

Sintesi

**LE POTENZIALITÀ DEGLI
ENTI BILATERALI NEL SETTORE
DELLA PESCA MARITTIMA.
SITUAZIONE ATTUALE E
PROSPETTIVE FUTURE**

coordinatore
Emmanuele Massagli

gruppo di ricerca
**Roberto Conte, Flavia Pasquini, Vincenzo Putrignano,
Stefano Salvato, Lavinia Serrani, Silvia Spattini**

Rapporto finale 21 giugno 2011

Questo studio è stato condotto con il contributo del Ministero per le politiche agricole e forestali, Direzione Generale della Pesca e dell'Acquacoltura, esso non riflette necessariamente il punto di vista dell'Amministrazione e non anticipa in alcun modo le future decisioni gestionali. Il presente volume non è una pubblicazione e pertanto l'utilizzazione dei dati in esso contenuti è sottoposta all'autorizzazione scritta del responsabile dell'unità operativa o dell'Amministrazione

**Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, DG PEMAC, Prot. Uscita del
24/03/2010 Numero 0005028, CIG. 0453478DDE**

SINTESI

Gli Enti bilaterali, quali organismi paritetici, composti da rappresentanti di imprese e di lavoratori, trovano la loro origine agli inizi degli anni Ottanta.

Le più significative esperienze si collocano nell'area della piccola impresa artigiana, commerciale, edile, agricola, caratterizzata da una elevata frammentazione produttiva e da una forte precarietà e discontinuità dell'impiego, affiancata all'impossibilità di un effettivo radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro.

Alle storiche funzioni di carattere mutualistico, assistenziale e previdenziale previste dai contratti collettivi, vengono riconosciuti agli Enti bilaterali compiti di regolamentazione del mercato del lavoro.

La bilateralità radicata in Italia rappresenta la traduzione concreta di un modello partecipativo e solidaristico di gestione comune delle risorse.

Analizzando la struttura e l'assetto complessivo del diritto sindacale italiano, gli enti bilaterali rappresentano, nel panorama delle relazioni industriali, sedi specializzate e permanenti di confronto, volte a favorire – in una logica collaborativa tra le parti sociali – la continuità e la stabilizzazione dei rapporti collettivi, rispetto all'alternando andamento dei rapporti di forza.

Muovendo, quindi, da un'indagine delle varie fasi di sviluppo della bilateralità, la ricerca si è proposta di fornire, alla luce dell'attuale quadro legislativo, un utile contributo all'analisi del ruolo che tali organismi vanno assumendo nel mercato del lavoro.

In particolare, dopo aver condotto una preliminare indagine del settore della pesca marittima, l'analisi dell'evoluzione della disciplina degli enti bilaterali ha riguardato, anzitutto, uno studio approfondito delle norme istitutive e regolamentari degli stessi, attraverso un'indagine della contrattazione collettiva di settore e della disciplina statutaria. In questa fase è stato importante interfacciarsi con gli stessi attori sindacali e datoriali del mondo della pesca.

A tal proposito, particolare attenzione è stata prestata al ruolo della bilateralità come prefigurato dalle disposizioni normative dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima dell'8 marzo 2005 e del 20 maggio 2009 e dalle specifiche norme statutarie, istitutive dell'Osservatorio nazionale pesca (ONP) e dell'Ente bilaterale pesca (E.BI.Pesca).

Da ultimo, la ricerca si compone di una di una raccolta ragionata di tavole sinottiche, che sintetizzano le esperienze, più significative, di bilateralità che si sono diffuse in alcuni settori produttivi (Terziario, Edilizia, Turismo, Tessile, Alimentarista, Metalmeccanico, Chimico).

La ricognizione comparativa, tra contratti collettivi nazionali, ha consentito di selezionare e individuare buone prassi che potranno essere replicate nel settore della pesca, tenendo conto delle peculiarità e specificità dello stesso. Ciò avrà come obiettivo la possibilità di elaborazione possibili linee di intervento, che permetteranno agli attuali enti bilaterali operanti di intervenire, anche attraverso l'adozione di misure innovative, in ambiti divenuti cruciali nell'attuale, generale, sistema socio-economico.

Infatti, da un sistema caratterizzato dalla presenza di grandi organizzazioni produttive, da consumi di massa, da prestazioni di welfare legate al lavoro stabile e, soprattutto, da meccanismi di rappresentanza degli interessi modellati sulla figura del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, si è passati ad un modello economico caratterizzato da una sempre maggiore diffusione di lavoro temporaneo o, comunque precario, e dalla sempre maggiore richiesta di tipologie lavorative contrassegnate da ampi margini di autonomia.

Il sindacato si è tradizionalmente radicato nei luoghi di lavoro ad alta densità operaia, nelle grandi fabbriche, mentre da tempo, oramai, stiamo assistendo al tramonto dei grandi distretti industriali e al diffondersi di unità produttive di piccole e piccolissime dimensioni, nei cui ambiti le organizzazioni sindacali fanno fatica a conquistare consenso e ad insediarsi.

I nuovi lavori, caratterizzati da precarietà e instabilità, implicano forme estese di sottoccupazione e comportano retribuzioni molto basse, la carenza di tutele giuridiche contrattuali, l'assenza di coperture assicurative per vecchiaia, malattia, infortuni, disoccupazione.

L'attuale regolazione del lavoro è caratterizzata da uno squilibrio di tutele che si concentrano essenzialmente sui luoghi di lavoro e nelle garanzie del posto di lavoro.

L'esigenza che si avverte è quella di riuscire ad intercettare le domande variabili dei nuovi lavori non soltanto nei luoghi di lavoro, nei quali, oltretutto, la temporaneità del rapporto rende spesso difficile il consolidamento di un rapporto di rappresentanza, ma anche all'esterno, tra un lavoro e un altro.

Quanto più il mercato del lavoro diventa dinamico e flessibile, mediante la diffusione di forme di lavoro caratterizzate da breve durata, tanto più appare difficile assicurare adeguata protezione operando solo sul rapporto di lavoro.

La sfida dinanzi alla quale si pongono le parti collettive è quella di divenire soggetti regolatori del mercato del lavoro.

Il sindacato, in particolare, è chiamato a svolgere la sua attività in due campi: quello della protezione dei lavoratori all'interno delle imprese e quello della fornitura di una serie prestazioni, o meglio di tutele, nel mercato del lavoro.

Nel nostro paese il sindacato si è mosso prevalentemente nella prima direzione, rinunciato a rilanciare la propria iniziativa nel mercato, in favore della costruzione di una rete di tutele dei lavoratori nel ristretto ambito dei confini aziendali.

Il sindacato, però, per poter svolgere efficacemente il proprio ruolo deve dotarsi di nuovi e più pragmatici strumenti di azione con i quali gestire le asimmetrie del mercato del lavoro e ridurre la polarizzazione tra *insiders* e *outsiders*.

Ciò necessita di una rimodulazione delle tutele e quindi della ricerca di protezioni diverse, ma altrettanto efficaci di quelle sperimentate in passato, volte ad assicurare maggiore equità ad un quadro normativo che spesso ha offerto tutele e sostegni forti a particolari gruppi di lavoratori e protezione molto debole ad altri.

Si tratta di porre l'attenzione non solo a quei diritti definiti contrattuali, connessi, cioè, strutturalmente all'esistenza di un rapporto di lavoro e che trovano la loro fonte in disposizioni contrattuali e legislative, ma anche ai c.d. diritti sociali, cioè quei diritti che possono essere soddisfatti mediante l'adozione di idonee misure da parte dei pubblici poteri.

Occorre, quindi, strutturare forme di intervento finalizzate a costruire un buon sistema di politiche attive e passive del lavoro in grado di fornire tutele e protezioni nel mercato del lavoro a tutti i cittadini, durante tutto l'arco della vita attiva, indipendentemente dal tipo di lavoro.

Ciò deve avvenire nel rispetto del principio di equità e universalità, che impone l'estensione a tutti i lavoratori di un nucleo essenziale di diritti, superando l'attuale sperequazione che vede alcuni tutelati nel rapporto e nel mercato ed altri poco o per nulla tutelati sia su un fronte che sull'altro.

Non può tuttavia passare inosservato che l'auspicato incremento dei lavoratori protetti e l'allargamento delle forme di protezione incontrano un ostacolo insuperabile rappresentato dalla limitatezza delle risorse disponibili e dall'insostenibilità dell'attuale sistema di welfare.

Si tratta allora di conciliare al meglio sussidiarietà e solidarietà, attraverso prestazioni di base, a livello nazionale, sotto forma di servizi e agevolazioni, e la previsione di un coinvolgimento diretto del privato sociale per la erogazione di quote aggiuntive di prestazioni

È a questo punto che potrebbero entrare in gioco gli Enti bilaterali così come delineati dal legislatore del 2003, che, in una prospettiva più globale e coordinata, potrebbero, con le loro funzioni, realizzare equilibri più maturi e meccanismi compensativi tra tutele nel rapporto e tutele nel mercato del lavoro, attraverso forme di protezione e di sostegno mutualizzate, in cui sarebbero i contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro ad alimentare fondi per l'attuazione degli interventi.

Non v'è dubbio che la mutualizzazione dei costi può costituire un passo importante per l'estensione dei diritti, poiché può essere, nonostante i limiti

e le insufficienze contingenti, lo strumento per raggiungere, con forme adeguate e con gradualità, anche quelle fasce di lavoratori privi di qualunque forma di protezione.

Questa strada risulta percorribile a maggior ragione oggi, alla luce della moltiplicazione delle tipologie contrattuali cd. atipiche operata dal legislatore con il d.lgs. 276/2003.

Il potenziamento degli Enti bilaterali, con l'attribuzione di funzioni in materia di ammortizzatori sociali e con le nuove competenze in tema di attività formative, potrebbe consentire una riduzione dello scompensamento oggi esistente tra tutela del lavoratore nel rapporto e tutela nel mercato, e, dall'altro, potrebbe rappresentare uno strumento per rafforzare la posizione delle organizzazioni sindacali nel nuovo mercato del lavoro.

Gli Enti bilaterali, quindi, garantendo standard di protezione più elevati, possono rappresentare una soluzione a quelle forme di insofferenza e insoddisfazione più o meno diffuse che provengono dagli attuali contesti economico-sociali.

Indirizzo mail unità operativa: *segreteria@adapt.it*

Indirizzo sito web: *http://moodle.adapt.it/pesca*

Parole chiave della ricerca: Pesca, bilateralità, enti bilaterali, partecipazione, ammortizzatori sociali, formazione, assistenza sanitaria, sindacati, osservatorio, associazioni datoriali, normativa nazionale, contrattazione collettiva, evoluzione della bilateralità

Indicazioni citazione del rapporto: Adapt (a cura di), *Le potenzialità degli enti bilaterali nel settore della pesca marittima. Situazione attuale e prospettive future*, studio realizzato con il contributo del Ministero per le politiche agricole e forestali, Direzione Generale della Pesca e dell'Acquacoltura, Bergamo, giugno 2011.