani, gli anziani ed i disoccupati, faremmo una cosa molto importante. In verità, la grande intuizione di CGIL-CISL-UIL di portare avanti questa contrattazione ha dato risultati, infatti siamo la più grande organizzazione nazionale del tempo libero, che programma non soltanto per i CRAL, ma anche per l'intero territorio.

Quindi dovremmo utilizzare bene la *chance* che ci ha dato la Confederazione per portare avanti questa grande organizzazione,

che nel corso degli anni è nata col sacrificio e, in ultimo, grazie al contributo di Giovanni Ciarlone, che in virtù dell'esperienza acquisita, ha messo in campo una serie di iniziative articolate che stanno dando molto lustro a questa nostra Federazione.

In conclusione ritengo che dovremmo partire con qualcosa di più e fare in modo che i CRT gestiscano opportunità importanti per la gente. Ad esempio, se i CRAL fossero d'accordo, potremmo e dovremmo gestire il verde pubblico e lo sport delle città, perché gli impianti sportivi sono fermi e gli enti locali non riescono a gestirli. Se noi riuscissimo a gestire tutte queste attività del tempo libero all'interno delle città, dallo sport a tutto il resto, noi non soltanto aiuteremmo veramente i CRAL, ma ci caratterizzeremmo come una struttura realmente vicina ai cittadini.

Salvatore Prestifilippo

Presidente della FITeL Piemonte

Vorrei fare i complimenti perché, in ventitré anni di FITeL, forse è la prima volta che sono presenti tre segretari importanti di categoria o comunque di CGIL-CISL-UIL. Io sostengo sempre che ci hanno creato e poi ci hanno lasciato camminare da soli.

Adesso li vediamo qui con noi molto positivamente, quindi faccio i miei complimenti a Giovanni Ciarlone, alla segreteria e all'ufficio di presidenza, che hanno organizzato questo interessante evento. Mi permetto di dire che ogni Regione dovrebbe proporre e tenere un evento simile. Secondo me c'è talmente tanto da fare, che sarebbe servita una settimana, ma non l'avremmo mai avuta.

Penso che se noi Presidenti di Regione FITeL ci incontrassimo di nuovo, potremmo anche copiare questo evento e portarlo avanti, per evitare che il tutto svanisca. Leggendo bene le schede, rilevo che c'è talmente tanto materiale, che secondo me avremmo potuto scrivere un libro sul tempo libero, alla faccia di altre associazioni che vendono solo tessere. Quindi ogni tanto vantiamoci, perché non siamo così da buttare via!

Vorrei portare un esempio cercando di non sforare i cinque minuti che ho a disposizione, perché lo ritengo interessante per CGIL-CISL-UIL. Io vengo dal Piemonte, dove c'è stato uno spigoloso cambio di presidenza, che però ha portato qualità. In quel momento CGIL-CISL-UIL e gli organizzativi hanno dovuto incontrarsi, perché c'erano appunto spigolosità da togliere; questi attriti hanno portato positività, perché adesso CGIL-CISL-UIL, ogni volta che andiamo a tirare l'acqua in bagno, lo sanno e lo vogliono sapere.

A mio giudizio è nata una strada nuova. Potrebbe essere un esempio, chissà, magari per il fatto di essere presenti e non per le spigolosità. I segretari di categoria sono venuti in FITeL Piemonte per

chiederci come fare un'associazione per i loro iscritti e mi riferisco al mio settore, il bancario. Come associazione hanno raggiunto duecento iscritti e quando ho incontrato uno dei segretari, mi ha detto che, grazie alla FITeL del Piemonte, è riuscito a fare 20-25 tessere sindacali. Per me questa è una vittoria ed è un qualcosa da copiare, dovremmo annotarcela, perché potrebbe tornarci utile.

Per quanto concerne i CRAL, quelli grandissimi hanno i finanziamenti e vanno come un treno; ad esempio ieri si parlava di ARCA Enel, che ha delle case vacanze che funzionano benissimo e sono bravissimi, infatti siamo noi che dobbiamo cercare di prendere delle gocce da questo mare grandissimo. Ci sono anche quelli di Telecom che vanno benissimo.

Tutti i CRAL medi stanno chiudendo. Se li lasciassimo così e non unissimo le forze questi chiuderebbero, perché i finanziamenti stanno diminuendo; vogliono chiudere a giorni il CRAL Unicredit. Questo rientra nella parte *welfare*.

Secondo me il ruolo della FITeL può arrivare a salvare queste situazioni. Lasciando tutto così com'è, in mancanza di finanziamenti, in quei CRAL medio-piccoli sotto le mille persone, che spesso sono gestiti con inerzia, magari non per mancanza di capacità, ma perché gli interessati fanno anche altri lavori, perché non ci sono i permessi sindacali, non sai come muoverti, è finita quell'epoca e si fa tutto fuori orario, per cui gli iscritti vanno via, l'associazionismo cala ed i circoli spariscono.

In Piemonte, tra CRAL e associazioni iscritte, abbiamo più di cento associazioni, cioè quasi trentamila persone, ma siamo destinati a morire ed è meglio dirselo subito, così partiamo bene. Dall'altra parte, presi bene, siamo destinati a raddoppiare gli iscritti.

Dobbiamo parlare di territorio, ma i grandi CRAL lo hanno in casa, perché per iscriversi ad ARCA Enel c'è la fila e le persone che si iscrivono rimangono lì.

Qualche anno fa noi abbiamo inventato i circoli ricreativi territoriali che - spiego a CGIL-CISL-UIL - sono i CRT per i quali la

FITeL può associare gli iscritti sul territorio. Li abbiamo, ma non riusciamo a farli decollare; parlando della mia realtà, io dico sempre che noi dovremmo radunare con calma gli esterni dei CRAL, senza inventarsi CRT strani; in Piemonte abbiamo già quattro CRT e presto arriveremo al quinto, perché ho avuto contatti con Cuneo, dove speriamo che ne parta uno nuovo entro il 2017. Sono queste le forze da unire e le strategie da seguire.

In sostanza i CRAL hanno un sacco di cose positive: uniamo questi pezzi. Ieri parlavo velocissimamente di grandi CRAL, che vediamo e non vediamo, ma questi devono aiutare noi e viceversa, altrimenti tra qualche anno perderemmo anche quelli grandi. Quindi in riferimento al primo argomento, credo che dobbiamo unire le forze, le strategie e la parte sportiva, che essi hanno e che non occupano. Invito le segreterie a parlarne nelle riunioni regionali, perché secondo me non tutti i segretari di categoria ci conoscono.

Sono passati ventitré anni e per vari motivi, sicuramente anche per colpa nostra, non siamo ancora conosciuti. Quindi secondo me dovremmo organizzare incontri regionali con i segretari di categoria CGIL-CISL-UIL nel chiuso di una stanza, anche se credo che questo sia impossibile, perché hanno molteplici impegni, quindi riesce loro difficile occuparsi anche del tempo libero. La realtà alla fine è questa.

Nella UILCA, il sindacato del settore bancario a cui appartengo, sono state effettuate ventitré iscrizioni; ora non so se siano tante o poche, comunque secondo me, se raggiungessimo i cittadini attraverso il tempo libero, qualcuno potrebbe iscriversi anche al sindacato.

Forse potrebbe essere un punto dal quale accedere, visto che, non dimentichiamolo, la Ferilli è dovuta andare da Renzi a dirgli: “Per piacere ricevi i sindacati”. A mio giudizio, attraverso la strada e il tempo libero, possiamo portare carburante anche a CGIL-CISL-UIL, organizzazioni di cui noi siamo parte integrante e di cui siamo tutti dirigenti.

Ivan Fiori

Vicepresidente del Circolo ricreativo dell'Azienda Trasporti di Verona

Appartengo alla FITeL Veneto e sono Vicepresidente del circolo ricreativo dell'Azienda Trasporti di Verona.

Ritornando al tema, noi ci troviamo in difficoltà, perché con la nostra azienda andiamo stranamente d'accordo. Questa ci sta facendo delle nuove proposte di *welfare* che vorrei esporvi, perché ci troviamo spiazzati sia a livello sindacale, sia con le altre forme di associazione.

Brevemente, noi siamo un'azienda di trasporto pubblico ed il maggior numero di iscritti è costituito da autisti, che hanno il problema della revisione e dell'assicurazione della patente.

L'azienda ci sta proponendo di occuparci della gestione della revisione della patente e ci ha chiesto: "Voi siete in grado di gestire le revisioni delle patenti mediche?"

Naturalmente a fronte di un contributo, perché tutto questo costa; anzi, premetto che tutto ciò che facciamo all'interno del circolo avviene nel nostro tempo libero, perché non abbiamo permessi sindacali.

Siamo una realtà di 700 iscritti composta da 100 pensionati e 600 dipendenti. In questo momento gestiamo in proprio il bar mensa con tre dipendenti e l'azienda ci ha chiesto di aprire un altro piccolo bar all'interno di un'altra nostra sede.

Anche in questo caso si è accorta che noi lavoriamo bene, perché puntiamo soprattutto sulla qualità nella gestione del bar e questo ci sta dando delle soddisfazioni. Stranamente andiamo d'accordo e quanto fatto ci apre nuove opportunità.

Noi siamo spiazzati, perché non sappiamo gestire la situazione a livello legale ed economico, anche perché uno dei nostri punti principali è la trasparenza della gestione del CRAL. Dunque chiedo un aiuto in questa sede.

Addirittura adesso stiamo sviluppando un progetto assieme all'azienda, per aprire anche un terzo punto dotato di un bar aperto anche all'esterno.

Qui nasce una problematica non da poco, perché bisognerebbe verificare se per il CRAL possa essere economicamente vantaggioso gestire un bar aperto al pubblico, con tutte le problematiche annesse, dal REC al controllo qualità e quant'altro.

Per quanto concerne il modo in cui ci rapportiamo ai sindacati, noi abbiamo una bella esperienza, tant'è che all'interno di ATV abbiamo cinque sigle sindacali, CGIL, CISL, UIL, FAISA e un altro sindacato autonomo; queste ci aiutano, anche se a volte ci scontriamo vivamente.

Come circolo, pur essendo tutti iscritti a sigle sindacali, abbiamo deciso di tenere il sindacato un po' fuori dalla gestione. Quando abbiamo bisogno lo chiamiamo, gli esponiamo i nostri problemi e andiamo assieme a loro a discutere con l'azienda. Venendo da un'esperienza precedente, perché sono più di vent'anni che lavoro in ATV, rilevo che nell'ambito dei vecchi CRAL, quando il sindacato ha voluto entrare a piede teso, ha commesso dei grandi autogol.

Quindi questa nuova esperienza di aiuto e freno ci sta dando delle soddisfazioni anche a livello di sigle sindacali, perché spingono i lavoratori che si iscrivono presso di loro ad associarsi al CRAL e questo è un riscontro che ci dà soddisfazione.

I nuovi ragazzi che entrano nella nostra azienda hanno problemi con i nuovi contratti e fanno fatica ad arrivare a fine mese, perché devono pagare l'affitto, per cui hanno pochi soldi; noi diciamo loro sempre che fanno parte del nostro gruppo e cerchiamo di aiutarli. Concludendo il mio intervento, vorrei chiedere a FITeL un consiglio su come posso comportarmi, ossia se accettare questa proposta dell'azienda e come venirne fuori anche a livello normativo.

Giovanni Ciarlone

Presidente della FITeL Nazionale

Vorrei fare solo una breve considerazione, perché si è toccato un tema che è stato posto nella scheda: se il CRAL deve gestire una serie di servizi che vanno al di là della gestione del tempo libero, della promozione culturale e sociale dei lavoratori.

Fiori (Vicepresidente del CRAL Azienda Trasporti Veneto) ha parlato di un'esperienza positiva nell'ambito dell'erogazione dei servizi nel suo CRAL, mentre esistono tante altre che sono negative: i CRAL hanno fallito.

È importante, a mio avviso, avviare una discussione al riguardo visto che in questo Seminario si sta cercando di ridefinire anche il ruolo dei CRAL e credo che porsi il tema nella gestione di servizi o restringere il campo di intervento sulle questioni che riguardano il tempo libero sia un interrogativo da sciogliere. Una esperienza come questa è importante, bisognerebbe sentirne altre simili per chiarirci un po' le idee e delineare la strategia da tenere nei prossimi anni.

Roberto Carini

Presidente ISOLE, Associazione sportiva e culturale del tempo libero

Vorrei ringraziare tutti i Segretari Confederali, che sono intervenuti a questo importante seminario, perché credo sia la prima volta che in oltre 23 anni di attività FITeL, sono tutti presenti. Dai loro interventi, ho finalmente saputo cogliere, che da parte delle Confederazioni, c'è molta più attenzione riguardo il passato, soprattutto sulle tematiche del *welfare aziendale*.

Tuttavia vorrei chiedere loro di non dimenticarsi quel famoso articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, che vorrei ricordare, recita così: *“Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.*

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva”.

Secondo me è stata una conquista epocale dei lavoratori, che va difesa in quanto è molto importante e credo che in questi ultimi anni, nella contrattazione aziendale, questo articolo sia stato un po' messo da parte, infatti molti CRAL Nazionali, come Poste, la stessa Telecom, Dopolavoro Ferroviario, sono in parte spariti o ridimensionati, perché le Aziende hanno gestito in proprio il *Welfare aziendale*, abolendo di fatto l'art.11, così come è avvenuto per altri articoli importanti dello Statuto dei Lavoratori.

A mio avviso i CRAL, attraverso i Sindacati e soprattutto le RSU, debbano riappropriarsi a pieno titolo ed entrare all'interno delle varie iniziative culturali, ricreative e assistenziali e gestirle direttamente. Altrimenti i pochi CRAL che oggi in qualche modo resistono alle resistenze delle Aziende, vengano a sparire, lasciando la gestione del *Welfare aziendale* alle aziende.

Un altro aspetto è quello di far conoscere meglio la FITeL all'interno delle organizzazioni sindacali e nei luoghi di lavoro, senza dimenticare anche i nostri pensionati, ormai fuori dal processo produttivo, che potrebbero trovare in FITeL la motivazione per lavorare nel settore del tempo libero, mettendo a frutto la loro esperienza.

Comprendo benissimo che in questi ultimi anni il sindacato ha avuto numerosi quanto enormi problemi dovuti alla crisi e ha trascurato altre questioni importanti come il ruolo dei CRAL. Occorre una inversione di tendenza da registrare fin dai prossimi contratti. Oggi chiediamo a voi un impegno su questo importante aspetto e far sì che questa giornata venga ricordata come una svolta significativa per la FITeL e le stesse Organizzazioni Sindacali.

Un'altra questione non meno importante è lo sport per tutti. Dovete sapere che nei CRAL e nelle Associazioni a noi affiliate si pratica moltissimo sport a vari livelli per cui vi chiedo se da parte vostra può esserci uno impegno per arrivare a stipulare un accordo bilaterale a livello sindacale con la Confindustria, avendo loro un Ente di Promozione Sportiva, il CSAIN "Centri Sportivi Aziendali Industriali". La FITeL può entrare a farne parte attiva?

Ritengo che per noi sarebbe importante, perché attraverso loro e con loro, di fatto otterremmo il riconoscimento dal CONI come Ente di Promozione Sportiva integrato nel CSAIN, questo ci consentirebbe di compiere un salto di qualità enorme, soprattutto nei CRAL e nelle Associazioni.

Angiolo Tavanti

Presidente della FITeL Emilia Romagna

Il limite di cinque minuti è importante, perché ci spinge a intervenire rapidamente potendo contribuire comunque in maniera significativa ai temi proposti.

Come FITeL Emilia-Romagna noi abbiamo una struttura organizzativa che è centrata sui circoli aziendali; infatti ne fanno parte oltre il 90% degli iscritti della FITeL della nostra Regione. Questo avviene nonostante il numero delle associazioni e dei circoli aziendali affiliati alla FITeL si ripartisca al cinquanta per cento; ovvero voglio sottolineare che in Emilia-Romagna la nostra organizzazione è assolutamente centrata sui CRAL.

Tra poco lascerò la parola ai Presidenti dei principali circoli della Regione che sono presenti; sono portatori di esperienze importanti che abbiamo voluto qui rappresentare proprio per dimostrare che se ci fossero le risorse, e se le organizzazioni sindacali, nella loro contrattazione, lasciassero uno spazio significativo - anche se non rilevantissimo - in termini di permessi, di accesso agli strumenti di comunicazione e alle strutture fisiche alle persone che dirigono i CRAL - e magari anche un contributo economico, aspetto meno significativo - sarebbe possibile far esistere e proseguire le attività dei circoli aziendali.

Ciò significa non solo che ci sarebbero spazi di crescita importanti anche per la nostra organizzazione, ma che si creerebbe un circuito virtuoso che permetterebbe di inserire nella contrattazione di secondo livello aspetti importanti che riguardano il *welfare aziendale*, anche attraverso l'utilizzo di strumenti che esistono da tempo, ovvero i servizi e le prestazioni dei nostri circoli aziendali.

In Emilia-Romagna ci sono anche realtà peculiari, discendenti dalla sua cultura solidaristica, in cui l'azienda stessa promuove atti-

vità e servizi ad integrazione di quelli offerti dal circolo aziendale; penso alla Circolo GD, di cui avevamo invitato il Presidente che purtroppo non è potuto intervenire, oppure al Circolo IMA. Si tratta di aziende rilevanti, che contano migliaia di dipendenti, che hanno circoli aziendali importanti; sono realtà in cui, nell'ambito della gestione del *welfare aziendale*, l'azienda mette in campo proposte e iniziative tali da spiazzare le organizzazioni sindacali.

Si sta parlando di IMA, che è l'azienda di Alberto Vacchi, che è candidato contro Boccia per la Presidenza di Confindustria e della GD del gruppo Seragnoli, ovvero una delle "multinazionali tasca-bili" bolognesi, tanto per darvi un'idea.

Lì dentro coesistono organizzazioni di circoli aziendali ed un'azienda che è significativamente attenta agli aspetti del *welfare*, superando e spesso lasciando ai nostri circoli aziendali la gestione residuale di alcuni strumenti.

Invece tra poco Marco Nobili vi racconterà qualcosa di più specifico attraverso l'esperienza dei circoli aziendali di Hera, che hanno tra di loro un coordinamento molto importante. In questo caso, come FITeL e come circoli aziendali, si è creato un confronto, di lavoro comune con le organizzazioni sindacali, in modo tale che l'accordo di secondo livello tra azienda e sindacati non penalizzasse la presenza dei nostri circoli e, allo stesso tempo, contenesse la riduzione delle risorse destinate ai circoli aziendali che si stava profilando in quella contrattazione.

Questo aspetto è stato molto importante ed ha permesso alla nostra organizzazione di rimanere in piedi.

Per quello che riguarda la FITeL, sempre restando al tema delle risorse, una delle crisi organizzative ha riguardato tutto il settore pubblico, perché il venir meno dei contributi aziendali ha lentamente impoverito la struttura della nostra presenza organizzata e la capacità di realizzare obiettivi e iniziative.

Abbiamo ancora i circoli aziendali sia nelle Provincie che nelle Regioni, però li vediamo lentamente declinare, perché le risorse

non ci sono e la disponibilità di spazi pubblici è lasciata alla sensibilità del singolo ente e non a una normativa che lo permetta.

Per noi, quei circoli aziendali sono in uno stato critico, perché potrebbero scomparire a causa del lento calo delle risorse che hanno in termini sia di disponibilità delle persone, che di permessi. Dal punto di vista organizzativo, come FITeL Emilia-Romagna stiamo lavorando ad una iniziativa che punti a recuperare e riorganizzare i circoli aziendali; ne parlavamo anche questa mattina a colazione con Claudio Busi, che è il Presidente del nostro CRT bolognese. Vogliamo fare un lavoro specifico insieme alle organizzazioni sindacali territoriali e regionali, per andare a recuperare tutte le aziende significative, nelle quali è presente la nostra organizzazione e, su quel percorso, ricostruire uno sviluppo organizzativo della FITeL. Altrimenti rischiamo di fare esclusivamente una bella attività nel mondo delle associazioni di promozione sociale, che però non ci permette di avere nuove forze e le energie da mettere in circolo, in modo da condividere tutto quello che si fa di buono con il resto del nostro mondo.

Faccio l'esempio del nostro circolo dei tranvieri bolognesi (Circolo Dozza), giusto per fargli un complimento. Fa mille cose - è bellissimo - e propone molte attività. Grazie all'apertura del suo Presidente Davide Capelli, stiamo cominciando a condividere le iniziative che facciamo con gli altri CRAL e le altre associazioni. Questo sta producendo un miglioramento qualitativo della nostra presenza politica, organizzativa e di gestione del tempo libero.

Il nostro obiettivo sarà quello di far condividere tutte le attività, le convenzioni e tutti i progetti che mettiamo in campo nel nostro universo, in modo da evitare il rischio - come diceva Salvatore Prestifilippo - che i CRAL piccoli si spengano. In questo progetto, che li mette insieme, possiamo trovare quell'energia che serve per far ripartire i piccoli CRAL, che altrimenti comincerebbero a perdere valori e attività, e magari non riuscirebbero più a organizzare anche solo una gita o un'altra iniziativa.

Antonio Losetti

Segretario Nazionale della FLAEI/CISL

Vi ringrazio per avermi invitato. Io non sono qua per dare risposte, però cercherò di fare un'analisi e di portarvi delle esperienze. Penso sia abbastanza difficile entrare nella galassia dei CRAL, anche per una sorta di gelosia gestionale, come la chiamo io, che ogni singolo CRAL ha al suo interno.

Tra l'altro la galassia è molto ampia, infatti un'indagine svolta diversi anni fa ne classificava circa 8 mila in Italia; il CNEL ha fatto una ricerca nel 2003 e ne ha intervistati 4 mila, una realtà estremamente importante e variegata, che va da piccolissime a grandissime entità con modelli completamente diversi.

Si tratta di un numero consistente, che nel tempo ha svolto un'azione estremamente importante. Il problema è che l'interesse dei lavoratori per l'azione che questi organismi svolgono è scemato; questo è avvenuto perché gli interessi dei lavoratori sono cambiati e - bisogna dirselo fino in fondo - forse noi non siamo stati in grado di seguirli appieno.

Allora prima di tutto bisogna analizzare la situazione odierna, che ci mostra sostanzialmente un arretramento del settore pubblico, che si accompagna anche ad un aumento del bisogno di servizi di *welfare* da parte dei lavoratori, anche per l'effetto della crisi presente in questo momento in Italia.

Un altro effetto sono le trasformazioni demografiche che si vivono nella nostra società: esse ci portano a stimolare bisogni diversi, legati al progressivo invecchiamento della popolazione e alle diverse condizioni che stanno vivendo le famiglie, anche quelle che avevano un sufficiente reddito.

Ci sono famiglie che pur avendo reddito entrano in un meccanismo di povertà e poi vi sono anche i cambiamenti degli equilibri fami-

liari; infatti la famiglia non esiste più come una volta, ci sono sempre più separati e divorziati che hanno interessi diversi.

Bisogna concentrarsi su questi temi e sviluppare qualcosa di nuovo. Noi al nostro interno ci siamo chiesti che cosa serve e cosa interessa ai lavoratori. Per questo siamo andati a promuovere un'indagine attraverso un gruppo di ricercatori, coordinati dall'Università di Bolzano; li abbiamo inseriti nel settore ed essi hanno sviluppato un'indagine. Questa ha portato a dei risultati estremamente interessanti, che ci hanno notevolmente sorpreso.

I dati e i risultati sono usciti circa due mesi fa, e pubblicati da noi in un libro; l'aspetto che ci ha colpito più di tutti è che i lavoratori credono ancora nei CRAL e ci credono sul serio. Il 58% dei lavoratori preferisce i servizi di *welfare* forniti dai CRAL, piuttosto che i riconoscimenti in busta paga e questo è un elemento estremamente importante.

L'80% dei lavoratori del campione intervistato nel settore ritiene che i servizi di *welfare* migliorino il clima in azienda e che quindi siano importanti. Sono emersi anche altri dati, ad esempio sono ancora di buon gradimento i soggiorni per i familiari e per i figli, lo sconto sui libri e la gestione dei prestiti aziendali.

Attenzione, in questo momento tra i lavoratori perdono di interesse le gite, l'offerta sportiva e gli aspetti ludici.

I lavoratori richiedono servizi alla famiglia, più asili aziendali, l'esperienza delle tate, il sostegno alla cura dei familiari, la ricerca della badante e il supporto personale, aspetto che si accennava anche prima con il discorso del "maggior-domo" aziendale, che si occupa di pratiche e cose del genere.

Chiedono effettive convenzioni anche nel campo del turismo, ma solo nel caso in cui convenga, altrimenti non interessa loro e questo è emerso in modo chiaro.

Rimangono comunque al *top* gli aspetti contrattuali, quello che io chiamo *welfare* contrattuale, ovvero la pensione integrativa e l'assistenza sanitaria. Inoltre è emerso che serve una migliore comunicazione di tutti i servizi esistenti. Guardate, molti lavoratori non

conoscono appieno i servizi ai quali possono attingere e questo è chiaramente emerso dalla ricerca.

Così abbiamo sostanzialmente scoperto una domanda di servizi che nel modo più assoluto non è riduzionista, anzi è una domanda che di fatto ridà ruolo al sindacato e questo è un dato importante.

Solo il 10,2% dei lavoratori del settore pensa che il sindacato debba occuparsi semplicemente del rinnovo contrattuale. Viceversa il 69,5% dei lavoratori ritiene che il sindacato debba promuovere forme di *welfare aziendale* molto più vicine alla realtà territoriale.

Capite quanto questo aspetto e quest'analisi ridanno forza all'azione sindacale.

È necessario dare un nuovo impulso ai CRAL partendo dallo sviluppo effettivo di una bilateralità che dia un impulso diverso sia all'impresa che al sindacato, per fare in modo che questi due elementi siano pronti a innovare la qualità del servizio all'interno di questi meccanismi. Inoltre il territorio può diventare l'elemento effettivo per sviluppare l'associazionismo, perché una grande fetta di CRAL sono abbastanza piccoli e se non ci fosse un associazionismo di base che riuscisse a metterli insieme, il servizio che potrebbero dare risulterebbe minimo, si ridurrebbe, e non avrebbe la forza di dare qualcosa di diverso. In alcune piccole realtà, ad esempio, abbiamo ideato uno zainetto economico; magari si potrebbe pensare ad una carta di credito dei servizi grazie alla quale con l'azienda, nella contrattazione di secondo livello, si potrebbe contrattare qualche credito da inserirvi che poi il lavoratore utilizzerà nei servizi che questi consorzi di CRAL riusciranno ad erogare.

È probabile che riescano a fornirli in modo molto più importante rispetto a ciò che potrebbe offrire una realtà piccolissima. Dunque bisognerebbe oggettivamente spostarsi sul ramo dei servizi che servono.

Prima vi ho parlato di quali fossero le esperienze di maggior interesse, almeno nel nostro settore; a mio giudizio serve una trasformazione oggettiva da CRAL a CRAL.

Voi mi direte: "Ma sei matto? È la stessa cosa".

No! Perché prima i CRAL erano circoli ricreativi aziendali, e adesso invece li chiamerei circoli ricreativi e assistenziali.

Se riuscissimo ad allargare questa base di offerta anche da parte dei piccoli circoli offrendo qualcosa di diverso, questi potrebbero rimanere in vita ed andare avanti.

Il vostro importante ruolo risiede nella possibilità di creare quei consorzi e circoli territoriali, che possano dare una forza nuova a quei piccoli CRAL, che da soli non potrebbero far niente.

Silvano Sgrevi

Membro della Presidenza nazionale FITel

Vorrei ritornare al titolo di questo primo tavolo di lavoro: ruolo, funzione e nuove prospettive dei CRAL, perché vorrei sfruttare l'onda promossa in questo momento da Losetti.

Egli appartiene ad una categoria che ancora lavora alla tutela dei CRAL e la sua informazione è importante, perché vorremmo rappresentare questa situazione: gli Italiani sono tragicamente sempre molto provinciali, parlano di *welfare aziendale*, ma dimenticano che i CRAL non sono un'istituzione che nasce nel 1970, quando l'articolo 11 venne codificato in una legislazione; infatti c'è una tradizione storica da parte del sindacalismo italiano, addirittura promossa da coloro che avevano creato associazioni di tutela delle persone e mi riferisco alle antichissime tradizioni del 1870-1890, che poi il sindacato ha fatto proprie ed ha portato avanti.

Questo tipo di associazionismo era uno strumento così importante sotto il profilo sociale, che addirittura le dittature hanno utilizzato la partecipazione dei lavoratori proprio per i loro fini e scopi. Noi, invece, viviamo da sempre di un atto di democrazia rappresentativa; il sindacato si è fatto tutore di queste strutture e nel 1970 (dopo quella che aveva previsto l'ENDAS, che però recuperava solo il patrimonio ex fascista), finalmente ha conquistato una prima legislazione. In questa situazione forse è stato commesso un errore di percorso che dobbiamo saper recuperare, perché il *welfare aziendale* è semplicemente una nuova proposta, ma non possiamo perdere l'antica, quella che ha creato la condizione di un rapporto sinergico tra organizzazioni sindacali e lavoratori.

Nella rivoluzione degli anni '70 operata dal sindacato su tutti i temi del sociale, avvenimento che non devo ricordarvi, perché al 98% siamo tutti sindacalisti o ex sindacalisti, il fattore che richiamavamo

negli slogan di quegli anni, “qualità della vita”, rappresentava la volontà di attuare quel principio per cui il lavoratore non era destinato solamente al lavoro, ma anche ad essere persona e cittadino. Ecco che allora dobbiamo saper leggere tale questione sia come un aspetto di una continuità con i valori del passato, sia, come è stato ben rappresentato, come una funzione nuova svolta in maniera positiva; guarda caso il CRAL viene riscoperto sempre nelle situazioni di crisi economica.

I lavoratori solo grazie alla presenza del CRAL nei luoghi di lavoro riescono ad ottenere risultati, che altrimenti non si potrebbero più permettere, proprio perché hanno perso la garanzia di poterli realizzare. Per questo il CRAL non è mai stato visto come qualcosa superfluo, ma come una possibilità di tutela e assistenza.

Allora, se l’analisi è questa, quali sarebbero gli errori che avremmo commesso? Io sono un sindacalista in piena attività, sono un segretario nazionale di categoria della UIL, perciò parlo nell’ambito dell’attività che svolgo da tantissimi anni.

Non si può pretendere che l’organizzazione sindacale in situazioni di crisi si faccia carico dei problemi, perché credo che nel tempo la delega che era stata data alla FITeL e soprattutto ai CRAL sia stata in qualche maniera troppo larga.

Oggi il 90% della classe dirigente dei CRAL è nominata da accordi CGIL-CISL-UIL e l’80-90 % delle strutture dei CRAL non opera esattamente sotto l’egida dell’articolo 11, che stabilisce che le aziende erogano i finanziamenti, perché in trent’anni di crisi la struttura giuridica dei CRAL si è modificata, passando dall’articolo 11 al mondo delle associazioni.

È molto importante far capire che l’85% dei lavoratori intervistati afferma che il CRAL è funzionale al rapporto che ha con la sua struttura aziendale e sindacale: se non tenessimo conto di questo aspetto, commetteremmo ulteriori errori.

Proprio in questo momento, come abbiamo scritto anche nella scheda, è necessario che il CRAL non assuma un carattere auto-

referenziale, proprio per compiere un'operazione culturale, andando a modificare un atteggiamento di chiusura e appunto di autoreferenzialità.

Attenzione, perché se facessimo una contrattazione di un tipo, il datore di lavoro logicamente concederebbe i finanziamenti solo a quel CRAL e non alle persone esterne ad esso.

Allora la FITeL può essere lo strumento di apertura, che riesce a creare le condizioni affinché le attività di quel CRAL, attraverso accordi specifici, possano arrivare anche ad altre persone. In questo modo saremmo ancora in grado di vedere esattamente nella prospettiva storica una funzione per i CRAL, perché quando è stata messa in evidenza la parte relativa al nuovo, questo è stato esattamente rappresentato dal *welfare aziendale* e dall'apertura della contrattazione sul territorio.

Clotilde Fontana

Presidente CRALT (CRAL Telecom)

Inizio ringraziando la presidenza della FITeL che, nonostante tutte le complessità e le difficoltà del periodo, ha organizzato questo dibattito e confronto, con la preziosa presenza dei responsabili Confederali in materia di *Welfare*.

Credo che questo sia un momento fondamentale per valutare l'evoluzione dei CRAL e della FITeL in considerazione del ruolo e dell'attenzione che poniamo nei confronti di tutto il mondo che rappresentiamo.

Ritengo che le domande da porsi siano tre:

1. Bisogna capire se i CRAL, attraverso le novità della contrattazione, siano inseriti in questi cambiamenti in tema di *welfare*, alla luce degli sviluppi che le nuove norme legislative hanno messo a disposizione delle Parti.
2. Come realizzare questi obiettivi e valutare se questa scelta di fondo nella contrattazione riferita ai CRAL sia stata compiuta.
3. Da ultimo bisognerebbe verificare se e come la FITeL possa intervenire in questo ragionamento.

Appartenendo al settore delle telecomunicazioni, so quali sono le difficoltà presenti ai vari tavoli negoziali in presenza di una crisi congiunturale come quella che stiamo vivendo, in cui sono difficili anche i rinnovi contrattuali; parlare di risorse da inserire all'interno dei contratti nazionali inevitabilmente diventa sempre più arduo.

I temi dell'assistenza e della previdenza sanitaria diventano ovviamente importanti in questo tipo di contrattazione; tant'è che il Governo ha affidato alle organizzazioni sindacali e alle aziende il compito, attraverso gli accordi, di individuare le misure e i bisogni a sostegno del *Welfare*.

Per cui dobbiamo chiederci se le Confederazioni ritengano che i temi del tempo libero possano essere degli elementi da inserire nell'ambito degli indirizzi generali per la contrattazione, all'interno del capitolo *welfare*, anche attraverso i CRAL e di come la loro contribuzione possa essere ricompresa nelle misure di defiscalizzazione, che ovviamente interessano alle aziende, per sostenere questa scelta.

Naturalmente nel parlare dei CRAL bisogna fare un po' di chiarezza e credo che questa sia un'occasione unica per dare una svolta attraverso un comune indirizzo in mancanza della quale continueremo a parlare così come abbiamo fatto finora, senza fare passi in avanti.

Dalla grande intuizione che ha determinato l'inserimento dell'articolo 11 nella legge 300, cui si accennava nel dibattito, c'è stata poi una mancata attenzione sui temi del tempo libero, tant'è che le associazioni si sono sviluppate attraverso il volontariato di alcune persone che le hanno portate avanti.

Il CRAL nasce come un circolo legato all'Azienda, ma ora vediamo tante associazioni che si definiscono CRAL, frutto di accordi aziendali o nati con il finanziamento dell'azienda in varie forme.

Ci sono, inoltre duplicazioni di CRAL o Enti per il tempo libero all'interno delle organizzazioni sindacali, dentro le Federazioni; spesso sono presenti contemporaneamente negli ambiti territoriali o aziendali.

Credo che quest'aspetto debba essere portato a regime e la FITeL, in futuro, potrebbe assolvere a questo compito.

Volendo essere onesti nell'analisi anche noi qualche volta abbiamo sbagliato.

Alcuni grandi CRAL hanno resistito, mentre molti altri non ce l'hanno fatta, anche perché le persone non hanno compreso la valenza dell'obiettivo sociale che avevano.

Detto ciò, cosa si fa? Bisogna stabilire cosa fare per il futuro dei CRAL.

Io e i miei colleghi presenti, rappresentiamo il CRAL del gruppo Telecom, definito uno dei grandi CRAL con l'85% dei dipendenti

del Gruppo Telecom Spa con 44 mila iscritti tra soci attivi e soci pensionati.

Questo risultato, per niente scontato, si è ottenuto perché il nostro CRALT anche nel tempo - il prossimo anno festeggeremo 40 anni - ha fatto scelte di prospettiva e in grado di reggere l'evoluzione presente nel mondo del lavoro.

Abbiamo fatto delle scelte strategiche anche riguardo al contenimento dei costi; vi posso soltanto dire che attraverso l'azione congiunta tra azienda e sindacato nel consiglio di amministrazione, in questi ultimi anni si è realizzata una contrazione dei costi di circa il 40% e si è consentita la partecipazione alle attività di circa 150 mila soci all'anno nelle varie attività.

Abbiamo evoluto i nostri sistemi attraverso un nuovo sito e l'utilizzo di una piattaforma informatica attraverso la quale si realizza tutta l'operatività, ma riducendo i tempi di lavoro, anche dal punto di vista dei permessi sindacali e quant'altro.

Una piattaforma aperta a tutti, nella quale abbiamo avuto anche l'opportunità di lanciare un *Magazine CRALT* da aprile 2016.

Il nostro sito CRALT registra adesso 1 milione di accessi l'anno e il *magazine* rappresenta un modo per agevolare la diffusione culturale, raccogliendo tutte le iniziative proposte nei territori e facendo approfondimenti culturali dedicati.

Oltre a questo abbiamo deciso di intraprendere altre azioni per il sostegno alla famiglia: ad esempio abbiamo attivato un'opportunità per l'acquisto dei libri scolastici per i figli dei dipendenti che, attraverso gli accordi e un contributo, possono acquistarli con il 28% di sconto dal costo base, ordinarli via internet e vederseli gratuitamente consegnati a casa.

La convenzione è stata estesa per i libri universitari, per la narrativa e per la cartoleria, il tutto soprattutto attraverso buone convenzioni e un minimo contributo.

Rispondendo alle esigenze delle ferie aziendali a giugno e a settembre abbiamo portato settemila mila soci con familiari in vacanza in

tutt'Italia, attraverso i meeting presso i villaggi d'importanti operatori turistici; orientando le scelte in maniera tale che sia la selezione d'acquisto che la contribuzione consentisse, all'interno di mille euro, una vacanza a una famiglia di quattro persone.

Quest'anno, poiché indossiamo una divisa e siamo portatori di valori, abbiamo fatto ancora qualcosa in più: infatti al *meeting* di settembre abbiamo organizzato un progetto gratuito per le famiglie che hanno i figli con gravi disabilità.

Abbiamo fornito un'*équipe* di sostegno psicologico, medico, d'assistenza e sociosanitario, che in quella settimana ha permesso a queste famiglie di avere un'assistenza a 365 gradi per 12 ore al giorno. Inizialmente i genitori erano titubanti - del resto lo eravamo anche noi - ma alla fine questo incontro si è rivelato un momento veramente straordinario oltre che sperimentale. Infatti, gli operatori sociosanitari partecipanti hanno presentato questo progetto alla Regione Calabria, evidenziandone le potenzialità e richiedendo alla Regione un progetto pilota per finanziare questi gruppi e metterli a disposizione della politica turistica dei villaggi e del territorio come evoluzione dei servizi.

In questo mandato abbiamo avuto la capacità di operare con una *governance* veramente affiatata, puntuale e unitaria che ci ha consentito di vincere anche il confronto con il *welfare* unilaterale aziendale.

L'azienda ha provato a sfidarci con le colonie, i viaggi e gli accordi con i *broker*, ma noi siamo andati avanti con le nostre iniziative mettendoci valore, bravura, serietà e trasparenza.

La prenotazione tracciabile e verificabile attraverso la piattaforma informatica non fa sconti a nessuno, neanche a noi e dà fiducia ai soci. L'azienda sta verificando che il finanziamento del *welfare* attraverso il CRAL non solo costa meno delle attività unilateralmente proposte, ma che anche il contributo dato al CRAL per il lavoratore si moltiplica, essendo percepito in maniera completamente diversa, poiché il valore di quella cifra è quasi triplicata.

Certamente non tutti sono un grande CRAL, quindi non tutti possono avere la possibilità economica di andare avanti e sotto questo aspetto la FITeL potrebbe essere d'aiuto.

Se questa operasse - come mi auguro - un grande rinnovamento, determinando uno slancio in avanti dal punto di vista dell'impegno delle persone e degli strumenti di organizzazione, potrebbe sicuramente essere l'elemento centrale di questi temi d'innovazione, divenendo l'attrattiva per tutte le varie casistiche di volontariato in tema di tempo libero e attività sociale.

La FITeL potrebbe essere un riferimento per il sostegno normativo e fiscale, perché anche da questo punto di vista abbiamo registrato un grande vuoto intorno a noi.

Il Presidente, con il quale più di una volta abbiamo discusso e cercato di trovare soluzioni insieme, ne è consapevole, perché i CRAL ora hanno un profilo tributario, fiscale e giuridico che non è assolutamente allineato.

Attraverso le potenzialità che la FITeL, come espressione unitaria, può mettere in campo d'intesa con le Confederazioni, soprattutto con una sua presenza nel Terzo Settore, si potrebbero gestire i temi del *welfare* in maniera più efficace.

Così come per l'assistenza legale e per un'evoluzione informatica, posta a disposizione dei circoli, si potrebbe permettere una gestione in rete delle varie realtà.

Non esiste una concorrenza tra di noi, se non di valori e chi ha quello più elevato ed ha maggiore consenso deve essere preso a riferimento.

Vorrei che il grande CRAL affrontasse gli stessi temi di quello piccolo; mi pare che su questo tema c'è un po' d'isolamento e manca una scelta di fondo, per cui credo che sarà necessario lavorare tutti insieme per raggiungere questo obiettivo.

Questo è il momento giusto se vogliamo consolidare e rilanciare i CRAL e consentire la partecipazione del rappresentante dei lavoratori alle scelte di *governance* e di orientamento del *welfare*.

Se questa fosse la strada, dovrebbe essere percorsa soprattutto attraverso la contrattazione e l'indirizzo delle Confederazioni; dopodiché, a mio giudizio, come abbiamo fatto noi nel CRAL Telecom, si dovranno mettere in campo tutti gli strumenti utili per rinnovare, tenendo conto del momento storico attuale, delle reali condizioni economiche, della difficoltà sui costi del lavoro, del ridimensionamento dei permessi sindacali e delle disponibilità individuali, soprattutto utilizzando i nuovi sistemi che la tecnologia mette a disposizione.

Ovviamente l'obiettivo per noi sarà sempre lo stesso: la tutela del lavoratore e del cittadino.

Luca Barbetti

Segretario nazionale della Filctem-CGIL

Cercherò di raccogliere l'invito alla brevità; intanto anch'io voglio ringraziare la FITeL e Giovanni Ciarlone per questa occasione.

Nell'intervento d'apertura il Presidente accennava all'autoreferenzialità dei CRAL e forse, nonostante consideriamo il sindacato e la FITeL come organizzazioni distinte, (come si può vedere anche dalla disposizione dei tavoli), entrambi soffriamo un po' di questo male.

Questa è una occasione importante, non tanto per dire agli altri come fare meglio quel che stanno facendo, quanto per provare a riflettere insieme sul ruolo che ognuno di noi, FITeL ed organizzazioni sindacali, gioca all'interno di un tema così importante come quello del tempo libero dei lavoratori.

Voglio rapidamente rimanere sul tema che affronta la scheda e, in merito al tipo di *governance*, anche io vorrei riportare la mia esperienza. In categoria esistono una pluralità di CRAL, dove ci sono esperienze che hanno tratti diversi di *governance*. In alcuni casi vi è una *governance* di carattere bilaterale, come veniva detto anche dal rappresentante di ARCA Enel in uno degli interventi iniziali.

Ci sono altri CRAL, che pur avendo un finanziamento frutto della contrattazione, sono gestiti totalmente dal sindacato, sia per quanto riguarda l'indirizzo che per la gestione e funzionano altrettanto bene. Ciò dimostra che da un punto di vista di *governance* è possibile sperimentare con successo entrambe le modalità. Dopodiché questo ci porta a dover riflettere su un altro aspetto, che accenno appena, perché sarà il tema che affronteremo in seguito. E cioè: a fronte delle novità introdotte dall'ultima legge di stabilità quale può essere il modello di CRAL che risponde meglio a quello che abbiamo davanti?

Si tratta di una riflessione che dovremmo fare rapidamente perché

le agevolazioni fiscali e contributive legate al *welfare aziendale* sono di tale portata da rendere prevedibile una spinta quasi immediata delle aziende a fare accordi destinati a dirottare risorse economiche a livello aziendale verso il *welfare*, ivi compresi una parte degli attuali premi di risultato.

Rispetto al tema della natura e della dimensione dei CRAL, io credo che, fermo restando la reale distinzione tra grandi e piccoli CRAL, le esperienze di categoria, grandi o piccole, bilaterali o meno, stanno attraversando tutte una fase di difficoltà dovute alla crisi, ai cambiamenti e all'atteggiamento delle aziende. Ritengo che la FITeL possa essere considerata come uno strumento utile, se non necessario, a tutti quasi allo stesso modo: perché se è vero che i più piccoli soffrono di più, è altrettanto vero che se non troviamo una soluzione e creiamo una rete territoriale che faccia vivere insieme il movimento dei CRAL, a prescindere dalla loro dimensione, rischiamo piano piano di perderli un po' tutti. Purtroppo, complice la crisi, il *trend* è proprio questo.

È vero che c'è l'interesse dei lavoratori al *welfare* e alla gestione del proprio tempo libero, ma è un interesse che non viene da sé, che va coltivato e fatto vivere tra i lavoratori, all'interno delle aziende e fuori, sul territorio. Credo che anche in questo caso noi dobbiamo darci una strumentazione in grado di alimentare questo interesse, altrimenti rischiamo di finire come in questi ultimi anni nei quali a fronte di altre emergenze, la discussione, le riflessioni e il lavoro sul tempo libero rischiano di cadere sempre più in secondo piano. Ritengo che dovremmo lavorarci attentamente, anche perché è vero che la strumentazione che ci viene fornita dalla nuova legge può aiutare, ma è altrettanto vero che questa non ha sciolto il nodo della unilateralità aziendale, della necessità della bilateralità o del coinvolgimento comunque nella contrattazione. Poiché il nodo non è sciolto, se non ci attrezzassimo, rischieremo di trovarci ancora davanti a quel modello di azione aziendale, che ci ha portato alla giusta riflessione odierna sul piano organizzativo dei CRAL. II

rischio è che questa legge che incentiva indubbiamente il *welfare aziendale* e anche la possibilità di contrattarlo, finisca per tradursi in una via ulteriore di indebolimento dello strumento del CRAL, se non accompagnamo la sua applicazione con una contrattazione finalizzata a fare perno sulla figura del CRAL stesso. Potremmo trovarci davanti ad una corsa delle aziende ad individuare società fornitrici di servizi di *welfare* “alla carta” con il risultato di rendere solo formale anche il richiamo alla contrattazione. Ecco perché iniziative come questa organizzata oggi dalla FITeL, rappresentano un’opportunità preziosa anche per le organizzazioni sindacali.

Contrattazione, welfare aziendale e tempo libero

Silvano Sgrevi

Membro della Presidenza nazionale FITeL

La scheda che vi presentiamo cerca di mettere in evidenza il presente dello stato della contrattazione che riguarda una parte importante delle relazioni sindacali, quelle relative al *welfare aziendale* e agli effetti sul sociale. A questo fine abbiamo bisogno di comprendere di più e meglio il nuovo percorso che i CRAL dovranno affrontare in futuro.

Oggi parliamo della necessità che il sindacato si riappropri di una contrattazione totale, non parziale, come ha dovuto subire in questi ultimi anni e ci confrontiamo non per fare, come dire, solo una sollecitazione di attenzione sulla parte sociale, ma per mettere a sua disposizione delle intuizioni e delle opportunità utili alla Confederazioni e alla FITeL.

Il sindacato, pur nelle sue difficoltà, ha delle opportunità se riesce a vedere quello che la FITeL ha visto nelle richieste che arrivano dai lavoratori che vivono l'esperienza dei CRAL. La nostra appartenenza sindacale ci obbliga a rappresentare questo punto di vista per mettere in atto quella operatività che può essere messe in campo con una sinergia funzionale.

La contrattazione rimane esclusivamente l'unico strumento possibile per attivare qualsiasi procedura contrattuale con le controparti. La

FITeL, pur promossa da CGIL-CISL-UIL, non è un soggetto contrattuale, ma può essere uno strumento, un supporto di tipo teorico, tecnico, se mi si passa il termine, perché le condizioni pattizie da sottoporre ai tavoli contrattuali sono esclusive delle Confederazioni.

Ripeto ciò che in parte ho già detto prima: il problema del sociale non può essere sempre disconosciuto ed emarginato dalle piattaforme contrattuali, altrimenti si possono instaurare delle condizioni di disattenzione.

Nei seminari si cerca un confronto libero da convenienze, nel senso che si è liberi di esprimere delle opinioni, mai confrontate prima, affinché possano essere raccolte, discusse, criticate, accettate in parte o tutte, questo è quello che vogliamo da questo seminario, mettendo a disposizione l'esperienza maturata dai dirigenti della FITeL.

In questo momento, se la FITeL, insieme ai CRAL non rappresentasse per i lavoratori quel punto di assistenza minima e là dove non si riuscisse a portare nulla al tavolo contrattuale, in tema di tutele economiche, giuridiche, comprese quelle di carattere sociale, ci sarebbero gravi problemi di tenuta di rappresentatività, perché la cultura del sociale di questo Paese è nata grazie all'organizzazione sindacale e se continueremo ad essere disattenti correremo il rischio di perdere troppi consensi, perché non avremmo più nessun tipo di collegamento con loro.

Se si potesse utilizzare il tempo del non lavoro, nel sociale e nella organizzazione del tempo libero ci potremmo riappropriare di quella cultura che il Sindacato Confederale aveva individuato nello slogan degli anni '80 "*Diamo più qualità alla vita*". Farebbe bene il sindacato a riappropriarsene contestualizzandolo con il presente attraverso tutte le riflessioni maturate dalle singole esperienze, che potrebbero essere utili a noi come FITeL e alle Confederazioni sindacali.

Vi ricordo che nel preciso momento in cui si è inventato l'istituto del *welfare aziendale*, il datore di lavoro aveva già individuato lo strumento, attraverso il quale, attivare un processo di condizio-

namento nei confronti del dipendente. Il lavoratore, nel preciso momento in cui non partecipa a nessuna fase contrattuale o a quei passaggi importanti, che chiariscano perché quel datore di lavoro gli ha dato dei *benefit*, mette in difficoltà il sindacato.

Credo che non ci sia nessun sindacalista, di qualsiasi categoria sindacale, che di fronte ad un datore di lavoro che dice: “*Vi do un buono per comprare i libri o per assistere un parente o l’opportunità di fare viaggi e quant’altro*”, va in assemblea e afferma: “*No, queste cose non le dobbiamo avere, perché non contrattate*”.

Nel momento delle loro migliori *performances*, i CRAL rappresentavano comunque il 30-40% delle realtà lavorativa, poiché, soprattutto le aziende piccole e medie non li avevano. I CRAL sono stati e sono realtà di determinate medie e grandi aziende.

Rispetto a qualsiasi riferimento che possiamo prendere in considerazione, non dobbiamo commettere l’errore di accettare che il *welfare aziendale* possa esistere solamente per un 10-20% della massa dei lavoratori.

Non possiamo permettere di perdere un’occasione importante, oggi il *welfare aziendale* può essere uno strumento utile ai lavoratori, alle Confederazioni e alla FITeL, specialmente dopo che il Governo ha introdotto la defiscalizzazione dei premi di risultato, e nel momento in cui si propone di defiscalizzarli, quel *benefit* non esce più dalla tasca del datore di lavoro, ma dalla fiscalità generale pagata dai tutti noi.

Dobbiamo saper cogliere questa opportunità!

Dobbiamo farlo attraverso processi di discussione, appropriandoci di questa materia, che ci permette di stare sul pezzo, per verificare i vantaggi che si possono introdurre, per cogliere tutte le opportunità che abbiamo immaginato.

Oggi passiamo da un istituto poco conosciuto ai più, che si allarga ai molti, quindi non partiamo da zero. Questo nuovo istituto è già presente nel mondo del lavoro pubblico e privato, attraverso gli enti bilaterali, che sono nati da molti anni in molte realtà e in questo

loro percorso hanno costruito, ipotesi di servizi, che sono già *welfare aziendale*, che è un patrimonio delle Confederazioni.

Questi sono gli argomenti che vogliamo discutere e sottolineiamo la necessità di un confronto serio, per questo abbiamo raccolte nelle schede che vi abbiamo messo a disposizione tracce storiche ed esperienze fatte che non solo vi introducono su questo tema, ma vi sottopongono delle domande, non perché non siamo in grado di dare una risposta, ma perché vogliamo valutare insieme quali risposte migliori dare.

Dopo questa prima riunione, se è necessario ci sentiamo impegnati a sviluppare ulteriori momenti di riflessione.

Quando diciamo che il *welfare aziendale* viene finanziato, anche con le risorse pubbliche, attraverso agevolazioni fiscali, è già sufficiente pretendere di definire che la *governance* che determina e applica il *welfare* non deve essere unilaterale: quella del datore di lavoro, proprio perché oggi ci sono i soldi di tutti e non solo quelli dell'azienda.

Oggi le aziende sfruttano al massimo la defiscalizzazione, rispetto ad altre opportunità, mentre non c'è una pari opportunità per le Aziende pubbliche o private che nel rispetto della legge 300, art. 11 danno contributi ai CRAL.

Rispetto a questo punto, noi abbiamo la necessità di individuare se e come i CRAL sono o possono rappresentare il soggetto analogo che all'interno dell'azienda gestisce, insieme al datore di lavoro, i servizi per il *welfare aziendale* e questo punto non si può trascurare! La seconda domanda su cui riflettere è: "Le agevolazioni fiscali riconosciute alle aziende possono estendersi anche alle quote destinate al finanziamento delle attività promosse dai CRAL?". Tale questione è importante, perché il CRAL è già stato dimenticato precedentemente, nella formulazione dei soggetti riconosciuti con la L.383; infatti, quando già si parlava di alcune ipotesi di defiscalizzazione, il CRAL è stato escluso, mentre ad altri soggetti giuridici (associazioni, onlus) è stata data questa opportunità.

Questo è accaduto per una vera e propria dimenticanza e non per una motivazione che abbia identificato un'opposizione contro di noi, banalmente la causa è una nostra disattenzione e non abbiamo fatto nessun tipo di *lobby* sia verso le nostre organizzazioni sindacali, per farci aiutare, né come struttura siamo stati capaci di rappresentare questa nostra esigenza nei luoghi precipui di questo confronto (Commissioni parlamentari).

Posso dire che l'andamento del dibattito aperto oggi è molto soddisfacente, perché in tutti gli interventi si afferma che la contrattazione di secondo livello può incentivare il peso e la qualità sociale del tempo libero a vantaggio dei lavoratori.

Se siamo profondamente convinti delle cose che sono state dette, anche dalla rappresentanza confederale, il tema sul come applicare il *welfare aziendale* a tutte le aziende, ci deve dare la forza di proseguire questo percorso di confronto, per trovare tutti gli strumenti idonei a raggiungere questo obiettivo.

L'altra questione da sottoporre alle vostre valutazioni è la contrattazione aziendale di secondo livello e l'utilizzo dei premi di risultato. I servizi di *welfare* devono avere un rapporto col sistema dei servizi sul territorio in cui l'azienda opera?

Per le cose dette sino ad ora sì!

È necessario declinare il concetto di solidarietà - proprio della cultura sindacale - per dare modo al cittadino di poterne usufruire!

Quando si parla di sindacato dei cittadini - mi pare di capire che non è più solo uno slogan della UIL, ma lo è diventato di tutte le organizzazioni sindacali - l'attenzione verso il cittadino deve essere funzionale e partecipata, non può essere solamente una tattica da evocare quando ci è utile, soprattutto in determinate condizioni di difficoltà e poi dopo, quando dobbiamo applicarla, per paura delle difficoltà l'accantoniamo.

Come FITeL siamo convinti che i servizi di *welfare* devono avere un rapporto con il sistema dei servizi di tutto il territorio in cui l'azienda opera ed i piani aziendali di *welfare* possono interagire con

il programma territoriale dei servizi socio-assistenziali.

Noi vogliamo rimettere al centro della discussione anche la contrattazione territoriale, che troppe volte è stata emarginata a causa delle difficoltà che il sindacato trovava nella contrattazione nazionale di primo livello e in quella di secondo livello.

Credo che questa sia veramente un'occasione da non perdere, così come - e mi fa piacere dirlo - l'ultimo intervento ha messo in evidenza come la bilateralità, oggi molto diffusa, rappresenta molteplici misure di sostegno alla persona, che vengono erogate sia con sostegno al reddito attraverso forme di *welfare*, ma purtroppo, dobbiamo prendere atto che sono sempre più ridotte e circoscritte al sostegno della cura di una malattia e non alla prevenzione.

Le politiche di promozione culturale e sociale dei lavoratori, non sono contemplate tra gli interventi degli enti bilaterali e questo non accade per una dimenticanza, ma perché è logico che quando si parla di previdenza o sanità integrativa si dà maggiore importanza alla previdenza e alla sanità integrativa.

Immaginate quale atteggiamento può assumere quel sindacalista che va in assemblea a discutere o quali argomenti potrebbe sostenere per avere una posizione critica al *benefit*, anche se proposto unilateralmente dalla controparte!

Noi che siamo sindacalisti prestatati al mondo dell'associazionismo e ricchi di questa esperienza, crediamo che il tema del cosiddetto modello della qualità della vita, debba essere riportato all'attenzione dei lavoratori, della Confederazione e di tutti i datori di lavoro impegnandoci a delineare gli interventi che permettano ai lavoratori, alle loro famiglie, ai giovani occupati o disoccupati, ai cittadini tutti, di poter avere spazi di cultura, di sport, di vacanze possibili per tutti.

La storia della FITeL e quella dei CRAL ci permettono di affermare: si può fare!

Ricordo, per chiudere il mio intervento, che per esempio, i lavoratori del commercio, del turismo, dell'artigianato e delle piccole

imprese in generale, non hanno le condizioni per organizzare i CRAL. Allora cosa bisogna fare? Chiudere gli occhi?

Noi abbiamo messo a disposizione il percorso dei Circoli Ricreativi Territoriali (CRT), aperti alla cittadinanza, strutture che possono diventare addirittura degli inter-CRAL di piccole e medie aziende o di zona per soddisfare un territorio.

Marco Nobili

Rappresentante del circolo Gruppo Hera Bologna

Appartengo al circolo del Gruppo Hera di Bologna, ma rappresento un po' anche tutti gli altri circoli del gruppo.

Come sapete Hera è partita negli anni Settanta dall'azienda municipalizzata AMGA ed è arrivata fino a questo momento, prima consorzio di comuni, poi come SEABO è entrata in borsa e quindi è divenuta un'azienda privata con partecipazione pubblica.

Oltre a coprire in parte l'Emilia-Romagna è arrivata a Trieste, Udine, Gorizia e Pesaro.

Per quel che ne so, perché sono in pensione già da un po', l'azienda sta ancora tentando di espandersi all'interno del settore multi servizi, perché sta spaziando nel campo delle energie in generale e ambientali.

Mi allaccio a questo discorso di ampliamento aziendale verso il Nord-Est, a Trieste, Udine e Gorizia, per fare un appello ai sindacati nazionali qui presenti.

Da quando l'azienda è riuscita ad inglobare queste realtà e farle diventare parte del gruppo, non siamo mai riusciti ad incontrare i dirigenti dei rispettivi circoli; in queste tre o quattro città sono circa una decina, perché le aziende accorpate hanno mantenuto tre o quattro circoli: infatti c'è la nettezza urbana, l'energia elettrica ed il gas.

Abbiamo tentato anche di scrivere loro e-mail, ma non riusciamo a comunicare. Praticamente lavoriamo con l'Emilia-Romagna, Bologna, Rimini, Cesena, Forlì, Modena, Ferrara ed altri. Oltre a questi territori lavoriamo con Trieste e debbo dire che quando facciamo le riunioni in Emilia-Romagna, Trieste è sempre presente e un giorno andremo anche a Trieste.

Rinnovo l'appello al sindacato, affinché possa intercedere per capire il motivo per il quale non rispondono. Forse non hanno nemmeno il

circolo organizzato, anche se per la verità, un equipaggio di Udine ha partecipato alle gare di vela organizzate dal nostro circolo di Bologna e ha anche vinto, meritevolmente, la regata! Mi pare, che il gruppo conti già 8-9 mila dipendenti però riusciamo ad organizzarci solo in Emilia-Romagna

Per quanto riguarda la nostra realtà, soprattutto a Bologna, ma anche a Forlì, a Cesena, Ferrara siamo riusciti ad affiliarci a FITeL. Modena ancora non ne vuole sapere ed abbiamo cominciato ad iscrivere anche degli esterni perché, soprattutto in questo momento di crisi, abbiamo pensato di dare una mano, pur senza erogare contributi come facciamo con il dipendente, perché chiaramente per i nostri c'è il contributo aziendale.

Ad esempio abbiamo offerto programmi turistici, una convenzione assicurativa per auto con l'Unipol, per cui poco meno di 2000 soci sono assicurati col 28-30% di sconto. Diamo servizi di questo tipo e abbiamo già 400-500 iscritti esterni, ovvero altri lavoratori o pensionati che possono usufruire di iniziative anche a livello culturale, tra cui una libreria ben fornita con volumi di vario genere, alla quale tutti possono accedere, fare ricerche o leggersi un buon testo. Il problema è nato con questo *welfare*, di cui già abbiamo ampiamente parlato e che tutti conoscete: sta puntando a tagliare il finanziamento dei circoli Hera di 50 euro per ogni dipendente, in Emilia-Romagna vengono erogati 110 euro ogni dipendente, al Nord non lo so, magari non accade.

Va benissimo fare il *welfare*, che lo facciamo pure, però non capiamo bene perché ciò stia accadendo. Noi, per esempio, davamo il contributo libri scolastici, il contributo per corsi sportivi per figli dei dipendenti soci; adesso se ne fa cura l'azienda, e va benissimo, nulla in contrario.

Ma non riusciamo a capire perché togliere risorse e funzioni ai circoli aziendali. Probabilmente c'è un limite del sindacato a livello nazionale e delle RSU aziendali: non sono riusciti a contrapporsi a queste decisioni probabilmente perché ci sono diverse opinioni sui

CRAL e sulla loro funzione.

Qualcuno afferma che è meglio farsi dare i soldi in tasca. Però abbiamo ascoltato con soddisfazione i risultati del questionario di cui si parlava prima in quanto ci dice che la maggioranza dei lavoratori preferisce il circolo aziendale.

Bisogna lavorare per far capire che il circolo deve avere comunque un ruolo. Per quanto ci riguarda riteniamo questo dovrebbe occuparsi per lo più del tempo libero, di cultura dello sport. Si possono dare anche i servizi, però se il CRAL diventasse un ente di servizi, secondo me perderebbe il suo ruolo principale.

Noi dovremmo riuscire a dare la possibilità a tutti i lavoratori, anche esterni, di partecipare alle attività dei CRAL, in quanto i fondi che le aziende erogano per i nostri circoli vengono sostanzialmente dalla collettività.

Assieme a FITeL stiamo lavorando ad un blocco unico per fare delle proposte a livello turistico. Se per esempio la FITeL dell'Emilia-Romagna si presentasse ad un *tour operator* con migliaia di soci, si potrebbero avere offerte turistiche vantaggiose per tutti.

Al nostro interno abbiamo costituito l'intercircolo che cerca di creare per il futuro un unico circolo HERA che organizzi le vacanze, le iniziative sportive e culturali per tutti. Ciò manterrebbe comunque l'autonomia operativa di ogni realtà locale in quanto ognuno di noi ha la propria storia e la propria cultura.

Lo scambio di informazioni ed esperienze può arricchire e far progredire il lavoro di tutti i circoli.

Aldo Albano

Membro della Presidenza nazionale FITeL

A questo punto, visto che nella prima parte del dibattito gli intervenuti hanno spaziato su tutte le questioni poste nelle schede, presento la terza scheda in modo molto sintetico, proprio per dare una ulteriore provocazione al dibattito e giungere alla conclusione dello stesso.

La suggestione è una sola. Vorrei ricordare la storia del CRAL, la sua nascita e gestione. Alcune riflessioni riguardano soprattutto il modo in cui le aziende, in quest'ultimo periodo, hanno recuperato sul terreno della fidelizzazione, provando a definire alcune questioni che erano proprie del CRAL.

Al di là di questa considerazione bisogna analizzare i nuovi campi di intervento che dovremo gestire, perché è inutile guardare al passato, anche se ci serve per traguardare il futuro. Uno può essere quello legato alle forme di partecipazione, all'attività dei CRAL, ma soprattutto al ruolo della FITeL nel rapporto con essi.

Dobbiamo fare come coloro che valutano il *marketing* sociale, ponendosi come gestori di questo stesso *marketing*, dando dei supporti a tutti i CRAL e alle associazioni iscritte. Alcuni di voi hanno rilevato il problema della partecipazione alla gestione delle attività; credo che l'allargamento e il potenziamento della partecipazione dei lavoratori alla gestione del CRAL sia influente, quindi deve essere portante rispetto alla questione, altrimenti lasciamo i lavoratori ed i gestori in una condizione difforme. Qualcuno oggi richiamava le ricerche svolte nell'ultimo periodo rispetto ai CRAL; ritengo opportuno che ci sia un continuo rapporto con la ricerca per capire come muta la società, perché non c'è dubbio che da vent'anni a questa parte sia mutata ed anche i gusti, i rapporti e gli obiettivi sono completamente diversi rispetto al periodo in cui

è nato il CRAL. Quindi serve questo continuo interrogarsi con il corpo degli associati tramite studi e ricerche.

Noi di ricerche ne abbiamo fatte due, una con il CNEL alcuni anni fa, l'altra con il professor De Nicola dell'Università La Sapienza di Roma, che ha posto all'attenzione il problema dei CRAL non iscritti alla FITeL. Da questo studio sono venute fuori alcune situazioni omogenee rispetto alle posizioni precedenti ed altre no, quindi bisogna entrare nel vivo dell'argomento.

Un'altra questione, che probabilmente non è ancora emersa, riguarda il fatto che la FITeL, un paio d'anni fa, ha costituito un osservatorio del tempo libero con il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Teramo, proprio per rapportarci, insieme agli studenti, sulle modalità di cambiamento di questo periodo rispetto alla gestione del CRAL stesso. Oggi qualcuno sosteneva che si sviluppa più il turismo, altri più lo sport; non c'è dubbio che vadano sottolineate sia queste attenzioni per i mutamenti, sia le necessità poste dai lavoratori stessi.

Non dimentichiamo che bisogna tenere presente la dimensione economica dell'apparato attraverso la quale si muovono i CRAL, perché spostano milioni e milioni di euro rispetto alle attività che svolgono. Questo è abbastanza significativo anche nei confronti di un periodo in cui queste attività stanno languendo. Dobbiamo dare sempre maggiore impulso allo sviluppo delle attività, perché da ciò possono nascere possibilità occupazionali.

Quando si parla di coprire anche i periodi vuoti del turismo, ci si riferisce alla possibilità di superare la stagionalità; ci dobbiamo porre come i gestori del tempo libero con una modalità operativa continua, insieme ai ricercatori dell'Università, proprio per rafforzare questa credibilità.

Un altro elemento interessante è la questione relativa ai buoni vacanza Italia. Quando anni fa anche noi eravamo dentro il sistema, nel momento in cui l'ultimo Governo Prodi propose il finanziamento dei buoni vacanza con una legge, la situazione fu poi gestita

in modo difforme, tant'è vero che non c'è stata continuità rispetto al problema.

Come ricorderete quella legge stabilita dal Governo è stata poi gestita soprattutto dal ministro Brambilla, quindi sapete benissimo come sono andate le cose.

Però credo valga la pena ricominciare a ragionare su questo terreno, poiché diventa anche un elemento di contrattazione con i sindacati e con le aziende, rispetto alla quota da poter governare all'interno del sistema stesso.

Non ultimo voglio richiamare lo sport perché, nell'ambito delle attività che esercitano i CRAL, va per la maggiore. Sono anni che tentiamo il ricorso al CONI per diventare anche noi ente di promozione sportiva.

Non ci siamo riusciti, perché anche lì si ha una *lobby* talmente incancrenita, che non si riesce più ad entrare. L'unica organizzazione che ci è riuscita è stata la Lega e lo ha fatto con una rappresentatività certamente inferiore rispetto a quella dei CRAL. Sono questioni di cui dobbiamo tener conto da qui in avanti.

L'ultimo elemento su cui vi invito a riflettere è l'adeguamento della proposta formativa. Questa è una nota dolente che dobbiamo recuperare, perché lavoriamo in maniera volontaria; soprattutto i lavoratori all'interno del CRAL, a partire dalla FITeL, sono lavoratori che non hanno lo stipendio e ribadisco che sono tutti volontari. La formazione va svolta e per alcuni anni siamo riusciti a svolgerla attraverso il finanziamento del Ministero del Lavoro.

Sono anni che non riusciamo più a proporre un progetto per ottenere un finanziamento e quindi dobbiamo contare sulle sole nostre forze per continuare una politica dei quadri nell'area della formazione.

Claudio Busi

Presidente del CRT di Bologna

Vi ringrazio per aver organizzato questo seminario, personalmente ne sentivo la necessità. Credo che il dibattito che sta emergendo sia ciò di cui volevo sentire parlare, nel senso che stiamo centrando il punto: è molto interessante e mi fa piacere che siano presenti anche le organizzazioni sindacali.

Io sono il Presidente del CRT di Bologna, che è nato non più tardi di un anno e mezzo fa e annovera, ad oggi, 1500 iscritti. Il percorso che abbiamo intrapreso è molto simile a quello che riferiva il collega del Piemonte, perché abbiamo avuto la fortuna di trovare una categoria sindacale, guarda caso i bancari, che in questo momento pare siano i più illuminati, con cui abbiamo instaurato un bel rapporto. L'anno scorso siamo partiti con 500-600 iscritti, poi abbiamo cominciato a lavorare a livello territoriale aggregando cittadini comuni, giovani, anziani e pensionati. Quest'anno abbiamo raddoppiato il numero degli iscritti. Sono molto contento di questo, perché il raddoppio non è avvenuto per semplice volontà divina, ma grazie alle politiche svolte sul territorio; infatti abbiamo cominciato a organizzare viaggi, gite, visite guidate e abbiamo assunto una serie di iniziative che hanno suscitato un interesse sia dei privati, sia dei circoli. L'altro ruolo che ci siamo affidati è stato quello di lavorare insieme ai circoli per creare quella coesione necessaria per mettere in rete iniziative che vengono fatte dai circoli singolarmente o insieme ad essi. Mi spiego meglio. Come sosteneva qualcuno, i grandi circoli si auto organizzano, svolgono talmente tante iniziative rivolte ad altrettanti interlocutori che non hanno bisogno di CRT, però è possibile trovare una collaborazione con essi.

Questa collaborazione permette di sopravvivere anche ai piccoli circoli, perché se l'iniziativa proposta dalla Telecom, da ARCA

Enel o da Hera viene condivisa attraverso il CRT e messa a disposizione di tutti, può diventare un valore aggiunto sia per i piccoli che per i grandi, perché può servire ai tavoli di contrattazione per dire: “vedete, i circoli servono”.

Questo è l’interscambio che stiamo cercando di fare a Bologna e in Emilia-Romagna, creando una rete territoriale.

Per quanto riguarda il *welfare*, che troviamo sia nel primo, sia nell’ultimo punto, credo semplicemente che sia una questione attinentemente puramente alle aziende, ai circoli ed ai sindacati.

Penso che su questo argomento siamo fortemente in ritardo, forse ci abbiamo ragionato tanto tempo fa mettendoci troppo tempo e adesso le aziende se ne sono impossessate, prevalentemente per un problema di tipo economico, perché in questo momento, con la legislazione vigente, a loro conviene.

Secondariamente mi pare che ci sia anche un altro tipo di problema; infatti in alcuni casi può succedere che il circolo non sia all’altezza della situazione, per cui l’azienda lo assorbe.

Sono però convinto della necessità di una stretta interrelazione tra le politiche sindacali ed i rappresentanti dei CRAL. Quando i sindacati discutono al tavolo con l’azienda per cercare di rimpossessarsi di questa materia, devono farlo di concerto con i CRAL, i quali debbono partecipare ai tavoli delle trattative anche solo come supervisor, perché è un argomento comune.

Credo che ci debba essere una maggiore visione d’insieme e di intento. Ripeto, la politica dei sindacati e quella dei CRAL, pur avendo una visione diversa, deve convergere e non può essere quella che stanno facendo le aziende, perché su questo piano saremmo perdenti; magari potremmo inventarci delle cose su cui l’azienda non è in grado di intervenire, ma che rappresentano le esigenze dei lavoratori e che quindi hanno un valore di solidarietà, di coesione sociale e dei valori che noi rappresentiamo. Sono convinto che su questo terreno si può recuperare, però bisogna lavorare insieme.

Natale Carapellese

Presidente della FITeL Lombardia

Innanzitutto ringrazio la FITeL per aver organizzato questo seminario e le Confederazioni per essere presenti.

Cercherò in breve di intervenire su tutte e tre le schede.

Mi trovo molto d'accordo con la questione sollevata dal rappresentante del CRT di Bologna concernente la rete, ma la riprenderò in seguito.

Un apprezzamento particolare, per la buona documentazione consegnata; ho molto gradito il riferimento all'articolo 46 della Costituzione, che tratta della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Credo che su questo argomento ci spendiamo sempre in modo insufficiente, sia come FITeL, sia come organizzazioni sindacali, perché in quell'articolo della Costituzione c'è anche la chiave di volta che unisce i temi della bilateralità ai vari aspetti della nostra Costituzione che sono rimasti ancora oggi inapplicati.

Quell'articolo è un principio, un valore che andrebbe ripreso in diversi contenuti; infatti lo si potrebbe declinare su più aspetti della democrazia non solo economica. La partecipazione dei lavoratori non può essere infatti, richiamata solo sull'aspetto economico o, se vogliamo, in quelle che possono essere le azioni proprie all'interno dell'azienda.

Un ruolo importante rientra pienamente nell'argomento di cui noi ci occupiamo quotidianamente: il richiamo al *welfare*, al tempo libero e a quello che poi è alla base dell'articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, che ha permesso la nascita dei CRAL e dei Consigli di fabbrica così come li abbiamo conosciuti e che, come diceva Silvano Sgrevi, per il 90% e oltre, sono nati da quell'articolo dello Statuto dei Lavoratori.

Questa premessa serve perché tutti i giorni, nei territori e nelle aziende, soprattutto nel pubblico impiego, constatiamo la difficoltà di contattare e affiliare nuovi CRAL, di mantenere quelli esistenti,

che hanno agibilità sempre più ridotte, minori risorse economiche e tutta una serie di problemi che ne rendono marginale la presenza e l'azione. Dobbiamo partire dal territorio, basarci sui dati: un certo numero di nuovi CRAL molto spesso nascono senza il consenso di CGIL-CISL-UIL, oppure a nostra insaputa.

Allora noi dobbiamo essere più presenti, più in grado di intercettare nuove esigenze. Mi ritrovo, in poco più di due anni, due casi di aziende in cui chiude un CRAL e il giorno dopo apre un altro "aziendalizzato" (parlo ad es. di Edison e non solo); oppure ci sono altre multinazionali che chiudono il CRAL storico e aprono quello fidelizzato, che va a incidere e ad utilizzare i fondi del 10% di agevolazione fiscale.

Credo che dovremmo presidiare meglio questi aspetti, altrimenti non avremmo alcun futuro. Non dobbiamo farlo per autoreferenzialità o per qualcosa che serve a noi, ma penso che a CGIL-CISL-UIL e ai lavoratori italiani, su queste materie, occorre un servizio in più, fornito con dignità.

È una questione importante e spesso sottovalutata nelle sue implicazioni di rappresentanza; per questo credo che, nonostante ci diamo da fare tutti i giorni, non facciamo abbastanza il nostro dovere, noi per primi in Lombardia, perché riscontriamo una certa difficoltà ad operare che si potrebbe superare mettendo a punto degli obiettivi e praticandoli insieme. In parallelo vedo due elementi contrastanti. Il primo: in questi ultimi vent'anni abbiamo assistito alla crescita della bilateralità, che, volendo guardare la realtà concreta, risulta un elemento di novità positiva nel panorama abbastanza desolante di arretramento dei diritti.

Per il resto dei fronti, partendo dalla contrattazione, il sindacato contrae sempre meno, redige accordi e intraprende relazioni, ma il ruolo aziendale è sempre meno incisivo, mentre la bilateralità ha svolto un suo percorso nella previdenza, nella sanità e in tutta una serie di settori, fino all'artigianato.

Questo è avvenuto perché è stata regolata e stabilita per legge una norma e poi la si è applicata con degli accordi. Io credo che

a noi manca questo pezzo. C'è un buon accordo stipulato fra Confindustria e CGIL-CISL-UIL nel luglio scorso, che ritengo sia un punto di partenza ineludibile.

Occorre da quegli elementi e da quegli accordi, fatti a livello nazionale, far discendere degli obblighi e dei vincoli. Io ho fatto il sindacalista per parecchi anni nella categoria di Barbetti, nel settore Energia e ho imparato a farlo mettendoci la faccia e lavorando unitariamente, andando a cercare le aziende che non erano sindacalizzate.

Dagli anni '90 ad oggi, oltre al Contratto Nazionale di Lavoro, uno strumento fondamentale per sindacalizzare le imprese è stato il premio di risultato, la produttività.

Questo accadde quando si scrisse, in più di un protocollo, un obbligo a negoziare su questo punto per le aziende.

La FITeL non ha il potere di negoziare ed è giusto e ragionevole che sia così, però dobbiamo trovare una maggiore sinergia su questi elementi e studiarne le forme per esserci.

Personalmente, se fosse possibile, sarei per individuare modalità e agevolazioni per chi ha in tasca una tessera CGIL-CISL-UIL. Innanzitutto dobbiamo farci conoscere, perché riscontro il fatto che non solo non ci conoscono i cittadini, ma anche il semplice iscritto FITeL se volesse andare sul sito nazionale della FITeL o di CGIL-CISL-UIL, farebbe fatica ad orientarsi.

Il mio sogno è che FITeL crei un portale unico del tempo libero e che metta in rete tutto quello che si sta facendo, offrendo la possibilità per un lavoratore iscritto di accedere a tutte le promozioni, agevolazioni, convenzioni che siamo in grado di produrre nelle regioni; in questo senso mi ricollego a quello che diceva il compagno di Bologna. Dobbiamo fare in modo che a partire dal sito nazionale, che è ben costruito per molte altre tematiche, ci sia un'interazione ed una comunicazione che viaggi molto più rapidamente, inserendo uno spazio che conferisca una maggiore visibilità rispetto quello a che si fa nei territori.

Se oggi venissi a Nova Siri e domattina volessi uscire, andrei su Google Maps e troverei che cosa c'è qua intorno, non avrei bisogno di indicazioni.

È necessario che sul sito nazionale di CGIL-CISL-UIL si faccia un minimo di riferimento a FITeL e che sul sito della FITeL si parli di ciò viene fatto in tutti i territori.

Questa comunicazione circolare non c'è, tutti abbiamo dei grossi limiti, perché lavoriamo in termini di volontarietà, con risorse e mezzi scarsi, per cui diventa difficile essere efficienti ed efficaci.

La mia idea è scrivere sulla tessera FITeL quanto meno il suo sito e quello di CGIL-CISL-UIL, in questo modo chi ha in mano la tessera sa che basta collegarsi in rete per trovare informazioni.

Questi sono aspetti banali, ma permettono di farci conoscere un po' meglio. Mi pare di aver espresso tutte le mie considerazioni, per cui non mi dilungo oltre.

Abbiamo fatto abbastanza e possiamo fare molto di più, però serve un salto di qualità che non possiamo fare da soli. Dobbiamo essere propositivi e presentare un progetto a partire dalla cultura che abbia degli obiettivi condivisi, un capo ed una coda.

Ferruccio Valletti

Vice Presidente ARCA Enel

Interverrò nelle vesti di Vice presidente ARCA-Enel, perché come FITeL la presentazione delle schede è stata ampia ed esaustiva, quindi esporrò il mio pensiero riferendomi alla mia esperienza. Vorrei partire ampliando l'intervento di Luca Barbetti, che è il mio segretario nazionale e che accennava all'autoreferenzialità dei CRAL e del sindacato. Io aggiungerei che essa è dannosa per tutte e due, ma lo è anche quella dell'impresa.

In base alla mia esperienza, a proposito di autoreferenzialità e mancanza di volontà di conferire una maggiore collegialità, mi riferisco al nuovo quadro che ha il sistema elettrico, che non è più incentrato su un'unica azienda e nell'ambito del quale ARCA rappresenta una pluralità di aziende all'interno della rappresentanza aziendale.

Enel per quanto riguarda il *welfare aziendale* non ha nessuna intenzione di allargare il rapporto alle altre imprese e quindi ha una visione tutta incentrata su se stessa.

Se poi andassimo a leggere quello che succede all'interno dell'azienda stessa, ci accorgeremmo della creazione di più posizioni e nascerebbe il sospetto che nella partita dal *welfare aziendale*, con le aperture che vengono dal nuovo sistema di defiscalizzazione, alla fine traspaia una vera e propria strategia di impresa.

Credo che su questo, da parte nostra, ci sia la necessità di un'attenzione opportuna, perché è un terreno di confronto sul quale recuperare il ruolo in termini di negoziazione e di contrattazione con l'impresa. Questo è il primo passaggio che mi sento di sottolineare, anche perché in prospettiva futura noto che le aziende si organizzano sempre più al proprio interno ed anche il *People care* che sta organizzando ENEL risulta in concorrenza con le attività di ARCA. Se andassimo a vedere perché accade questo, probabil-

mente lo ricollegheremmo più a logiche di potere interne al grande gruppo, piuttosto che a una vera e propria strategia di impresa.

Come organizzazioni sindacali, questo è un altro terreno sul quale dovremo assolutamente intervenire, questa prospettiva è una sostanziale perdita della rappresentanza sociale. È questo il punto politico sul quale interloquisco con le Confederazioni, perché le imprese sempre più attraverso il *welfare aziendale* stanno recuperando credito tra i lavoratori in termini di rappresentanza sociale. Sostanzialmente sfilano il nostro ruolo ed è chiaro che su questo lanciamo un messaggio dal seminario, perché noi vogliamo porre l'attenzione sul rilancio dei CRAL proprio attraverso il mantenimento del ruolo che tramite questi possiamo svolgere in termini di rappresentanza sociale.

Poi veniamo ai fatti e mi rifaccio all'indagine di Losetti. Quell'indagine è un campione che riguarda più settori, ma dal nostro punto di osservazione si conferma appieno la mancanza di comunicazione, mentre sulla questione dei servizi rispetto a quello che riguarda il cambiamento dei CRAL, c'è la necessità di cambiare il modo di ragionare.

I CRAL nascono attraverso forme di contributo e quindi la loro cultura tipica è quella della spesa, per cui prima arriva un contributo dal lavoratore o dall'impresa e poi si valuta come spenderlo nel miglior modo possibile.

Questa formula è culturalmente fuori dal tempo, il CRAL deve trasformarsi in un distributore di servizi e su questo cambiare il proprio modo di ragionare. Qui mi avventuro in un giudizio, perché nasce un problema che risiede tutto al nostro interno ed è l'inadeguatezza che abbiamo nel cambiare mentalità di fronte al dato che questi servizi, al contrario di quello che possa sembrare, anche per effetto della crisi vengono sempre più richiesti ai CRAL.

In questo momento, riprendendo i numeri di Telecom, ci risultano dei dati che vedono chiaramente la partecipazione in crescita laddove il CRAL funziona. Quindi tutti i ragionamenti che abbiamo fatto sul fare rete, sui circoli territoriali, sul rapporto col territorio

e sull'apertura dei CRAL, vanno tutti letti nella capacità che dobbiamo avere nel dare servizi.

A mio giudizio l'importanza del servizio può essere la svolta delle politiche sindacali, intrecciando un collegamento più forte tra la cultura confederale-sindacale e quella dei CRAL.

Vorrei sottolineare un ultimo aspetto; è chiaro che quando si parla di *welfare aziendale* si parla soprattutto di pensioni e, in terza battuta e fra le varie ed eventuali, del tempo di non lavoro, che è ciò che noi rappresentiamo.

È chiaro che questo ci mette in difficoltà, perché di fronte alla richiesta che arriva dal mondo del lavoro, sono cosciente che nella scaletta delle priorità questo finisce inevitabilmente per rimanere in seconda, terza o quarta battuta.

È chiaro che non può che essere così, però rimane un elemento centrale di riflessione.

C'è la necessità di ragionare verso quale *target* rivolgersi, che mi pare legato soprattutto alla famiglia ed allo sport.

Non c'è il mondo dei giovani, infatti i nuovi assunti, per ovvi motivi, uno su tutti Internet, che risulta una concorrenza evidente, non si rivolgono al CRAL. Sotto questo aspetto il circolo può avere una funzione fondamentale, perché dove non si arriva con i CRAL è possibile farlo con l'associazionismo.

Questa può essere la chiave di volta per tentare di essere propositivi nei riguardi dei giovani, in maniera tale da utilizzare questo strumento per avvicinare un settore che non solo non partecipa ai CRAL, ma non si iscrive neanche al sindacato e che fa del servizio l'unico elemento sul quale poi si ritrova in termini di collettività. C'è anche un autoreferenzialismo giovanile, che è chiaramente culturale e legato al momento sociale che noi viviamo.

È evidente che, il concetto della bilateralità diventa un elemento centrale. Ma è impensabile poter ragionare su tutti questi termini, senza coinvolgere le imprese e le loro rappresentanze, soprattutto in una visione territoriale.

Pietro Tuzzi

Presidente della FITeL Lazio

Credo che l'iniziativa che oggi abbiamo messo in piedi imponga una riflessione politica sia a CGIL-CISL-UIL, sia alla FITeL, non tanto per capire se ancora diamo risposte a punti di eccellenza nella contrattazione del *welfare aziendale*, territoriale o contrattuale, quanto per verificare se ancora diamo una risposta sempre più ampia a un mondo di esclusi. Il problema è questo e dovremmo interrogarci se la FITeL possa essere lo strumento da utilizzare insieme alle Confederazioni e alle categorie.

Personalmente, rispetto a questo elemento, rispondo positivamente, perché è vero che abbiamo redatto delle schede, ma ci sono anche alcuni contenuti all'interno di documenti prodotti dalle Confederazioni, che sono uno strumento attraverso il quale, da oggi, possiamo creare reciprocamente un percorso comune ed un progetto per migliorare la qualità delle risposte che diamo ai grandi CRAL che ancora esistono, senza dimenticare che contemporaneamente alcune categorie danno risposte agli stessi e che alcuni di questi sono chiusi, come quelli delle Poste, del Poligrafico e tanti altri.

Pertanto è evidente che dall'altra parte dobbiamo fare una riflessione congiunta per riuscire a dare una risposta anche ad un attacco di riorganizzazione da parte delle aziende, che hanno smesso di finanziare il *welfare* collettivo e stanno spingendo su quello individuale. Questo accade perché hanno riscoperto la vocazione storica della fidelizzazione attraverso le mance, piuttosto che con la contrattazione, quindi dobbiamo stare attenti.

Per quanto concerne il percorso che abbiamo individuato con Confindustria sulla detassazione o meno della contrattazione sul *welfare*, mi pare che sia uno strumento che possiamo utilizzare al meglio, auspicando che non sia ancora una volta un cavallo di Troia

rispetto ad una scelta che il lavoratore dovrà fare in merito al premio di produzione, finalizzato al monte salari.

Ancora una volta c'è una spinta per vedere il *welfare* come un danno e non come tempo libero. Come si diceva nell'Internazionale socialista, occorre un terzo di lavoro, un terzo di riposo e un terzo di tempo libero.

Non dobbiamo inventarci niente, il problema sta nel capire perché tutte le conquiste raggiunte stanno regredendo e quali risposte possiamo dare insieme.

Questo deve essere un primo appuntamento di studio sul quale dobbiamo riflettere.

In conclusione, vorrei parlare del *welfare* territoriale. In riferimento alla scheda che abbiamo inserito, posso dire che ho iniziato la mia esperienza di sindacalista in un momento particolarmente difficile del mondo sindacale, ma splendido.

Però non posso non pensare che la base sociale e il mondo dei lavoratori sono profondamente cambiati rispetto a ieri. Ho iniziato quest'attività pensando che fosse temporanea e poi non ho più smesso.

Quel mondo è passato e la risposta che serve oggi deve essere più articolata, difficile e complessa. Per fare questo - e parlo riferendomi alla mia ultima esperienza di segretario dello SPI CGIL - occorre una maggiore presenza delle Confederazioni sui piani sociali territoriali, perché molto spesso sono assenti e la sola presenza dello SPI-CGIL (sindacato dei pensionati) non basta.

Non me la posso prendere con quel Municipio o con quel Comune che eroga quei pochi soldi che ha a disposizione all'assistenza dei portatori di *handicap*, anziché al tempo libero e allo svago, perché è una scelta.

Allora dobbiamo cominciare a individuare come rifinanziare il *welfare* territoriale e aziendale, anche attraverso lo sgravio di carattere fiscale, però non è pensabile che tale scelta sia a carico della collettività mavenza utilizzato solo da una parte di fortunati. Non è accettabile così.

È necessario capire come ampliare questo scenario di soggetti di cui parlavo. Concludo, per brevità di intervento, con una domanda: quali risposte diamo al mondo degli esclusi, dei giovani, dei disoccupati, delle donne e dei pensionati?

Gianluigi Petteni

Segretario Confederale della CISL Nazionale

Nella cartellina che avete predisposto per questo convegno avete inserito alcuni documenti importanti fra cui l'intesa fra CGIL-Csil-UIL sulle relazioni sindacali e la contrattazione.

Cercherò brevemente di ricordare come siamo arrivati a questi documenti. Quando 8 mesi e due giorni fa abbiamo approvato quel documento è avvenuto un fatto importante che può introdurre cambiamenti significativi.

È utile ricordare che le relazioni fra CGIL-CISL-UIL erano in una fase complicata.

Se oggi siamo qui a parlare di contrattazioni in modo ampio e articolato è perché nel corso di questi mesi sono successe tante cose che è utile ricordare.

Abbiamo stipulato un accordo con Confapi, due con Confindustria, siamo vicini a chiudere l'accordo con gli artigiani e lo stiamo facendo con il commercio. Sentirete anche dagli altri colleghi gli impegni e l'agenda che ci stiamo dando per chiudere tutti i tavoli aperti.

Perché siamo passati da una situazione di difficili relazioni fra di noi ad un serrato confronto con le controparti? Questo è avvenuto perché fra di noi abbiamo trovato comuni ragioni di fondo che vanno oltre le posizioni delle singole organizzazioni.

Per spiegare questo concetto parto da quello che ho letto in uno dei vostri documenti, in cui, analizzando la situazione delle vostre strutture, avete scritto: *“I bisogni delle persone rimangono insoddisfatti dall'offerta pubblica”*.

Se fossimo partiti da singole questioni io, Franco e Tiziana non avremmo mai fatto l'accordo perché per ognuna di esse c'erano punti di convergenza ma anche di divergenza.

Siamo riusciti a fare l'accordo perché abbiamo rimesso al centro la contrattazione. E questa scelta è risultata vincente visto che, in otto mesi, il sindacato da corpo inutile è ridiventato un soggetto centrale.

Ma perché abbiamo fatto questa scelta? Perché il mondo del lavoro che c'era prima, fino a qualche anno fa, è profondamente cambiato e cambierà ancora. Pensiamo al *Welfare*. Nel mondo del lavoro che c'era prima, era possibile gestire il tempo libero con i CRAL, e se eri figlio di un muratore potevi andare nella colonia al mare gestita dalla Cassa Edile. Se eri figlio di una persona che lavorava all'Enel eri privilegiato e potevi andare al campeggio in una località più rinomata. Ma era un altro mondo.

Oggi ci troviamo a gestire, e lo sarà sempre di più, la più grande trasformazione del mondo del lavoro da due o trecento anni a questa parte.

Non è la trasformazione merceologica che conoscevamo e che sapevamo gestire. È una trasformazione che cambierà nel numero ma anche nelle forme i posti di lavoro. Non mi interessa fare le previsioni sui numeri, mi interessa stare dentro ai processi, ragionare su come governarli senza subirli. In questo contesto la contrattazione è lo strumento attraverso cui possiamo avere un ruolo attivo nei processi, a partire dalla comprensione di quello che sta avvenendo. Proprio perché abbiamo rilanciato la contrattazione è sbagliato dire che c'è la detassazione sui premi di risultato perché lo ha deciso il Governo. La verità è che il Governo lo ha deciso perché l'abbiamo costretto a decidere.

La modifica del TUIR che amplia gli spazi per la contrattazione è stata una cosa straordinaria. E anche l'accordo con Confindustria sull'estensione dei benefici fiscali della contrattazione alle piccole aziende del territorio è un altro aspetto importante.

L'alternativa era fra contrattazione o libera iniziativa dell'impresa, fra conquiste sindacali o intervento unilaterale e paternalistico dell'impresa.

Il risultato è stato quello di aver tenuto in gioco e di aver dato un ruolo centrale all'azione contrattuale.

È questo il modo per contrastare la forte tendenza all'azione unilaterale dell'impresa. Abbiamo preso coscienza di questo rischio e siamo disponibili a giocarci la partita. Abbiamo la necessità di ripartire dai bisogni, dal saperli riconoscere, dal saperli fare emergere e, se necessario, anche dal stimolare le esigenze che spesso non emergono spontaneamente.

Abbiamo bisogno di discutere e di contrattare sui bisogni che le trasformazioni in atto nel lavoro rendono diversi rispetto ad una volta. Per questo è necessario far crescere una classe dirigente sindacale, a partire dai delegati, che non si aspetti più le soluzioni dall'alto, dalla concertazione centralizzata, ma che sappia contrattare dal basso a partire dai bisogni.

Se non si riparte dal basso, dal riconoscimento dei bisogni e dalla loro contrattazione ci si espone al rischio che a questi rispondono le società specializzate, che si stanno moltiplicando, che propongono alle aziende pacchetti completi di servizi. Ma quando succede questo, certo ci sarà qualche risultato per i lavoratori, ma a decidere il "menù" sarà sempre e solo l'azienda.

Per giocare questa partita dobbiamo fare formazione, far crescere una classe dirigente aperta alla trasformazione, far vedere le buone prassi, perché nel momento in cui uno fa una cosa buona è bene socializzarla.

Se si fanno queste cose siamo in grado di giocare la partita.

In questi mesi, rimettendo al centro la contrattazione, abbiamo creato le condizioni per giocare la partita e sostenere la nostra proposta.

Leggere gli Accordi che si sono fatti permette di trovare spunti per estendere i risultati anche alle realtà che magari non ci avevano ancora pensato.

Mettiamoci in gioco, ci sono dei rischi, ma ci sono anche delle grandi opportunità. Per il momento abbiamo contenuto il rischio

più grande, quello di un'iniziativa unilaterale delle imprese.
Sono convinto, inoltre, che la pratica di una buona prassi può raggiungere sia il giovane che l'anziano.
Questo è il momento in cui la parola convince, ma è l'esempio che trascina, per cui diamoci da fare tutti assieme.

Franco Martini

Segretario Confederale della CGIL Nazionale

Vorrei spiegare una battuta dell'intervento di Gialuigi Petteni, perché mentre per noi è chiaramente comprensibile, per alcuni di voi forse lo è un po' meno; mi riferisco a quando dice che oramai siamo un dipartimento unico della contrattazione.

Vorrei sottolineare questo aspetto per dire che siamo in presenza di una grande opportunità che non va sprecata. Qualcuno di voi, nel corso della mattinata, si è rivolto a noi dicendo: *“Ci avete creati e ci avete abbandonati!”*.

Noi che siamo i creatori e non il creato, per una serie di circostanze in questo ultimo anno abbiamo instaurato una condizione inedita di rapporti tra CGIL-CISL-UIL, che non conoscevamo da almeno dieci anni, proprio sul terreno della contrattazione. Questo non significa che automaticamente abbiamo costituito l'unità sindacale della contrattazione, perché avremmo realizzato l'unità sindacale, visto che di mestiere il sindacato dovrebbe contrattare.

Tuttavia, se il tema di questa mattina è connettere le problematiche della FITeL all'attività contrattuale, sarebbe una grande opportunità e dico questo per giungere ad una prima conclusione.

Poiché la mattinata è stata ricca di analisi, sarebbe difficile aggiungere ulteriori elementi di studio se non chiaramente allargando la discussione, quindi credo che sia importantissimo riuscire a salutarci anche con qualche indicazione di cosa fare, qualche impegno da prendere, tutto ciò anche con una modalità di relazione tra noi che consenta qualche verifica, perché il sindacato ha un po' questo difetto: facciamo congressi, conferenze, passiamo le notti a scrivere documenti facendo attenzione anche alle virgole, poi passano quattro anni, ci ritroviamo ad un altro congresso e spesso ripetiamo gli stessi intenti senza che nessuno si preoccupi di verificarne il compimento.

Ritengo che dobbiamo essere presenti sicuramente come dipartimenti di contrattazione, anche se alla Conferenza di Organizzazione hanno partecipato anche altri dipartimenti altrettanto importanti, quelli dell'organizzazione, per vedere se riusciamo ad aprire ed avviare un percorso nuovo.

Per andare dove? Lo diceva Gigi Petteni: parliamoci francamente, altrimenti servirebbe a poco spendere tempo su cose scontate e sulle quali siamo d'accordo.

Se il tema in discussione che attraversa tutta l'analisi fosse il futuro di questa esperienza, allora mi domanderei: ha un futuro questa esperienza? Di quale futuro possiamo parlare? Un futuro che si occuperà di proteggere un'esperienza in via di estinzione (potrebbe essere questo) o un percorso che sia in grado di ridefinire anche un profilo identitario dell'esperienza della FITeL e dei CRAL, capace di parlare al nuovo mondo del lavoro e, per essere ancora più precisi, anche a gran parte del nuovo mondo del non lavoro che vorrebbe lavorare? Mi riferisco al tema della inclusività.

La prima strada può essere imboccata facilmente, non comporta neanche molta fatica, perché si tratta di proteggere una specie in via di estinzione.

La vera sfida è la seconda. Vorrei sintetizzarla in maniera molto semplice usando i due acronimi della mattinata, CRAL e FITeL.

Nel primo acronimo il vocabolo centrale è la A, perché identifica il luogo di questa esperienza e della storia, cioè l'azienda, la dimensione. Il secondo acronimo ci parla di un valore, il tempo libero.

Noi dobbiamo gestire questa equazione mettendo in relazione la A con le altre due lettere, Tempo Libero, sapendo che se fino a ieri declinavamo il tempo libero prevalentemente in funzione della A di azienda, oggi non è più così.

Quindi, nel corso di questi ultimi anni, la scelta della FITeL di investire non solo nella dimensione aziendale, ma anche sul territorio, è stata strategica e fondamentale, ma questo non per non proseguire l'esperienza della A, anzi, per fare in modo che quel capitale, che

deve rimanere, possa costituire la dote per far sì che anche l'investimento sul territorio possa nutrirsi di questo patrimonio storico e quindi offrire tutta quella che è la competenza, l'esperienza e così via. In conclusione, la terza considerazione ruota attorno all'interrogativo contro chi e che cosa dobbiamo combattere, altrimenti rischiamo di produrre delle illusioni.

Secondo me bisogna condurre una vera battaglia, sia al nostro interno che fuori.

Se al posto di Bocchi, Petteni e Martini avessimo invitato il Presidente della Banca centrale europea, il Presidente di Federmeccanica e il Preside della facoltà di Economia della Bocconi, ci avrebbero detto: "Voi siete matti! Bisogna prendere il nastro bianco e rosso, fare un cerchio e apporre un segnale di pericolo!".

Infatti la narrazione prevalente per uscire da questa crisi drammatica prevede che il tema della produttività vada declinato in tutta un'altra dimensione; cosa c'entra il tempo libero? Il terreno della contrattazione di cui parliamo è quello del lavoro, che va incrementato a parità di salario.

Questo è ciò che sta accadendo sui tavoli contrattuali, per cui è chiaro che noi dobbiamo innanzitutto condurre una battaglia contro una filosofia di vita e di lavoro e dico filosofia per dirla in breve. A chi dice: "Ma scusate, siete matti? C'è la crisi e voi venite a parlare di tempo libero, cultura, sport e attività ricreative?", dobbiamo obiettare che, da che mondo è mondo, proprio le crisi più profonde sono quelle che ci impongono di ridefinire il modello sociale attraverso il quale vogliamo competere per un futuro più avanzato. Non è che quando siamo completamente in ginocchio ci dobbiamo dimenticare verso quale società puntiamo. Senza ombra di dubbio, se una buona parte degli elementi rivendicativi, ai quali spesso ci ispiriamo per scrivere le piattaforme, non avessero questo substrato di riferimento, non porterebbero mai a casa nulla. Faccio l'esempio della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, soprattutto in un mercato del lavoro dove rispetto a 30-40 anni fa le donne sono relativamente molto più presenti.

Oggi addirittura dobbiamo confrontarci anche con il tema degli emigranti.

Al nostro interno, invece, dobbiamo combattere contro troppe sottovalutazioni, semplificazioni e fatalismi.

Da questa riflessione ricavo alcuni spunti, che penso serviranno alla Federazione unitaria della contrattazione, per dire che saranno banchi di prova per le coerenze della nostra attività.

Io credo che questo terreno che ci parla della qualità della vita in rapporto alla qualità del lavoro e quindi l'attività della FITeL e la FITeL stessa diventano un prezioso strumento per la strategia dell'inclusione e della coesione.

Su questo terreno, infatti, possiamo rimettere insieme tante differenze tra chi è più forte sul lavoro e chi invece è profondamente debole.

Sulla qualità dell'offerta per il tempo libero, essendomi misurato per tanti anni con questi temi, permettetemi di aggiungere che il *welfare* contrattuale e la bilateralità hanno fatto registrare grandi sottovalutazioni e mi riferisco in particolar modo a casa nostra, alla CGIL. Quando eravamo più giovani, parlare di bilateralità o di *welfare* contrattuale era come toccare i fili dell'alta tensione, eri considerato un traditore.

Oggi siamo costretti a rincorrere, ma, come ricordava Gigi Petteni, abbiamo fatto passi in avanti.

Vorrei ricordare che nel testo dell'accordo con la Confindustria sul *welfare* contrattuale, pur essendo ovvio che anche le aziende sono le prime ad avere i pacchetti chiavi in mano, abbiamo scritto che nell'offerta si parte dalle iniziative che hanno prodotto le parti sociali. Nel caso della sanità si fa ovviamente riferimento a fondi integrativi, sugli altri terreni questo è uno dei prodotti costruiti dalle parti e quindi può rientrare a pieno titolo nei riferimenti che noi facciamo.

Chiudo il mio intervento da dove ero partito, perché è ovvio che qui c'è un tema che riguarda l'identità di questa esperienza e non è un caso che l'età media dei presenti ci dà la risposta verso quale fascicolo della storia sindacale noi ci riferiamo.

Se volessimo che la strada da imboccare fosse quella di un futuro in grado di interpretare il mondo nuovo del lavoro e del non lavoro, dovrebbero poter entrare dentro questa esperienza tanti e troppi assenti e sappiamo chi sono.

Questo è innanzitutto un compito del sindacato che, come sta provando a fare, deve progettare ed elaborare politiche contrattuali e della rappresentanza che parlino soprattutto agli esclusi e a chi non ha mai potuto farsi un CRAL o qualunque altra cosa attraverso un accordo aziendale. Questa è la vera sfida futura del sindacato e, in buona parte, lo è anche per la FITeL.

Tiziana Bocchi

Segretario Confederale della UIL Nazionale

Vorrei impostare il mio intervento svolgendo il filo proposto da Franco Martini e altri, anche perché hanno preso spunto dal dibattito che si è svolto finora.

Ammetto di essere stata piacevolmente sorpresa dalle modalità di svolgimento del seminario, in cui si è messa in campo tutta una serie di riflessioni, domande e proposte. Lo dico anche perché per le nostre modalità di incontrarci, di elaborare e di cercare di individuare proposte comuni, è un evento ormai caduto in disuso.

Ad un certo punto, come diceva Gigi Petteni, siamo riusciti a trovare il bandolo di una matassa che era molto complicata tra di noi; questo è avvenuto perché abbiamo lavorato insieme, passo per passo, con tanta pazienza e con una capacità di ascolto reciproca, che deve tornare ad essere un elemento essenziale nel nostro modo di relazionarci con le persone.

Io parlo di noi, perché noi siamo il dipartimento di contrattazione CGIL-CISL-UIL e voi siete la FITeL, una nostra espressione. Insomma siamo tutti insieme “strumenti” di un’azione sindacale di CGIL-CISL-UIL e quindi, come tali, dovremmo provare a interagire, a conoscerci ed a comprenderci meglio, puntando ad una valorizzazione del lavoro che ciascuno svolge nei singoli territori, punti, aziende e sedi sindacali.

Proprio questo a volte fa fatica a diventare un patrimonio così forte da poter essere poi usato da tutti noi nel nostro lavoro.

Io credo che noi dovremmo partire da quello che dicevano anche Gigi Petteni e Franco Martini, come pure i vostri interventi.

Avete parlato di crisi economica, del sindacato, dei soggetti istituzionali, insomma abbiamo riproposto la realtà che stiamo vivendo. Franco Martini adesso parlava di questo nuovo mantra della pro-

duttività, che ormai da un po' di mesi è tornata al centro di una serie di discussioni, che partono da Confindustria e discendono fino al nostro Governo.

Stiamo attenti perché, come dicevo giorni fa, mi pare che stiamo percorrendo la stessa strada di tanti anni fa, quando cominciammo a ragionare di flessibilità.

Ve lo ricordate? Noi abbiamo cominciato a ragionare di flessibilità perché all'interno dell'organizzazione del lavoro c'era la giusta necessità di immaginare alcune modalità di gestione "più flessibili" della prestazione nonché degli orari.

Voi ricorderete che da un assunto sul quale si poteva convenire si è passati ad estremizzare il concetto, perché se eri flessibile eri bravo, mentre se ponevi una serie di limiti non lo eri. Alla fine quella buona flessibilità si è declinata con quello che tutti noi oggi denunciamo come una grande precarietà. Quindi la buona flessibilità è stata poco utilizzata mentre la precarietà, quindi l'utilizzo in questo modo dei giovani e dei meno giovani, ha prodotto purtroppo il risultato che abbiamo di fronte.

Noi dovremo fare attenzione, perché c'è questo mantra della produttività che non intende più il lavoro come valore dell'uomo ed elemento principale dell'affermazione della dignità dell'uomo, ma lo tramuta in un bene strumentale, come lo sono tanti beni strumentali all'interno della vita aziendale o di un qualsiasi altro luogo di lavoro e quindi lo assoggetta alle "regole" dell'utilizzo di tale bene.

Questa filosofia è molto pericolosa e sta venendo avanti a causa della crisi economica e perché, come al solito, i costi generali ricadono spesso su un esito che finisce per essere una riduzione; guardate, ad esempio, il mancato rinnovo di alcuni contratti; è quello che denunciate pure voi in termini di una minore espansione della contrattazione di secondo livello.

Allora noi, tutti insieme, dobbiamo essere capaci di rimettere al centro la persona, l'uomo in termini generali - mi verrebbe da dire l'uomo e la donna, ma per una volta assumiamo il termine uomo in

termini generali - nella integrità della sua vita, all'interno dei suoi bisogni e necessità, dalla nascita alla morte.

Franco Martini parlava di riprendere un concetto di qualità della vita; anche noi, a volte, quando affrontiamo una trattativa all'interno di una crisi, ci predisponiamo con dei ragionamenti giustamente molto più pragmatici, perché ragioniamo in termini di salvaguardia dei posti di lavoro e su tutta la strumentazione che tende a salvaguardarli. Siamo in un mondo in cui sentiamo tante riflessioni di molti filosofi ed economisti. L'altro giorno sui giornali c'era stupore per il tema trattato nell'ultimo incontro della Fondazione Ambrosetti a Cernobbio, perché per la prima volta dopo tanti anni poneva al centro della riflessione la grande divaricazione sociale che ormai è presente in tutto il mondo.

Allora il giornalista de *Il Corriere della Sera* rilevava che, per essere diventato un tema centrale all'interno di quel gruppo di persone che ogni anno riflettono sulle sorti del mondo, evidentemente sta diventando un argomento talmente stridente e "pericoloso" nella sua futura gestione, che deve essere messo sotto la lente.

A questo punto bisogna trovare degli strumenti utili per far diminuire la divaricazione sociale che è presente nella società.

Per tornare a noi, ritengo che la FITeL ed il CRAL, nei loro rispettivi ruoli e compiti, siano degli strumenti fondamentali per integrare il lavoro di CGIL-CISL-UIL, che ripropone un rinnovato pensiero di attenzione della persona nella sua interezza.

Qui dentro c'è di tutto, adesso abbiamo anche tanto lavoro immigrato, sul quale dovremmo lavorare meglio e su cui ragionare ancora di più. Quindi dovremmo rimettere al centro del nostro lavoro una filosofia sulla quale non possiamo più cedere, perché, soprattutto in questa fase, si contrappone ad un pensiero che fa del lavoro un bene strumentale e non più il prodotto valoriale di una persona.

Come possiamo aiutarci reciprocamente nel lavoro che svolgiamo? Non c'è dubbio, l'analisi che avete fatto voi è giusta; noi abbiamo prodotto l'accordo di gennaio e, successivamente, quello inerente la

detassazione dei premi di risultato, quindi sul *welfare* contrattuale. Io ricordo a tutti noi che il *welfare* contrattuale negli anni è stato sempre più un elemento centrale nella vita delle categorie e soprattutto, ma non solo, dei territori e del sindacato; infatti ci sono stati i *welfare* contrattuali nazionali ed aziendali.

Vorrei anche ricordare che in base all'esperienza che ho maturato nella categoria, parlare di previdenza complementare, piuttosto che di sanità integrativa, era un tabù e le aziende non volevano sentir parlare di procedere con una strumentazione del genere.

L'attenzione sul *welfare aziendale* e contrattuale si è materializzata quando essi hanno trovato una convenienza economica tale, per cui si è preferito lavorare su questi elementi, piuttosto che andare ad incrementare i minimi contrattuali o i premi di risultato a livello aziendale.

Allora anche qui, nel fare le riunioni con le nostre strutture, dobbiamo stare attenti a mantenere un equilibrio, perché noi parliamo di *welfare* integrativo, non parliamo mai di *welfare* sostitutivo.

Quando parliamo di *welfare* contrattuale noi immaginiamo comunque un mantenimento del livello nazionale dei minimi contrattuali e del valore economico dei premi di risultato.

Poi non c'è dubbio che nelle statistiche ascoltate anche oggi c'è un'attenzione delle persone a tutto quello che può contribuire alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, piuttosto che a tutta una serie di elementi che possono aiutare la vita delle persone. Parliamo della disabilità e dell'assistenza agli anziani piuttosto che degli asili nido, però stiamo attenti ad inserire questo ragionamento in un contesto di deresponsabilizzazione totale di tutto ciò che rientra nella istituzione pubblica, sia a livello nazionale che locale, perché questo sarebbe un grosso errore.

Come possiamo integrarci? Qualcuno sosteneva che, attraverso il lavoro svolto territorialmente, siamo anche riusciti a fare proselitismo. Poc'anzi ascoltavo le esperienze di alcuni CRAL che hanno una storia e che, per come sono strutturati, avranno sicuramente un futuro.

Voi avete fatto un appunto sulle imprese artigiane, indicandole come un terreno dentro il quale il sindacato fatica ad entrare; su questo si potrebbe cominciare a capire come avviare un'interazione tale da favorire non solo la tutela dei lavoratori con alcune prestazioni di carattere sociale, che altrimenti non avrebbero, ma anche come il sindacato possa farsi meglio conoscere, attraverso questo strumento, in una platea di aziende dove questo lavoro non è stato fatto.

Noi ripetiamo sempre i numeri. Quando ci dicono che il contratto nazionale va cancellato perché la contrattazione di secondo livello è il futuro dell'umanità, noi ricordiamo che in questo Paese non si raggiunge nemmeno il 30% del totale delle aziende che svolgono una contrattazione di secondo livello.

Quindi c'è un terreno inesplorato o esplorato a macchia di leopardo, sul quale forse potremmo reciprocamente fare un buon lavoro per la tutela delle persone iscritte a CGIL-CISL-UIL.

Per esempio su questo tema potremmo cercare di approfondire come lavorare insieme. Il proselitismo potrebbe essere un elemento sul quale potremmo individuare anche delle forme di sperimentazione, per capire se ci sia una interazione che ci possa portare a dei risultati positivi.

Infine vorrei soffermarmi sul tema della autoreferenzialità, di cui ha parlato anche Gigi Martini.

Un pomeriggio siamo riusciti a dire: "Ok, questo è l'accordo", perché avevamo smesso di essere autoreferenziali. Quando ci è ben scattato dentro la testa il meccanismo per cui abbiamo capito che il nostro dovere era quello di creare un obiettivo comune per coloro che rappresentiamo. Liberandoci dalla prigionia di un sistema e di una legittima visione diversa delle tre organizzazioni, siamo riusciti a trovare un'intesa, questo anche perché a volte è necessario trovare un punto d'incontro.

È un'intesa dopo la quale procediamo con il coltello tra i denti perché, incrociando le dita, l'abbiamo fatta, ne siamo convinti e la difendiamo insieme.

Credo che tutti coloro che operano a vario titolo all'interno delle organizzazioni sindacali debbano effettuare un salto di qualità, perché noi siamo assolutamente convinti che se non ci fosse un lavoro di sistema che raggruppassa il valore di tutti, anche in presenza di una struttura bravissima o di un'altra che coglie maggiori risultati, noi faremmo fatica a raggiungere questo risultato.

Nei tempi della globalizzazione, quindi della solitudine dell'individuo, del lavoro in remoto, di una società e di un mondo del lavoro che cambiano, ritengo che il vostro ruolo dovrà cambiare e forse anche parecchio, perché dietro c'è ancora la cultura dell'azienda per come l'abbiamo conosciuta tutti.

Dentro quell'azienda, incrociando le dita nella speranza che rimanga, cambiano completamente l'organizzazione del lavoro, il processo produttivo, le professionalità e le persone: noi dobbiamo essere in grado di agganciare quelle persone attraverso vari strumenti da porre in essere.

La vostra Federazione può essere un utile strumento, proprio perché si muove in questo contesto e può aiutare tutto il sindacato a capire in anticipo le modalità di cambiamento che stanno intervenendo dentro questi processi.

Naturalmente noi siamo disponibili a continuare a collaborare con voi.

Carla Albarello

Presidente della FITeL Veneto

Buon pomeriggio a tutti.

In primis, non posso che associarmi ai complimenti ricevuti da chi è intervenuto nella mattina, per l'idea, la programmazione e l'organizzazione di questa giornata seminariale.

Si tratta di un evento che scopre una FITeL diversa, una associazione che sperimenta l'interesse a lavorare insieme con spazi di studio, riflessione e approfondimento.

Forse, per ottimizzare al massimo il tempo degli interventi, un'idea per il prossimo anno potrebbe essere quella di costruire più gruppi di lavoro ed in plenaria favorire lo scambio di esperienze senza il rischio di andare fuori tema e perdere prezioso tempo. Comunque sia, vi faccio i miei complimenti, è un seminario avvincente.

All'inizio dei lavori, la relazione del presidente Giovanni Ciarlone che ho trovato interessante e condivisibile mi è piaciuta molto. Ha parlato di frammentazione sociale, nella quale le relazioni tra le persone diventano sempre più complesse e complicate, vuoi per ristrette situazioni economiche, vuoi per problemi culturali, vuoi per differenti fedi religiose. Di fatto esiste, tra le persone, una notevole difficoltà a relazionarsi correttamente, impedendo la libera e originale possibilità di espressione e in alcuni casi, favorendo comportamenti aggressivi e talora forme esasperate di intolleranza civile.

Rispetto alla frammentazione sociale, la FITeL ha davanti a sé la sfida di saper comunque incentivare ad una maggiore partecipazione sia da parte dei lavoratori che dei cittadini, come qualcuno nei precedenti interventi ha già segnalato. Infatti anche le persone che sono alla ricerca del lavoro possono essere attratti dalla nostra proposta associativa che dà valore al tempo e alla creatività dalla quale possono far nascere occasioni per reinventarsi anche un nuovo lavoro.

Partecipazione qualificata ha aggiunto il Presidente. Ottimo, perché la proposta che possiamo avanzare si traduce nei termini di ricerca della qualità, portando qualcosa di nuovo e di innovativo nel territorio, capace di attrarre l'interesse della collettività e dei giovani in particolare. In sintesi promuovere la partecipazione attiva e qualificata. Per arrivare a tanto, dobbiamo saper "ascoltare", dobbiamo avere la capacità di "prefigurare nuovi scenari" dove radicare e ampliare la nostra offerta socio-culturale e ricreativa. Credo, specialmente per le giovani generazioni, che oltre a proporre la scelta della tessera più o meno vantaggiosa economicamente, è importante sollecitare curiosità e mettere in campo iniziative motivanti, politiche coinvolgenti con interventi chiari nelle strategie, brevi nel tempo di durata e mirati meglio obiettivi. Pertanto, nel progettare dobbiamo tener in considerazione gli interessi, i bisogni, le necessità ma soprattutto i desideri delle persone. Un approccio, questo che mi fa trovare molto d'accordo con la relazione di Tiziana Bocchi. Nel suo intervento ha affermato che oggi anche il sindacato scopre che il lavoro non è solo uno strumento produttivo materiale.

Siamo in presenza di un sentire diverso, un nuovo umanesimo del lavoro che si contrappone alla pura logica del mercato come direbbe il nostro acuto Papa Francesco e Cesare Damiano ex sindacalista, attuale Presidente della Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati, un nuovo umanesimo per contrastare dannosa semplificazione populista e demagogica. Il lavoro è una attività svolta da "persone". Le persone che sono depositarie di bisogni non solo materiali ma anche immateriali, come la gratificazione, il desiderio e le passioni che può avere e coltivare.

In tal senso ritengo che la FITeL abbia a disposizione una vasta area di ricerca da promuovere e sviluppare.

Dato che, molti affiliati FITeL (Circoli, Cral, Associazioni di Promozione Sociale) all'interno delle loro proposte culturali, destinano ampio spazio alla creatività. Mettendo il socio nella condizione di misurare le proprie abilità, le reali possibilità, e come ho detto prima, di

trovare dentro di sé insospettite risorse per riprogettare la propria esistenza, specialmente in situazione di instabilità lavorativa e/o affettiva. Altra area di interesse sociale e culturale nella quale la FITeL può presentarsi con proposte valide e accattivanti è la tematica della dipendenza del gioco d'azzardo, riconosciuta come una vera e propria malattia "ludopatia".

La "Ludopatia" è un male che affligge molte persone (le più fragili) e a volte dissolve anche intere famiglie. E la Fitel che opera all'interno della Campagna Nazionale Mettiamoci in Gioco ed è presente nei vari Comitati regionali della stessa Campagna, può portare un importante contributo promuovendo campagne informative ed iniziative di sostegno e prevenzione.

Al riguardo, vi voglio testimoniare una minima ma significativa esperienza elaborata in Veneto. Progettata per le quinte del Liceo Sociale Umanistico di Montagnana in provincia di Padova. Nel predisporre il piano formativo, con i docenti si è convenuto di interessare anche le famiglie degli studenti perché ne potrebbero beneficiare. E di qualificare i contenuti dell'offerta formativa da inserire nel piano di studio annuale, con la collaborazione degli esperti della Campagna Nazionale Mettiamoci in gioco (dr.ssa Cristina Perilli e dr. Giuseppe Bortone). Pertanto, a settembre, nella prima fase, verrà affrontato l'argomento della "Pubblicità Ingannevole" con i rischi e le insidie del gioco d'azzardo.

E per chiudere, alla luce di altre pregevoli iniziative e considerato l'apprezzamento della classe docente ed il coinvolgimento dei giovani studenti quali è stata presentata la propria formativa su "il gioco d'azzardo"; *credo fermamente che la Fitel, nei territori, debba essere attivamente presente nei forum del terzo settore, nei piani di zona e qualora sia in grado di proporre eventi culturali efficaci, trovi nella comunità e nel mondo della scuola un vasto terreno da esplorare e un potente alleato "i nostri giovani" ai quali dedicare la migliore attenzione e ricevere in cambio stimoli vitali per una reale, quanta necessaria e felice trasformazione umana, sociale ed economica.*

Cosimo Nicolazzo

Presidente della FITeL Puglia

Dal momento che ci sono stati pochi interventi del Centro-Sud, vorrei farlo io.

Ho sollecitato il coordinatore per farmi intervenire, perché questa mattina ho visto una tale sequenza di interventi del Centro-Nord da far sembrare che la FITeL, i CRAL ed i circoli esistano solo da quelle parti. Credo che l'Italia sia unica e che vadano rispettati anche coloro che stanno nel Centro-Sud.

Questa mattina c'è stata una carrellata di interventi ed io non voglio fare ulteriori considerazioni, però mi aspettavo un contributo specialmente dai CRAL, perché sarebbe stato utile che i responsabili confederali, soprattutto le categorie, avessero potuto ascoltare ciò che avviene nei CRAL, per comprendere il momento particolare che stanno vivendo e cosa mettono in campo per cercare di modificare sostanzialmente le questioni che stanno alla base della crisi, che li avvolge in un momento particolare ed esistenziale. Infatti forse noi siamo ad una svolta.

Sapete benissimo che nell'ambito contrattuale sono coinvolte milioni di persone.

Voi parlate di *welfare*, di modifiche sostanziali e della crisi dei CRAL, ma ritengo che in questo momento di stallo di diversi rinnovi contrattuali, le Confederazioni debbano operare una scelta, perché al ben parlare poi bisogna far seguire i fatti.

Più volte, come FITeL, abbiamo sollecitato altri incontri con le Confederazioni, con i segretari di categoria e con il mondo intero sindacale, per trovare soluzioni ai problemi che avvolgono anche l'aspetto dell'esistenzialità, perché la FITeL esiste se ci sono i CRAL, le associazioni e tutto il sistema del lavoro.

Se tutti i problemi passano attraverso la contrattualità o la bilate-

ralità, con chi dobbiamo parlare se non vengono sollecitati questo sistema bilaterale e la contrattazione?

Abbiamo parlato dei pensionati, di una delle categorie più estese. Noi possiamo continuare a parlare dei CRAL quanto vogliamo, ma sono i confederali quelli che sono maggiormente deputati ad indicare le linee guida da seguire.

Il salario del *welfare* è lì dentro; l'ente bilaterale, infatti, risponde anche a questioni di carattere economico, perché al suo interno sono canalizzate moltissime risorse economiche, ma dobbiamo parlare e confrontarci con loro. Hai voglia poi a parlare di ARCA Enel e CRAL Telecom, che al Nord si comportano in una certa maniera, anche se sicuramente fanno ciò che devono fare.

Quando si contratta ci vuole anche la volontà politica che tenga conto di tutti perché anche noi, pure essendo la parte più piccola, abbiamo aziende dove c'è il CRAL.

Una volta, nel momento della contrattazione nazionale con le grandi aziende, quando si stavano per concludere i rinnovi dei contratti, si accantonava anche la quota del *welfare* dei CRAL. Si mettevano in campo delle risorse economiche da destinare ai vari CRAL, che venivano accantonate dall'azienda e non dal lavoratore.

Quest'ultimo pagava anche la quota della tessera, ma era l'azienda ad accantonare la maggior parte di risorse per la funzionalità e per il sistema del CRAL. Noi non vogliamo più parlare di queste cose, ma allora, nel momento in cui le cose non vanno, con chi ce la dobbiamo prendere?

Se il CRAL funzionasse e arrivassero le risorse attraverso la contrattazione, anche per la FITeL sarebbe più facile andare avanti. Io ricordo che queste cose avvenivano fino a 14-15 anni fa e noi riuscivamo a superare i problemi di esistenza e di azione; la FITeL è andata avanti anche con i corsi di formazione, ma ora proprio non so come potremmo rinascere.

Credo che la base principale del discorso sia rappresentata dalla capacità che avranno di far accantonare delle risorse economiche in

sede di contrattazione nazionale e di riprendere la discussione con il mondo dei CRAL, che possiamo anche rimodulare. Se non riuscissimo a far inserire nella contrattazione delle risorse necessarie per il tempo libero, noi non andremmo avanti.

Carla Albarello

Membro della Presidenza FITeL Veneto

Vorrei far presente l'assenza della FITeL all'interno del terzo settore Veneto. Segnalo, invece, l'importanza della sua presenza nella discussione dei piani di zona, perché ho sentito parlare di contrattazione a livello lavorativo, ma le politiche sociali del territorio si programmano nei piani di zona e nessuno ne ha parlato.

Stefano Daneri

Membro della Presidenza nazionale FITeL

Oggi il seminario nei fatti non ha trattato la terza scheda relativa al rapporto tra contrattazione sociale territoriale e tempo libero.

Ci sono due o tre scelte da compiere al fine di conferire alla FITeL una maggiore importanza politica nel territorio per contare nella determinazione dei piani sociali di zona, nel territorio e nei rapporti con le altre organizzazioni del terzo settore, soprattutto con i Forum regionali. All'interno della presidenza faremo una verifica su come poter riprendere questi argomenti, in quale forma e occasione. Tuttavia credo che questo tema, che abbiamo già toccato nella Conferenza di Organizzazione, non possa essere eluso data l'importanza che riveste per il futuro l'insediamento della FITeL a livello territoriale.

Si potrebbe organizzare un incontro tra la presidenza FITeL e i tre responsabili CGIL-CISL-UIL delle politiche territoriali. Oggi non è stato possibile approfondire il tema in quanto i tre segretari che hanno partecipato non hanno la responsabilità diretta della materia.

Il sindacato confederale e i sindacati dei pensionati firmano più di mille accordi nell'arco di un anno. Ciò sta a dimostrare una presenza politica e sociale importante del sindacato nel territorio. Occorre partire da qui per mettere in relazione questa attività negoziale con le politiche del tempo libero.

Valutiamo quale iniziativa mettere in piedi nel prossimo futuro per approfondire quale politica del tempo libero la FITeL propone a livello territoriale e come questa può interagire con l'azione negoziale del sindacato.

Aldo Albano

Membro della Presidenza nazionale FITel

In merito ai piani di zona ha ragione Daneri, perché ricordo che già nel dibattito con i gruppi di lavoro per costruire questo momento seminariale abbiamo accennato anche ai piani di zona.

Certamente è un confronto più *a latere* rispetto alla questione su cui stiamo ragionando, che sarebbe quella di preparare una piattaforma per quanto riguarda tutto il resto, compresa la partita economica che anche Nicolazzo ha sottolineato.

Dobbiamo portare avanti un confronto per capire come riuscire a ragionare d'ora in poi per stabilire la nostra posizione nell'ambito della contrattazione generale.

Non c'è dubbio che anche i piani di zona debbano essere rivisti e che dovremmo lavorare per costruire elementi di piattaforma, che poi dovranno essere rivisti nell'ambito del Consiglio Generale.

Ferruccio Valletti

Vice Presidente ARCA-Enel

Interverrò nelle vesti di Vice Presidente ARCA-Enel, perché come FITeL la presentazione delle schede è stata ampia ed esaustiva e la condivido pienamente.

Vorrei iniziare ampliando l'intervento di Luca Barbetti, segretario nazionale della categoria da cui provengo. Luca accennava all'auto-referenzialità dei CRAL e del sindacato. A tale proposito sottolineerei l'effetto dannoso che si produce per tutte e due le strutture, ma è ancor più grave quando sono le Imprese a manifestare forme di autoreferenzialità. In base alla mia esperienza, a proposito di autoreferenzialità e mancanza di volontà di conferire maggiore collegialità da parte delle Imprese, voglio parlare di quanto è avvenuto nel mio settore, soprattutto alla luce del nuovo scenario determinatosi con la privatizzazione del Sistema Elettrico Italiano.

L'Arca nasce come associazione del tempo di non lavoro dell'Enel Ente Pubblico. La privatizzazione ha determinato lo spaccettamento dell'Ente in una pluralità di società, tutte aderenti all'Arca. L'Enel è rimasta fonte istitutiva, insieme a CGIL CISL e UIL di categoria e, nonostante le ripetute richieste delle OO.SS., per quanto riguarda il *welfare aziendale*, non ha voluto accettare nella *Governance* la presenza delle altre imprese.

Quindi l'Arca si è ritrovata nell'imbarazzante condizione di occuparsi di *welfare* per imprese che non vengono prese in considerazione quando si definiscono le scelte strategiche del tempo di non lavoro dei propri dipendenti. Per non parlare di quello che succede all'interno dell'Enel stessa.

Si assiste alla creazione di più orientamenti: tra chi pensa che parlare di *welfare* sia un fatto solo aziendale escludendo il sindacato; chi immagina relazioni industriali all'avanguardia sul tema del *wel-*

fare; chi estremizza dicendo che per il *welfare* si deve lasciar fare al mercato, chiudendo queste esperienze di condivisione con le parti sociali. Questi diversi orientamenti, lasciano presupporre che sulla partita del *welfare aziendale*, all'interno dell'Enel sia iniziata una valutazione, ancora non ben definita.

Probabilmente al momento è collegata più a logiche di potere interne al grande gruppo, piuttosto che ad una vera e propria strategia. Il rischio evidente è che si tenda ad escludere le rappresentanze sociali.

Credo che su questo, da parte nostra, ci sia la necessità di un'attenzione opportuna, perché è un terreno di confronto sul quale recuperare il ruolo in termini di contrattazione con l'impresa e di difendere la funzione della rappresentanza sociale su tutto ciò che riguarda il benessere della persona, stando ben attenti anche noi a non farci prendere da smanie autoreferenzialiste. Su questo terreno è fondamentale ragionare in termini di bilateralità

Il rischio della perdita della rappresentanza sociale da parte delle OO.SS., è il primo passaggio che mi sento di sottolineare, soprattutto in prospettiva futura. Noto che le Aziende si stanno organizzano sempre più al proprio interno autonomamente ed anche l'Enel, con la funzione *People care*, si sta organizzando in concorrenza con le attività di ARCA.

È questo il punto politico sul quale interloquisco con le Confederazioni, chiedendo cosa ne pensano rispetto al rischio che le Imprese, attraverso il *welfare aziendale* tentino di recuperare credito tra i lavoratori in termini di rappresentanza sociale. Sostanzialmente si sta tentando di sfilarci il nostro ruolo ed è chiaro che su questo lanciamo un messaggio dal seminario.

L'obiettivo che abbiamo è di porre l'attenzione sul bisogno di rilancio dei CRAL proprio per difendere il concetto della rappresentanza sociale su quanto riguarda il benessere della persona.

Poi veniamo ai fatti e mi rifaccio all'indagine raccontata da Losetti. Quell'indagine è un campione che riguarda più settori. Dal nostro

punto di osservazione si conferma appieno la mancanza di comunicazione rispetto all'operato dei CRAL.

La necessità di adeguare la politica dei servizi alla nuova domanda che cresce nella società, in particolare nelle famiglie, impone un profondo cambiamento dei CRAL; c'è la necessità di cambiare il modo di ragionare.

I CRAL sono economicamente sostenuti da varie forme di contribuzione e quindi la loro azione è strutturalmente legata alla capacità di spesa e di sostegno con la contribuzione alle attività. Per cui prima arriva un contributo dal lavoratore o dall'impresa e poi si valuta come spenderlo nel miglior modo possibile. Questa formula è culturalmente fuori dal tempo, il CRAL deve trasformarsi in un produttore e distributore di servizi e su questo cambiare il proprio modo di ragionare. Qui mi avventuro in un giudizio, perché nasce un problema che risiede tutto al nostro interno ed è l'inadeguatezza che manifestiamo nel cambiare mentalità.

Si crea un paradosso enorme tra le forme di inadeguatezza e la crescita della domanda di servizi e di utilizzo delle attività prodotte dai CRAL, anche per effetto della crisi. In questo momento, riprendendo i numeri di Telecom, ci risultano dei dati che vedono chiaramente la partecipazione in crescita laddove il CRAL funziona.

Quindi tutti i ragionamenti che abbiamo fatto sul fare rete, sui circoli territoriali, sul rapporto col territorio e sull'apertura dei CRAL, vanno tutti letti nella capacità che dobbiamo avere nel dare servizi. A mio giudizio l'importanza del servizio può essere la svolta delle politiche sindacali, intrecciando un collegamento più forte tra la cultura confederale-sindacale-contrattuale e quella dei CRAL.

Vorrei sottolineare un ultimo aspetto; è chiaro che quando si parla di *welfare aziendale* si parla soprattutto di sistema pensionistico o sanitario e, in terza battuta e fra le varie ed eventuali, del tempo di non lavoro.

È altrettanto chiaro che questo ci mette in difficoltà, rispetto alle priorità che arrivano dal mondo del lavoro per effetto della crisi,

ma sbaglieremmo se pensassimo che questi temi ed in particolare quando si discute di servizi alla persona, non si produca interesse tra i lavoratori.

C'è la necessità di ragionare verso quale *target* rivolgersi. Ad oggi siamo soprattutto legati alla famiglia ed allo sport.

Contattiamo con difficoltà il mondo dei giovani, infatti i nuovi assunti, per ovvi motivi, uno su tutti Internet, non si rivolgono al CRAL. Sotto questo aspetto il circolo territoriale può avere una funzione fondamentale, perché dove non si arriva con i CRAL, è possibile attivarsi con l'associazionismo, che rappresenta una fortissima forma includente per i giovani, attraverso le varie forme di volontariato.

Questa può essere la chiave di volta per tentare di essere propositivi nei riguardi dei giovani, che non solo non partecipano ai CRAL, ma neanche si iscrivono al sindacato e che fa del servizio l'unico elemento sul quale poi si ritrova in termini di collettività. C'è anche la necessità di combattere un autoreferenzialismo giovanile, che è chiaramente culturale e legato al momento sociale che noi viviamo. È evidente che, in tutto questo, il concetto della bilateralità diventa un elemento centrale. È impensabile poter ragionare su tutti questi argomenti, senza coinvolgere le imprese e le loro rappresentanze.

Giovanni Ciarlone

Presidente della FITeL Nazionale

Non farò delle vere conclusioni, ma una considerazione finale a questo dibattito è d'obbligo.

Credo che il seminario così come da noi auspicato ha avuto un'ottima riuscita: opinioni, considerazioni ed orientamenti espressi dai partecipanti hanno evidenziato l'importanza del tema in discussione, "Contrattazione e qualità della vita", che sicuramente caratterizzerà l'azione sindacale a tutti i livelli nel prossimo futuro, ivi compreso il rapporto fra tempo di lavoro e tempo libero.

La Presidenza avrà modo di valutare tutti gli interventi ed il lavoro svolto, dai quali estrapolerà un canovaccio da presentare al prossimo Congresso FITeL.

Nel frattempo auspichiamo che prima di questa assise, si riesca a portare a casa il protocollo di intesa con CGIL-CISL-UIL, in modo da allargare il nostro ragionamento, tenendo conto di tutto il dibattito che si è svolto nell'ambito del Seminario, compresa la questione dei piani di zona sulle politiche sociali.

Quindi avremmo la possibilità di discutere di tutto ciò in modo completo nell'ambito del Dibattito congressuale prossimo venturo, in tutte le sue articolazioni.

Grazie a Voi tutti e arrivederci al prossimo appuntamento!

Parte seconda

Schede informative, schede preparatorie

1° Scheda

Che cosa è la Federazione Italiana del Tempo Libero (FITeL).

La FITeL nasce nel 1993 per iniziativa di CGIL CISL e UIL come organizzazione che si occupa delle attività del tempo libero.

Sin dall'inizio la Federazione si pone lo scopo di valorizzare l'associazionismo ed in particolare di recuperare e rilanciare l'esperienza sociale dei CRAL, consolidare e sviluppare la loro rappresentanza negli ambienti di lavoro e creare strumenti di tutela e coordinamento, dando vita a delle strutture territoriali FITeL.

La Federazione, però, è altresì attenta a sostenere qualsiasi organismo o ente che abbia come finalità la promozione delle attività del tempo libero, dai circoli ricreativi, a quelli culturali e sportivi.

La FITeL promuove lo sviluppo delle attività artistiche, culturali, sportive e del Turismo sociale in sinergia con i CRAL.

Che cosa è un CRAL? - Breve cenno storico

La nascita di strutture ricreative risale alla seconda metà del 1800, periodo in cui l'industrializzazione e il processo di unificazione dello Stato italiano provocano una serie di cambiamenti economici e sociali.

In questi anni nascono le prime società di *mutuo soccorso*, *associazioni solidaristiche* e *difensive* che si propongono l'assistenza, la beneficenza e le azioni mutualistiche nei confronti dei lavoratori e delle loro famiglie e che ben presto diventano un punto di riferimento culturale ed ideale per gli operai per la costituzione dei sindacati.

Questo movimento associativo si sviluppa nel tempo:

Inizi del 1900: iniziano a costituirsi associazioni e circoli ricreativi, culturali e sportivi.

Avvento del fascismo: un elevato numero di circoli è costretto alla chiusura ed altri subiscono una restrizione delle proprie attività a causa della limitazione delle libertà individuali. Creazione ufficiale dell'Opera Nazionale Dopolavoro", un ente pubblico parastatale dotato di una struttura centrale e di organi periferici. L'Opera Nazionale Dopolavoro nasce con lo scopo di far convergere proletariato, masse contadine e piccola borghesia all'interno di un unico circuito culturale in grado di creare un forte senso di associazionismo nazionale. L'intento puramente ricreativo del dopolavoro consisteva nel permettere ai lavoratori di ritrovarsi e di distrarsi dopo le dure e logoranti ore di lavoro, partecipando ad attività culturali, sportive e alle prime forme di turismo organizzato. Questa attenzione ai bisogni dei lavoratori mascherava, però, ben altri scopi.

L'organizzazione del dopolavoro era, in realtà, finalizzata ad allargare le basi del consenso e alla diffusione ed acquisizione della cultura fascista, perseguendo il fine "più precisamente politico, di controllare e indottrinare i lavoratori. Le filodrammatiche, i complessi corali, le gare sportive servivano da pretesto per fare proseliti; una volta che i lavoratori si fossero iscritti diventava più facile raggiungerli con la propaganda".

La caduta del fascismo, il dopoguerra, gli anni 60 e la costituzione dell'Ente Nazionale Assistenza Lavoratori (ENAL) - Fino agli anni Sessanta la gestione del tempo libero dei lavoratori e, quindi dei Circoli Aziendali, viene acquisita da alcune grandi aziende e dalla Confindustria. In questo periodo si colloca l'attività dell'ENAL (Ente Nazionale Assistenza Lavoratori) costituita nel 1945 a seguito della trasformazione post-bellica dell'Opera Nazionale Dopolavoro. L'Ente opera nel campo del tempo libero e si occupa della promozione di iniziative atte a valorizzare le capacità morali, fisiche e intellettuali dei lavoratori. In particolare l'ENAL si occupa di gestire mense, spacci di generi alimentari, vacanze per lavoratori e colonie per i bambini, buoni acquisto, facilitazioni commerciali, sanitarie, cinematografiche, termali, assicurazioni. Inoltre, promuove iniziative culturali, campionati sportivi, feste folkloristiche e concorsi canori e musicali.

Gli anni '70 e gli anni della crisi del modello produttivo taylorfordista - A partire dai primi Anni '70, alimenta ulteriormente da parte delle dirigenze aziendali e delle istituzioni statali l'attenzione al benessere psico-fisico dei lavoratori e la necessità di disporre di strutture in grado di organizzare il tempo libero a loro disposizione. L'art. 11 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), infatti, recita: "le attività culturali, ricreative ed assistenziali, promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori". Esso, quindi, favorisce lo sviluppo dei Circoli Ricreativi Aziendali e riconosce il diritto dei lavoratori a prendere parte attivamente alla gestione del proprio tempo libero.

Il circolo aziendale viene, infatti, definito come "la struttura associativa di tutti i lavoratori che lo gestiscono democraticamente e in totale autonomia, nel confronto continuo con le istituzioni, l'associazionismo storico, gli enti locali" o per esprimerlo con le parole di Frascarelli "il CRAL è una libera associazione senza scopo di lucro

costituita fra i lavoratori di una determinata azienda (o ente) che opera a favore dei lavoratori aderenti le cui iniziative sono gestite dai medesimi lavoratori”.

In continuità rispetto alla loro valenza passata, i CRAL sono simbolo ed espressione del libero associazionismo, sancito dalla legge n. 383/2000 che all’articolo 1 “riconosce il valore sociale dell’associazionismo liberamente costituito e delle sue molteplici attività come espressione di partecipazione, di solidarietà e pluralismo; ne promuove lo sviluppo in tutte le sue articolazioni territoriali, nella salvaguardia della sua autonomia; favorisce il suo apporto originale al conseguimento di finalità di carattere sociale, civile, culturale e di ricerca etica e spirituale”.

La L.300 dà una fortissima spinta alla costituzione dei CRAL con tratti distintivi. I CRAL sono cogestiti da aziende e sindacati e, generalmente, vengono promossi dalle organizzazioni sindacali aziendali. La presenza dei sindacati nella gestione dei Circoli Ricreativi è dovuta sia al fatto che essi “costituiscono un grande patrimonio di uomini, di idee, di beni concreti, frutto delle lotte del movimento sindacale”, ma anche all’esigenza propria delle organizzazioni sindacali, specialmente quelle Confederali, di porsi come difensori, non solo delle condizioni di lavoro ma anche di quelle di non lavoro. I CRAL, infatti, sono oggetto della contrattazione collettiva di lavoro, la quale si impegna a favorire la nascita e lo sviluppo dei Circoli stessi. Le Confederazioni sono i grandi elettori dei dirigenti dei Consigli Direttivi dei CRAL. I CRAL devono osservare negli atti e nei fatti:

- il già menzionato art. 11 della legge n. 300/1970 in merito alla base associativa e dirigenziale dei circoli;
- le disposizioni in materia di attività ricreative e socio assistenziali contenute nel contratto di lavoro adottato dall’azienda;
- lo statuto che, oltre a includere le clausole essenziali relative alle finalità non lucrative e al regime di democrazia interna, deve inoltre contenere:

- lo scopo sociale;
- l'articolazione delle attività del circolo;
- l'ambito operativo del circolo (aziendale, inter-aziendale, di gruppo);
- i requisiti per l'acquisizione della qualifica di socio.

I cambiamenti dei CRAL - I CRAL attivi nel nostro Paese si presentano come una realtà fortemente complessa e composita. A causa di diversi cicli di congiuntura negativi i vari Governi che si sono succeduti dagli anni 90 in poi, hanno ridotto drasticamente, per il settore pubblico i pochi finanziamenti che venivano concessi ai CRAL delle Aziende pubbliche, mentre per moltissime aziende private i primi risparmi sono stati introdotti nell'area del *welfare aziendale* e purtroppo con il consenso del Sindacato, obbligato a tutelare interessi primari come il posto di lavoro e le retribuzioni. La mancanza di contributi diretti o indiretti al finanziamento dell'attività dei CRAL ha provocato una modifica giuridica sostanziale a questo istituto, che da struttura bilaterale (azienda/sindacati) ha portato il CRAL verso l'associazionismo per avere garantito un minimo di autofinanziamento dato dalla iscrizione del socio e dai servizi che il CRAL eroga al socio. Si passa da un automatismo dipendente = socio a quello di una scelta soggettiva: iscrivermi al CRAL.

Un altro punto di debolezza dei CRAL è che essi rappresentano "un sistema a isole incomunicanti, che non ha costruito nel tempo una tradizione di coesione, nessuna forma di coordinamento e di collaborazione né con altri CRAL né con un'apertura al territorio. Si tratta di una galassia vastissima di metodi, principi e finalità. Tale mancanza di uniformità deve essere attribuita ad una serie di variabili: gli statuti, la condizione economica, la filosofia, l'organizzazione e soprattutto la loro dimensione (ne esistono alcuni che contano migliaia di iscritti mentre altri sono costituiti da pochi soci). Accanto ai grandi CRAL "verticali", coordinati da un Consiglio Centrale e dislocati su tutto il territorio nazionale, bisogna anno-

verare la presenza di Circoli aderenti alle Banche, alla Sanità, agli Enti statali e parastatali e quelli appartenenti al settore industriale. A questi vanno aggiunti una miriade di piccoli CRAL che hanno sede in una sola città, in una sola azienda e che sono autonomi pur essendo promossi dai sindacati Confederali e non sono affiliati a nessuna associazione.

2° Scheda

I CRAL

L'articolo 11 della L.300 dà una fortissima spinta alla costituzione dei CRAL con tratti distintivi.

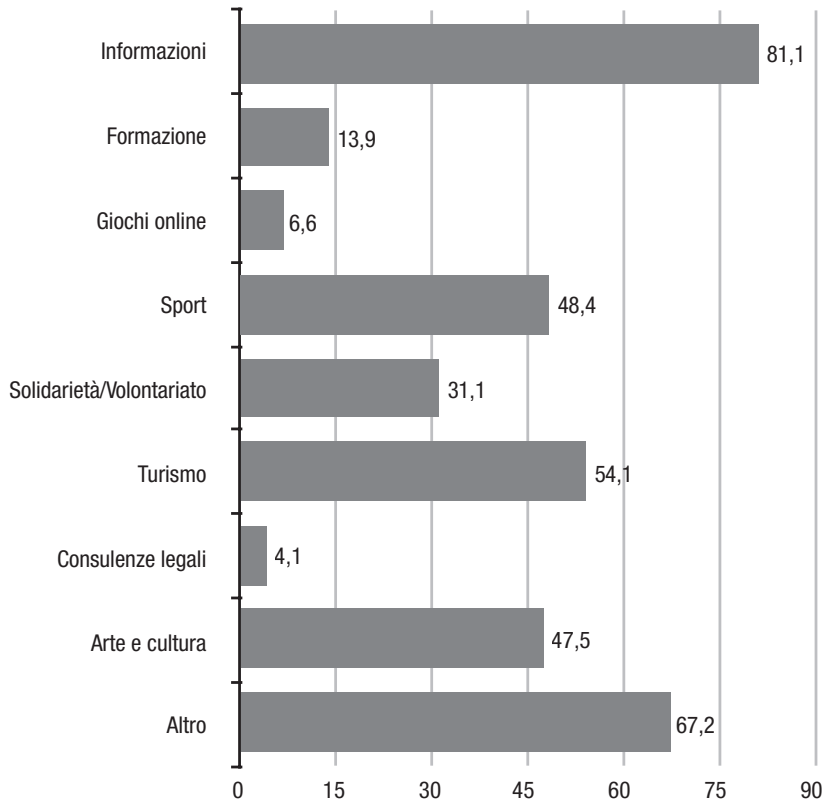
I CRAL sono cogestiti da aziende e sindacati e, generalmente, vengono promossi dalle organizzazioni sindacali aziendali. I CRAL attivi nel nostro Paese si presentano come una realtà fortemente complessa e composita. Nel corso degli anni l'associazionismo dei lavoratori subisce modifiche importanti dovute alla legislazione intervenuta in anni successivi.

Attualmente, a causa delle vicissitudini economiche-contrattuali, diversi CRAL, per garantirsi una possibile sopravvivenza hanno dovuto modificare la loro natura giuridica prendendo altre forme giuridiche di associazionismo nelle aziende come:

- Associazioni semplici rifacendosi alla normativa giuridica della legge n.460;
- Associazioni di promozione sociale rifacendosi alla normativa giuridica della legge n.383

I campi di intervento dei CRAL

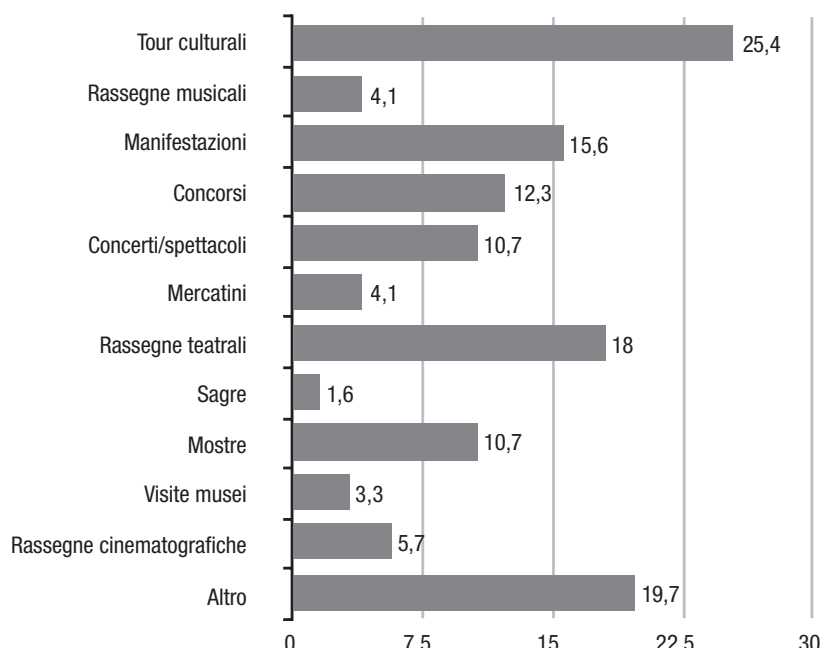
Attività e servizi erogate dai CRAL (%).



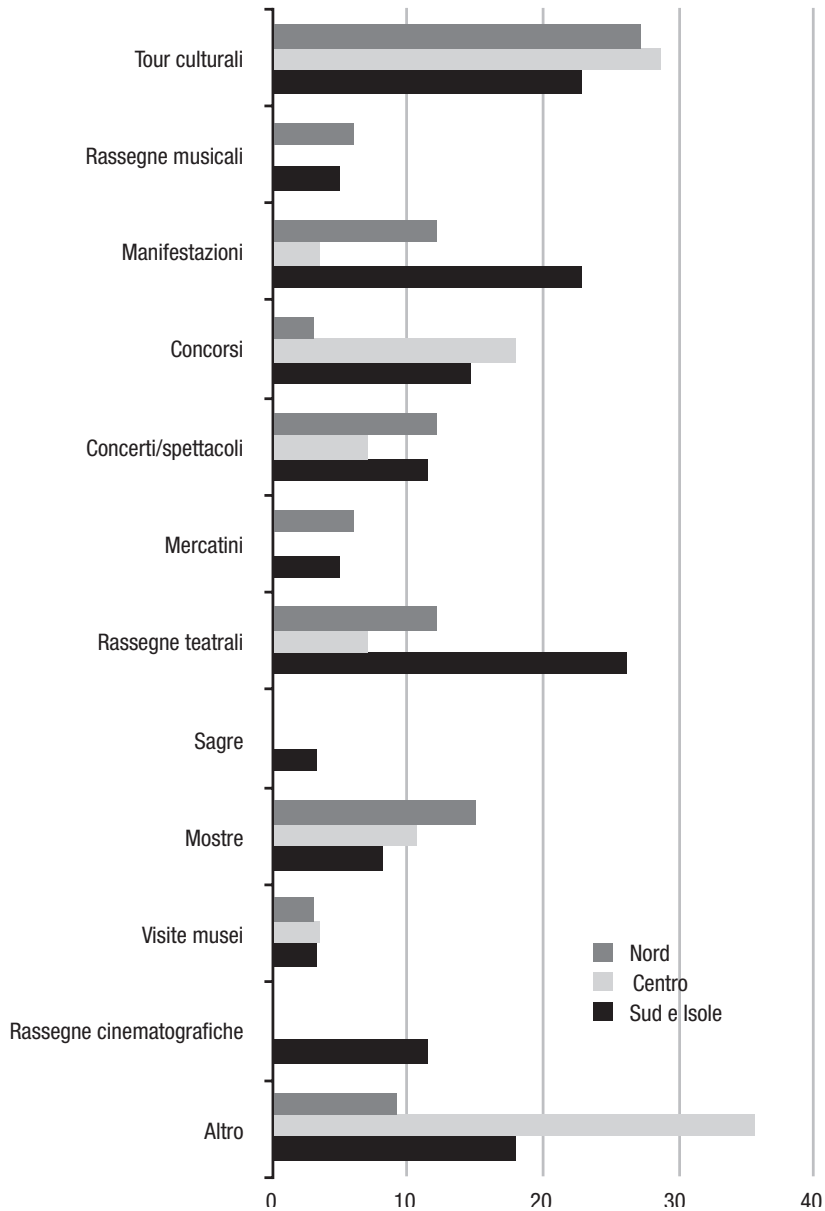
Attività e servizi erogati dai CRAL al Nord, Centro, Sud e Isole (%).

Servizi/Attività	Nord	Centro	Sud e Isole
Informazioni	97,0	92,9	67,2
Formazione	18,2	0,0	18,0
Giochi online	6,1	3,6	8,2
Sport	51,5	39,3	50,8
Solidarietà/Volontariato	24,2	42,9	29,5
Turismo	69,7	21,4	60,7
Consulenze legali	6,1	0,0	4,9
Arte e cultura	54,5	46,4	44,3
Altro	48,5	78,6	72,1

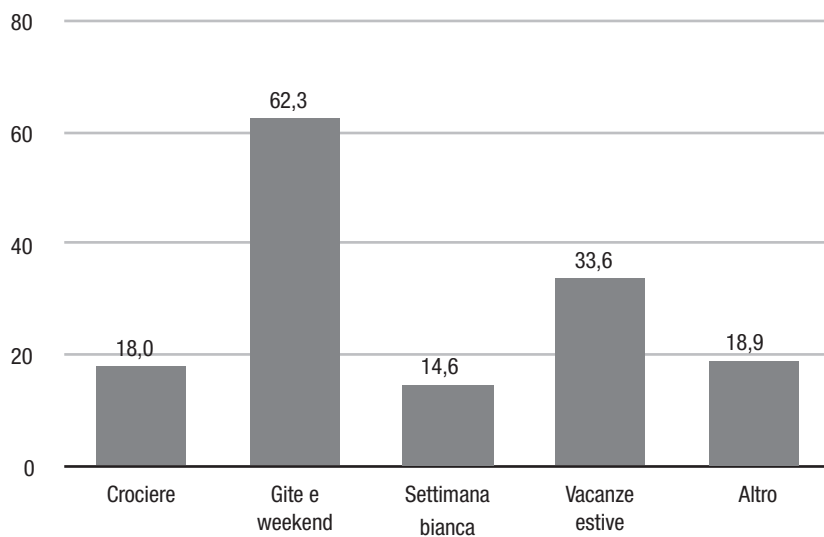
Attività culturali ed artistiche proposte dai CRAL (%).



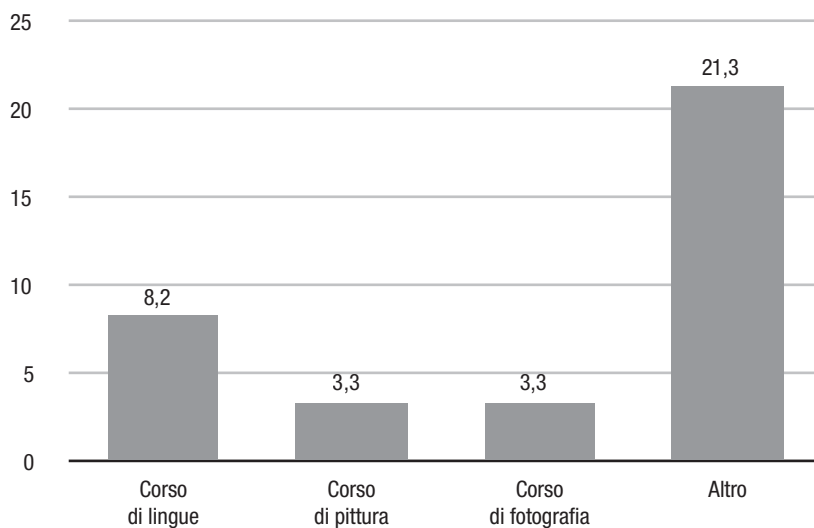
*Attività culturali e artistiche organizzate dai CRAL
nel Nord, Centro, Sud Italia e Isole (%).*



Attività turistiche proposte dai CRAL (%).



Attività formative proposte dai CRAL (%).



Adesione alla FITeL

Attualmente aderiscono alla FITeL 242 CRAL tra cui quelli delle più importanti aziende pubbliche e private.

La FITeL rappresenta anche 262 associazioni di promozione sportiva, culturale e hobbistica.

CRAL iscritti alla FITeL

Anno	2016
Aosta	
Piemonte	46
Liguria	26
Lombardia	58
Veneto	12
Trentino	
Friuli	1
E-Romagna	38
Toscana	5
Umbria	9
Marche	11
Abruzzo	4
Lazio	17
Campania	13
Molise	
Puglia	2
Basilicata	0
Calabria	0
Sicilia	0
Sardegna	0
Totale Regionali	242
Totale Associazioni Iscritte alla FITeL	262

Aggiornato all'8 Luglio 2016

Fattori di indebolimento dei CRAL

Negli ultimi anni si sono verificati alcuni fattori che hanno indebolito il ruolo dei CRAL, in particolare:

- una serie misure di *welfare aziendale* concesse e gestite unilateralmente dalle aziende;
- uno scollamento tra CRAL e sindacato;
- aspetti gestionali e partecipativi dei CRAL, spesso troppo auto-referenziali e non adeguati ai cambiamenti della domanda sociale e del mercato del lavoro intervenuti negli ultimi anni.

Mercato e fornitura di servizi

Nel corso dei decenni sono nate associazioni in rappresentanza dei CRAL promosse sia da società private con finalità commerciali, sia da organizzazioni datoriali.

Il discrimine tra la FITeL e le altre associazioni sta nella missione della FITeL che consiste nell'impegno rivolto alla promozione sociale e culturale e al benessere dei lavoratori.

3° Scheda

Ruolo, funzione e nuove prospettive dei CRAL

Nella recente Conferenza di Organizzazione della FITeL abbiamo individuato alcuni fattori che stanno determinando l'indebolimento del ruolo e dell'immagine dei CRAL. Nel corso degli ultimi decenni i CRAL hanno esercitato una funzione importante nella programmazione e gestione delle attività del tempo libero dei lavoratori.

Le crescenti difficoltà che stanno emergendo, dovute sia a limiti soggettivi sia a elementi di contesto, impongono una riflessione non rituale.

Partiamo da alcuni fattori di crisi emersi nel dibattito della Conferenza:

- Il crescente peso delle direzioni aziendali nelle politiche di *welfare aziendale* esercitato direttamente o attraverso società appositamente costituite;
- La lunga crisi economica che in molti casi ha prodotto la riduzione o la negazione dei finanziamenti aziendali destinati ai CRAL;
- Una offerta di servizi che pur mantenendo aspetti di valore (sicurezza del prodotto - pluristagionalità - costi ridotti) rimane troppo standardizzata e in diretta concorrenza con le occasioni offerte dalla rete Internet;
- Modelli organizzativi e di gestione da riesaminare al fine di rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro in continuo mutamento e alla domanda di partecipazione di chi si associa;
- Un insufficiente rapporto con le categorie sindacali di riferimento e con il territorio.

Il seminario è finalizzato a confrontarsi sulle scelte da compiere attraverso un percorso condiviso con le organizzazioni sindacali di categoria e confederali, in quanto il rilancio dell'associazionismo dei lavoratori nei luoghi di lavoro non dipende solo dalla capacità di autoriformarsi, ma è condizionato da fattori che si sono consolidati

in questi anni (*welfare aziendale*), dall'evoluzione della legislazione che definisce i benefici fiscali legati alle politiche di *welfare*, dal rafforzamento del potere di contrattazione sindacale ad ogni livello. Esaminiamo alcuni dei principali temi che la situazione fin qui analizzata ci suggerisce sapendo che il secondo tema di discussione in programma "Contrattazione, *welfare aziendale* e tempo libero" contribuirà a chiarire alcuni nodi appena accennati in questa sessione che riguardano il futuro dei CRAL quali:

- una sempre più precisa definizione di *welfare aziendale*;
- il rapporto tra *welfare* contrattuale e *welfare aziendale*
- le strategie per rafforzare la contrattazione di secondo livello anche in relazione alla detassazione dei premi di produttività e all'utilizzo dei voucher.

I CRAL legge 300:

- Il cofinanziamento delle aziende alla costituzione e al funzionamento dei CRAL rientra nelle agevolazioni fiscali previste dalla attuale normativa?
- Sulla base delle esperienze fatte fino ad oggi, quale tipo di *governance* è più utile adottare nella programmazione e gestione dei servizi?
 - unilaterale (CRAL)
 - condivisa con l'azienda. In quali forme e in base a quali criteri?

Campi di intervento

È più opportuno lasciare indefiniti i campi di intervento dei CRAL all'interno della vasta materia riguardante il *welfare aziendale*, o è preferibile restringere i compiti dell'associazionismo aziendale alla politica di promozione culturale e sociale dei lavoratori?

Forme di partecipazione dei lavoratori - governance

Allargamento della partecipazione ai lavoratori.

Adeguamento dell'offerta a nuove esigenze formative

L'allargamento e il potenziamento della partecipazione dei lavoratori al governo delle attività dei CRAL è l'unica risposta da dare alla necessità di intercettare i continui mutamenti della domanda? Può essere utile attivare, di propria iniziativa o utilizzandone di esistenti, strumenti di monitoraggio che aiutino a individuare nuove tendenze nei campi del turismo, della cultura e dello sport? La conoscenza dei bisogni è una componente importante per organizzare una offerta in grado di indicare l'utilizzo migliore dei voucher che i lavoratori utilizzeranno per le politiche ricreative e culturali? Di che altro c'è bisogno?

Rapporto con lo sviluppo del territorio

L'iscrizione ai CRAL dei soci aggregati attraverso i CRT ha rappresentato un fatto importante che ha avuto un duplice beneficio: l'aumento degli iscritti e l'apertura delle attività dei CRAL ai cittadini. Quali altre iniziative sono in grado di mettere in moto sinergie tra l'attività dei CRAL e il territorio in cui l'azienda opera? Un maggiore rapporto con le organizzazioni o le associazioni locali (pro loco-circoli ricreativi-associazioni culturali e sportive etc.). La ricerca di collaborazioni con le Autonomie Locali nell'ambito della politica di promozione sociale e culturale dei cittadini.

Un lavoro di approfondimento di questi temi specifici riguardanti il ruolo e dell'attività dei CRAL collegato al lavoro delle altre due ses-

sioni di lavoro del seminario, può costituire materiale utile a definire insieme al sindacato un documento politico-organizzativo di rilancio dell'associazionismo dei lavoratori nelle aziende private e pubbliche e nei territori.

4° Scheda

Contrattazione, Welfare aziendale e tempo libero

Una nuova forma di benefit è stata introdotta in questi ultimi anni: il *welfare aziendale*, uno strumento di origine anglosassone, dove le imprese si fanno carico di concedere ai propri dipendenti dei benefici a compenso dei risultati aziendali e come strumento di appartenenza all'azienda.

Nel corso di questi anni il *welfare aziendale* si è strutturato rispondendo ai più diffusi bisogni dei lavoratori in particolare nei campi della previdenza, della sanità e nelle forme di sostegno alla famiglia e al reddito.

L'evoluzione che ha avuto il *welfare aziendale* su questi importanti materie non è stata tale per le politiche del tempo libero, o meglio, per le politiche di promozione culturale e sociale dei lavoratori. Ciò significa che i bisogni hanno avuto una netta prevalenza sulle materie che stimolano le conoscenze e lo sviluppo delle capacità culturali, sportive e ricreative.

Il *welfare aziendale* si è diffuso principalmente nelle grandi imprese e nei grandi gruppi. Oggi, l'innovativa normativa fiscale e i possibili sviluppi della contrattazione, offrono la possibilità di introdurre esperienze di *welfare* anche nelle piccole e medie aziende, allargando, così, la platea dei lavoratori coinvolti.

Una forma di benefit al lavoratore e alla sua famiglia è costituita dall'azione dei Circoli Ricreativi Aziendali dei Lavoratori (CRAL), grazie alla quale molte famiglie hanno potuto risparmiare su acquisti commerciali, fare dello sport, permettersi momenti di cultura, seguire i propri hobby, fare del turismo possibile, tutto a costi contenuti.

Ecco perché la FITeL è impegnata a tutelare l'azione dei CRAL, poiché queste istituzioni sono lo strumento più consolidato di programmazione e gestione di questi servizi.

Oggi stiamo assistendo alla nascita di società di consulenza e di procuratori di servizi alla persona pronti ed attrezzati a gestire il mercato dei servizi, messi in moto da forme sempre più avanzate di *welfare aziendale*, questi sono soggetti di ben altra natura rispetto ai CRAL che nascono con l'intenzione di solo guadagno.

Il possibile utilizzo dei voucher per le politiche di *welfare* previsto dall'ultima legge di stabilità, come parziale o intero utilizzo dei premi di produttività, può alimentare il mercato delle politiche di *welfare* e del tempo libero.

In questo contesto ancora in evoluzione la contrattazione sindacale di primo e secondo livello come può contribuire a rafforzare il peso e la funzione dell'associazionismo dei lavoratori nella programmazione e gestione dei servizi?

Rivolgiamoci qualche domanda:

- Il *welfare aziendale* viene finanziato anche con risorse pubbliche attraverso le agevolazioni fiscali. Questo è un argomento sufficiente a stabilire che la *governance* delle misure di *welfare* non deve essere unilaterale, ma condivisa dai soggetti interessati, così come avviene nelle esperienze aziendali più avanzate (Associazioni o comitati a rappresentanza paritetica).
- È possibile arrivare a condividere questa affermazione con le controparti e ricavarne ricadute nei contratti nazionali o negli accordi quadro?
- Le agevolazioni fiscali riconosciute alle aziende possono estendersi anche alle quote destinate al finanziamento delle attività promosse dai CRAL?
- La contrattazione di secondo livello può incrementare il peso e la qualità delle politiche del tempo libero a vantaggio dei lavoratori?
- La contrattazione aziendale di secondo livello e l'utilizzo dei premi di risultato per servizi di *welfare* devono avere un rap-

porto con il sistema dei servizi del territorio in cui l'azienda opera? I Piani aziendali di *welfare* come possono interagire con la programmazione territoriale dei servizi socio assistenziali (328/2000)?

- La bilateralità è molto diffusa e sono molteplici le misure di sostegno al reddito e di *welfare* che vengono erogate. Le politiche di promozione culturale e sociale dei lavoratori non vengono previste tra gli interventi degli enti bilaterali. I lavoratori del commercio e turismo, dell'artigianato e della piccola impresa in generale non hanno le condizioni per organizzarsi in CRAL. Che cosa si può fare? I Circoli ricreativi territoriali (CRT) della FITeL possono essere strutture di base utili?

5° Scheda

Le politiche di promozione culturale, turistica, sociale nei territori

Nel 2015 CGIL-CISL-UIL e le categorie dei pensionati hanno firmato più di mille documenti (piattaforme, intese, protocolli, verbali di intesa e di incontri, accordi) sulle politiche sociali territoriali. Purtroppo le politiche del tempo libero occupano uno spazio marginale nell'azione contrattuale delle confederazioni rientrano in poco più del 30% degli accordi e riguardano soprattutto contributi per centri di aggregazione sociale per promuovere, in particolare, turismo sociale e sport di base.

Siamo molto lontani da una vera azione in grado di mettere in moto una offerta innovativa, funzionale a promuovere politiche culturali, sportive e ricreative al fine di rispondere ad una domanda di qualità della vita a volte espressa chiaramente, altre volte inespressa, ma presente e proveniente da larghe fasce di popolazione.

Le ragioni sono diverse e riguardano due soggetti: il sindacato e gli enti locali.

Il sindacato non considera le politiche culturali e di socializzazione come materie centrali nella contrattazione, infatti ha delegato le politiche del tempo libero ai Circoli Ricreativi Aziendali dei Lavoratori (CRAL). Troppi anni sono passati senza aver dato il giusto rilievo ai bisogni sottostanti quelli primari. La crescita culturale, la pratica dello sport per prevenire le malattie o per passione, la conoscenza di altri Paesi, la pratica della socializzazione migliorano la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie in particolare quelle meno abbienti.

Per quanto riguarda gli enti locali, questi utilizzano le risorse nel sociale per lo più verso misure e interventi riparativi del disagio, piuttosto che investire sulle politiche di prevenzione, di creazione di benessere.

Per rispondere in modo adeguato ai bisogni materiali e di promozione sociale dei lavoratori occorre mettere in stretta relazione la contrattazione nazionale, quella di secondo livello e la contrattazione territoriale e nel contempo avviare una nuova stagione dei CRAL e dei CRT.

Welfare aziendale e welfare territoriale, oggi devono integrarsi il più possibile. Ciò che si contratta per i lavoratori in una azienda e ciò che si contratta per una comunità devono interagire in modo da rafforzare ambedue i livelli di contrattazione.

A questo fine gli enti locali sono interlocutori indispensabili, in quanto devono programmare gli interventi tenendo in debito conto la domanda sociale dei propri territori e quello che scaturisce dal confronto interno alle aziende e con le organizzazioni sindacali nel territorio.

Quali possono essere i temi da approfondire per segnare passi avanti delle politiche di promozione culturale e sociale dei lavoratori e dei cittadini nei territori?

- Rafforzare e innovare il rapporto tra CRAL aziendali o di gruppo con i CRT?
- Partecipare come FITeL, insieme alle altre organizzazioni del Terzo settore, e sindacato alle fasi di programmazione e progettazione triennale degli interventi finanziati dalla 328/2000 (vedi accordi CGIL-CISL-UIL in Lombardia sui Piani di zona) a livello regionale e di ambito sociale cercando di riequilibrare le misure riparative e quelle preventive e promozionali?
- Chiedere con forza che il governo, le amministrazioni regionali e locali definiscano un quadro normativo che consenta di far interagire *welfare* privato e *welfare* pubblico per evitare che il secondo sia residuale e destinato solo ai meno tutelati?
- Sperimentare forme di mutualità territoriale per finanziare con risorse pubbliche e private progetti di *welfare* territoriale in modo da rendere universale il diritto a progettare, a svolgere e a partecipare alle iniziative culturali, turistiche, sportive, ricreative?

Manifesto per il rilancio dei CRAL

Introduzione

Le tematiche del ruolo dei CRAL collegate all'evoluzione della contrattazione sono state oggetto di un lavoro continuo all'interno della FITeL dalla Conferenza di Organizzazione al seminario sul *welfare aziendale*. Queste iniziative hanno visto una interlocuzione importante con le Confederazioni Sindacali.

A seguito di questo impegno il giorno 15 maggio 2017 si è svolta una Assemblea azionaria dei CRAL aderenti alla FITeL che ha approvato il Manifesto per il rilancio dei CRAL.

Il documento, sottoscritto da centinaia di CRAL è rivolto anche al mondo dell'associazionismo aziendale non aderente alla FITeL.

Premessa

La lunga crisi economica ha portato conseguenze negative nell'apparato produttivo italiano e nel mondo del lavoro.

Molte aziende hanno pensato che la sfida imposta dalla globalizzazione si potesse vincere riducendo il costo del lavoro.

Il vasto mondo associativo presente nei luoghi di lavoro, costituito dai CRAL, non poteva non subire ripercussioni dalle difficoltà economiche e dalla crisi delle relazioni industriali.

Sono molte le realtà in cui sono stati tagliati i finanziamenti ai CRAL, a partire dalla Pubblica amministrazione, o dove si è preferito da parte dell'azienda trasformare la quota destinata ai CRAL in benefit ai lavoratori. In molti casi i CRAL hanno continuato la loro attività in autonomia garantendo la continuità dei servizi, in altri casi hanno cessato l'attività, in altri ancora si sono trasformati in associazioni.

In questo contesto si è sviluppato un *welfare aziendale*, in particolare nelle grandi e medie realtà produttive non colpite dalla crisi, favorito dalle deduzioni fiscali concesse alle aziende per servizi utilizzabili dai dipendenti. Ciò ha determinato una pratica unilaterale da parte delle aziende nella gestione delle politiche di welfare con l'affidamento di importanti servizi di *welfare aziendale* ad imprese for profit, in decisa controtendenza rispetto a quanto stabilito nel comma 1 dell'art.11 della legge 300/1970: "le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori". L'art. 11 della legge 300 viene disatteso anche in settori del pubblico impiego.

I Circoli Ricreativi Aziendali (CRAL) hanno una lunga storia e ancora oggi assicurano occasioni di svago, di crescita culturale, di pratica sportiva a milioni di lavoratori a costi contenuti, grazie al lavoro volontario di tante persone.

Politiche di promozione e contrattazione

Le leggi di stabilità 2016-2017 e il decreto sulla detassazione dei premi di produttività hanno rafforzato il ruolo della contrattazione sindacale in materia di *welfare aziendale*. Inoltre, gli importanti accordi che Cgil-Cisl-Uil hanno firmato con le parti datoriali danno la possibilità di estendere il welfare anche a realtà industriali e artigianali di piccole dimensioni, coinvolgendo lavoratori che oggi non hanno la forza di contrattare con l'azienda né misure di welfare né strumenti organizzativi (circoli o associazioni) per il governo delle politiche del tempo libero.

I prossimi anni, quindi, saranno importanti per rilanciare il ruolo dell'associazionismo dei lavoratori nella programmazione e gestione di parti del *welfare aziendale*, in particolare i servizi relativi al tempo libero. A questo fine il rilancio della funzione dei Cral deve essere in stretto rapporto con la contrattazione sindacale. Molte cose sono cambiate nel corso di questi decenni. La globalizzazione insieme al progresso tecnologico e informatico ha rivoluzionato l'organizzazione della produzione e il mercato del lavoro. L'azienda non è più strutturata come nel passato. Il diffondersi del lavoro precario, di quello mal pagato e la diminuzione dei posti di lavoro sono le principali cause dell'aumento delle disuguaglianze. Disuguaglianze tra i pochi ricchi e i tantissimi poveri, tra chi ha un lavoro e chi non l'ha, tra chi può contare su alcune tutele e chi invece è solo con le sue difficoltà, tra chi ha opportunità di promuovere le sue capacità e chi ha problemi di sopravvivenza.

Il superamento delle disuguaglianze è l'impegno morale, politico e sociale prioritario per rilanciare i consumi, far riprendere la via di un sano e duraturo sviluppo all'economia e riproporre il tema della qualità della vita.

Accettare la sfida

I CRAL aziendali e quelli associati alla FITeL vogliono essere protagonisti di questa nuova fase di relazioni sindacali e contribuire alla lotta contro le disparità di reddito e di opportunità.

I CRAL, accettano questa nuova sfida. Pertanto, partendo dalla loro storia e dalla loro rappresentanza, danno avvio a un processo di rinnovamento organizzativo e politico capace di rafforzare l'associazionismo aziendale al fine di rispondere alla nuova domanda di servizi alla persona, alla famiglia, ai cittadini.

Di conseguenza i CRAL associati a FITeL, a seguito della Conferenza di Organizzazione del marzo scorso e del Seminario tenuto a Nova Siri a settembre, indicano i principali punti su cui rilanciare: l'associazionismo nei luoghi di lavoro; un rinnovato ruolo sociale dei CRAL; un nuovo rapporto con la realtà economica e sociale dei territori.

1) L'azienda: luogo della socialità e dello sviluppo della persona

I lavoratori passano gran parte della loro vita nei luoghi di lavoro. L'azienda è una comunità dove i lavoratori coltivano esperienze, relazioni umane e sociali, opportunità di crescita professionale e personale. Il senso di comunità ha costituito la base per affermare le conquiste che i lavoratori hanno ottenuto nei decenni trascorsi. Occorre ricreare questo senso di appartenenza, di condivisione dell'esperienza umana e lavorativa per far sì che ogni lavoratore possa trovare nel luogo di lavoro una sponda amica che aiuti se stesso e la sua famiglia a vivere meglio.

A questo fine il *welfare aziendale* può contribuire a generare benessere nella comunità familiare e in quella lavorativa. Ciò si ottiene con oculati interventi e prestazioni che nascono da una attenta ana-

lisi della variegata domanda sociale espressa dai dipendenti e della copertura di servizi offerta dal territorio. Un sistema di welfare ben strutturato ed efficace richiede l'elaborazione di Piani di welfare dove si riesce a combinare analisi dei bisogni, partecipazione, programmazione e progettazione degli interventi. Una organizzazione del *welfare aziendale* burocratica o semplicemente affidata all'esterno è destinata a produrre benefici di scarso peso.

2) Nuove competenze sociali

Nel corso degli anni i CRAL hanno gestito la politica del tempo libero e in molte realtà hanno assunto anche altri compiti quali la gestione di: strutture ricreative e sportive; asili nido e mense; processi formativi, assistenza alle persone, prestazioni relative all'assistenza sanitaria integrativa e alle spese scolastiche ecc.

Oggi, in molte realtà, questi servizi vengono gestiti unilateralmente dall'azienda.

I Cral devono riappropriarsi della funzione sociale che sono chiamati a svolgere nel luogo di lavoro. Una funzione sociale rivolta alle persone e alle loro famiglie e al territorio in cui l'azienda opera.

I lavoratori devono trovare nel CRAL esperienze e capacità per promuovere le attività culturali, sportive e turistiche, e nello stesso tempo anche le competenze necessarie a fornire una prima rete di protezione ai lavoratori e alle loro famiglie nei momenti di difficoltà che si presentano nel corso della vita.

La persona e la famiglia devono essere al centro dell'attività dei CRAL impegnati nelle politiche di promozione culturale e sociale, di prevenzione del disagio, ma anche nelle politiche che aiutano a gestire e superare forme di disagio.

Le battaglie contro il bullismo, la violenza sulle donne, la tossico dipendenza, l'alcolismo, il gioco d'azzardo devono trovare l'associazionismo aziendale in prima linea con uno sforzo pari a quello indirizzato a promuovere occasioni di svago.

Ciò comporta l'acquisizione di competenze nuove da integrare a quelle sperimentate negli anni che continueranno ad avere la loro importante funzione.

Il CRAL in grado di unire vecchie e nuove competenze, diventa soggetto importante nella costruzione e definizione dei Piani di *welfare aziendale*.

Il rapporto con le rappresentanze sindacali aziendali è indispensabile in quanto sia le politiche promozionali che quelle di inclusione sociale dipendono in gran parte dalla capacità di contrattazione. Come pure indispensabile è la relazione con la rete di servizi integrati socio sanitari presenti sul territorio.

3) I CRAL aperti a tutti i lavoratori

Nella maggior parte dei luoghi di lavoro coloro che non hanno un rapporto a tempo indeterminato non sono iscritti ai CRAL. Come pure vanno considerati quei lavoratori che a causa di dimissioni o perché dipendenti di ditte a cui è stato affidato un sub appalto non hanno la possibilità di utilizzare i servizi che i Cral forniscono ai dipendenti. A tutti questi lavoratori va data la possibilità di essere parte dei circoli o attraverso l'iscrizioni diretta o attraverso l'adesione alle strutture territoriali come soci aggregati. Altre volte sono le aziende che contribuiscono al finanziamento dei CRAL a imporre il veto di iscrizione ai lavoratori non in organico. Non va taciuta, inoltre, la responsabilità dei CRAL che, peccando di autoreferenzialità, perdono l'occasione di mettere a disposizione di questi lavoratori i servizi dei Cral, dando ad ognuno pari opportunità di promozione e di svago. Il risultato è una discriminazione incomprensibile che esclude una parte dei lavoratori dalla attività commerciale e promozionale dei CRAL.

Occorre quindi operare per una politica di apertura nei confronti di tutti i lavori riuscendo a superare possibili veti aziendali.

4) La governance

I CRAL, per superare il mancato finanziamento da parte delle Aziende hanno dovuto trasformarsi in Associazioni no profit o/e in Circoli sportivi con statuti propri delle associazioni APS o della ADS dove è necessaria l'iscrizione individuale per diventare soci.

Alla luce delle esperienze vissute fino a oggi possiamo affermare che la governance bilaterale (lavoratori-azienda) dei CRAL rappresenta una pratica che garantisce maggior equilibrio gestionale e finanziario. Gestioni unilaterali hanno creato fratture e spesso la fine dell'esperienza associativa.

Questo orientamento offre sufficienti garanzie di buon utilizzo delle risorse destinate al welfare, le quali non vanno considerate puramente delle spese detassate, ma assumono il rilievo di investimenti per la crescita delle conoscenze e del benessere dei lavoratori e, di conseguenza, per l'andamento produttivo dell'azienda.

Dove l'azienda non finanzia il CRAL la governance non può che essere esercitata da coloro che finanziano l'attività della struttura con le proprie risorse.

L'attività sociale e partecipativa svolta da tutte le tipologie di CRAL ci impegna a chiedere al governo di estendere i benefici fiscali anche alle quote di finanziamento ai CRAL in quanto risorse finalizzate al sostegno del reddito dei lavoratori e alla crescita del capitale umano all'interno delle aziende.

Ciò renderebbe più facile l'impegno dell'azienda a promuovere insieme ai lavoratori politiche di benessere intellettuale e fisico.

5) Le regole per una gestione democratica

La funzione sociale che viene assegnata ai CRAL ha come presupposto un rapporto di fiducia con i lavoratori iscritti e non iscritti. Per questa ragione occorre verificare in ogni luogo di lavoro il rispetto delle principali regole di democrazia. I criteri di selezione dei diri-

genti, la scadenza del loro mandato, la trasparenza della gestione, l'attivazione di strumenti di partecipazione, il rapporto con le rappresentanza sindacali, costituiscono la base su cui realizzare risultati condivisi con i lavoratori e l'azienda.

6) Intercettare nuovi bisogni

Il progresso informatico e il sempre più diffuso uso di internet offrono ai lavoratori e ai cittadini una vasta possibilità di scelte per trascorrere il tempo libero. La concorrenza nella fornitura di servizi è ampia nella rete internet e le occasioni di risparmio per fare un viaggio o praticare uno sport a prezzi vantaggiosi sono numerose. La maggior parte di queste, però, non garantiscono sempre la qualità delle strutture e dei servizi che il CRAL dopo tanti anni di esperienza riesce ad assicurare.

Questo marchio di serietà ed esperienza è il valore aggiunto da cui partire per mantenere l'offerta più tradizionale alla quale affiancare forme innovative di partecipazione alle attività culturali, ricreative, turistiche, e pratiche di attenzione al benessere delle persone. Sempre più vi è la richiesta di modificare tempi di durata e finalità del viaggio. Viaggi di breve durata e percorsi culturali e ricreativi a tema fanno parte di una domanda che sta mutando. Come pure importante è prevedere una rete di protezione sicura per chi vuole viaggiare ma ha particolari fragilità. Il CRAL, inoltre può mettere a disposizione la sua esperienza e il suo peso nel promuovere, insieme ad altri, in particolare le istituzioni locali, un turismo sociale rivolto a fasce di popolazione più svantaggiate.

Il Cral deve fornire occasioni di formazione culturale interpretando aspirazioni e intercettando la domanda individuale che viene espressa con l'utilizzo dei voucher previsti come strumenti di utilizzo dei premi di produttività.

7) Rapporto con i territori

La nuova competenza sociale consiste nell'intercettare situazioni di disagio dei lavoratori e delle loro famiglie e nel fornire una prima rete di informazioni e indicazioni. Ciò richiede un rapporto con il territorio, in particolare con le strutture socio sanitarie, e con la contrattazione sociale territoriale svolta da Cgil-Cisl-Uil insieme alle categorie dei pensionati.

Il CRAL è una organizzazione che fino ad oggi ha ristretto la sua positiva azione sociale quasi esclusivamente all'interno del luogo di lavoro. Occorre, a nostro avviso, che il CRAL venga considerato una risorsa per il territorio. La capacità di organizzare attività che arricchiscono il sapere e il benessere delle persone può essere messa a disposizione della comunità territoriale e interagire con l'insieme delle politiche sociali che gli enti locali programmano e con le iniziative dei CRT (Circoli ricreativi territoriali) e di altre associazioni presenti nei territori.

Prefazione pag. 5
*di: Susanna Camusso, Annamaria Furlan
e Carmelo Barbagallo*

Introduzione pag. 8

Parte prima

Aldo Albano pag. 11
Membro della Presidenza nazionale FITeL

Giovanni Ciarlone pag. 12
Presidente della FITeL Nazionale

Il confronto sulla contrattazione, tempo libero e ruolo dei CRAL pag. 20

Stefano Daneri pag. 20
Membro della Presidenza nazionale FITeL

Salvatore Lombardi pag. 23
Presidente Onorario della FITeL Umbria

Salvatore Prestifilippo pag. 25
Presidente della FITeL Piemonte

Ivan Fiori pag. 28
*Vicepresidente del Circolo ricreativo
dell'Azienda Trasporti di Verona*

Giovanni Ciarlone pag. 30
Presidente della FITeL Nazionale

Roberto Carini pag. 31
*Presidente ISOLE, Associazione sportiva
e culturale del tempo libero*

Angiolo Tavanti pag. 33
Presidente della FITeL Emilia Romagna

Antonio Losetti pag. 36
Segretario Nazionale della FLAEL/CISL

Silvano Sgrevi <i>Membro della Presidenza nazionale FITeL</i>	pag. 40
Clotilde Fontana <i>Presidente CRALT (CRAL Telecom)</i>	pag. 43
Luca Barbetti <i>Segretario nazionale della Filctem-CGIL</i>	pag. 49
Contrattazione, welfare aziendale e tempo libero	pag. 52
Silvano Sgrevi <i>Membro della Presidenza nazionale FITeL</i>	pag. 52
Marco Nobili <i>Rappresentante del circolo Gruppo Hera Bologna</i>	pag. 59
Aldo Albano <i>Membro della Presidenza nazionale FITeL</i>	pag. 62
Claudio Busi <i>Presidente del CRT di Bologna</i>	pag. 65
Natale Carapellese <i>Presidente della FITeL Lombardia</i>	pag. 67
Ferruccio Valletti <i>Vice Presidente ARCA Enel</i>	pag. 71
Pietro Tuzzi <i>Presidente della FITeL Lazio</i>	pag. 74
Gianluigi Petteni <i>Segretario Confederale della CISL Nazionale</i>	pag. 77
Franco Martini <i>Segretario Confederale della CGIL Nazionale</i>	pag. 81
Tiziana Bocchi <i>Segretario Confederale della UIL Nazionale</i>	pag. 86
Carla Albarello <i>Presidente della FITeL Veneto</i>	pag. 92
Cosimo Nicolazzo <i>Presidente della FITeL Puglia</i>	pag. 95

Carla Albarello <i>Membro della Presidenza FITeL Veneto</i>	pag. 98
Stefano Daneri <i>Membro della Presidenza nazionale FITeL</i>	pag. 99
Aldo Albano <i>Membro della Presidenza nazionale FITeL</i>	pag. 100
Ferruccio Valletti <i>Vice Presidente ARCA-Enel</i>	pag. 101
Giovanni Ciarlone <i>Presidente della FITeL Nazionale</i>	pag. 105

Parte seconda

Schede informative, schede preparatorie	pag. 107
1° Scheda <i>Che cosa è la Federazione Italiana del Tempo Libero (FITeL).</i>	pag. 107
2° Scheda <i>I CRAL</i>	pag. 113
3° Scheda <i>Ruolo, funzione e nuove prospettive dei CRAL</i>	pag. 120
4° Scheda <i>Contrattazione, Welfare aziendale e tempo libero</i>	pag. 124
5° Scheda <i>Le politiche di promozione culturale, turistica, sociale nei territori</i>	pag. 127
Manifesto per il rilancio dei CRAL	pag. 129
Introduzione	pag. 129
Premessa	pag. 130
Politiche di promozione e contrattazione	pag. 131
Accettare la sfida	pag. 132

