

Editoriale

di Brigida Angeloni

Il numero di febbraio de Il progetto è caratterizzato da contributi che trattano temi di attualità sindacale e da approfondimenti che affrontano contenuti di scenario. Tutti gli articoli richiamano la nostra attenzione su quanto istituzioni, forze sociali e cittadini stessi sono sempre più chiamati ad assumersi direttamente la responsabilità di affrontare con scelte coraggiose e lungimiranti le urgenze sociali, economiche e culturali che caratterizzano la nostra epoca.

La rubrica “Primo piano” si apre con l’articolo di Emmanuele Massagli che ci richiama alla necessità di tornare a sottoscrivere patti sociali che ci permettano di guidare e non subire quelle transizioni che stanno interessando tutto il mondo occidentale, prima che diventino “distruzioni”. Come quello proposto dalla Cisl durante il Congresso dello scorso anno, un Patto della responsabilità, un accordo che deve avere tutti i connotati di un impegno condiviso, che comporti investimenti, vantaggi e sacrifici tanto per la politica (riforme, incentivi fiscali e contributivi), quanto per le forze sociali (rinnovo dei CCNL, accordi interconfederali, flessibilità contrattate).

Nella stessa rubrica Raffaele Bruni presenta una riflessione sullo stato attuale della previdenza complementare, sollecitato dalla novità introdotta dalle Legge di Bilancio che prevede la portabilità del contributo del datore di lavoro in un fondo a scelta del lavoratore. Come afferma l’autore, la questione della portabilità del contributo del datore di lavoro non è un dettaglio tecnico, ma è un tema che tocca l’architettura stessa della previdenza complementare nel suo fondamento contrattuale e collettivo. Il sindacato, e soprattutto la CISL, è stato l’unico attore ad aver informato e accompagnato i lavoratori, promuovendo le adesioni alla previdenza complementare. Attraverso la contrattazione collettiva, l’informazione nei luoghi di lavoro e il sostegno operativo ai fondi negoziali, il sindacato ha svolto un ruolo determinante nella costruzione del secondo pilastro previdenziale. E sarà determinante quanto continuerà a fare per evitare che questo strumento di tutela possa indebolirsi.

Nella sezione Orizzonti sindacali proponiamo un articolo di Daniel Zanda (Segretario generale Felsa Cisl) sul percorso di costruzione della rappresentanza sindacale per i rider, lavoratori che gestiscono la loro prestazione professionale attraverso una piattaforma digitale che gestisce l’assegnazione delle consegne. Anche se c’è ancora bisogno di migliorare le condizioni e le tutele di questi lavoratori, questa modalità di organizzazione del lavoro deve farci riflettere su quanto questi cambiamenti mettono in discussione le categorie della subordinazione e della autonomia (o della etero organizzazione) applicate nel secolo scorso nell’attuale mercato del lavoro.

Il tema delle relazioni sindacali nel lavoro pubblico è l’oggetto dell’articolo di Maria Tarnita inserito nella sezione Relazioni di lavoro. Il contributo ci presenta una sintesi della ricerca *La risorsa negoziale per l’innovazione* del CREL (Centro di Ricerca Leopoldo Elia dell’Università

LUMSA), il lavoro svolto ha l'intento di riportare al centro del dibattito pubblico un tema spesso affrontato solo in modo episodico: il ruolo delle relazioni sindacali nel funzionamento e nella trasformazione delle pubbliche amministrazioni. Il lavoro di monitoraggio e analisi ha restituito un quadro articolato, che consente di leggere in profondità le dinamiche negoziali del lavoro pubblico, andando oltre semplificazioni e rappresentazioni parziali.

Nella rubrica Storie della partecipazione presentiamo due accordi di partecipazione: il primo relativo all'accordo sottoscritto presso la Snam, azienda del settore energia, e il secondo sottoscritto nella Spa Acquedotto Lucano.

Roberto Scarlatella, Segretario generale della Femca Lombardia, ci presenta le caratteristiche del protocollo sottoscritto nello scorso mese di dicembre con Snam, che rinnova e rafforza il sistema partecipativo per tutte le Società del gruppo SNAM, adattandolo alle trasformazioni economiche, produttive e tecnologiche in atto. Il protocollo infatti delinea la rotta futura delle relazioni industriali e conferma la volontà di dialogo tra azienda e lavoratori, puntando su un modello partecipativo più moderno e meno conflittuale. Nell'articolo vengono definiti strumenti concreti e innovativi volti alla promozione e allo sviluppo della cultura partecipativa dei lavoratori, affinché possano prendere decisioni consapevoli grazie ad una informazione adeguata, preventiva e tempestiva.

La costituzione dell'Organismo Paritetico di Partecipazione (OPP), ente non negoziale con funzioni di indirizzo, che riceverà le informative necessarie alla comprensione delle necessità su strategie e scenari evolutivi, si passa ad un modello di condivisione delle scelte strategiche, attuando un sistema di partecipazione più forte e strutturato. L'OPP si affianca al Comitato di Negoziazione, che mantiene le funzioni contrattuali, e al Comitato Tecnico, che è incaricato delle analisi specialistiche su diverse tematiche ed è organismo fondamentale, perché non negoziale, ma di analisi, composto da dipendenti che di volta in volta cambiano a seconda dei temi.

L'accordo sottoscritto in Acquedotto Lucano Spa, ci viene presentato da Vittorio di Vaio e ha realizzato l'intento di definire un sistema di relazioni industriali che realizzi un modello avanzato di partecipazione, tramite, nello specifico, l'istituzione di commissioni paritetiche consultive mirate ad una trasparenza informativa sulle decisioni strategiche adottate nei momenti di crisi connessi ai cambiamenti. Le parti si prefissano come obiettivi da raggiungere il costante utilizzo degli strumenti di contrattazione per creare condizioni di maggior efficienza, per migliorare la qualità del lavoro e del servizio erogato, un'appropriata condivisione delle strategie aziendali, una trasparenza nell'attuazione delle procedure aziendali tramite il perseguimento di obiettivi ed interessi comuni ed infine una valorizzazione del personale, della qualità della vita dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro. In tema di sviluppo e diffusione di strumenti di partecipazione, vi segnaliamo che il 26 febbraio l'Assemblea del CNEL ha approvato il Regolamento in materia di "raccolta e valorizzazione delle buone pratiche di partecipazione" e la relativa istituzione del "bollino CNEL" per le buone pratiche di partecipazione dei lavoratori. Il distintivo sarà assegnato dalla Commissione Nazionale Permanente per la Partecipazione alle esperienze virtuose di coinvolgimento dei dipendenti nella gestione, nel capitale, nei risultati e nell'organizzazione

aziendale, in coerenza con la legge 15 maggio 2025, n. 76. A partire da oggi, imprese, fondazioni, cooperative, enti del Terzo settore e associazioni possono candidare i propri modelli partecipativi attraverso l'area dedicata sul portale istituzionale del CNEL (cliccare [qui](#) per la pagina dedicata). Vi rimandiamo alla sezione Segnalazioni dove troverete una scheda più dettagliata sull'iniziativa del CNEL.

Nella sezione Società proponiamo un articolo di Flavia Palaferri che ci presenta i contenuti emersi nella pubblicazione dell'OECD *Digital Education Outlook 2026*. Si tratta di un documento di grande rilevanza per chi si occupa di scuola, formazione e politiche pubbliche, perché affronta in modo sistematico l'impatto dell'intelligenza artificiale generativa, la cosiddetta GenAI, sui sistemi educativi. L'analisi si sviluppa lungo tre direttrici principali: migliorare l'apprendimento degli studenti, rafforzare le prestazioni degli insegnanti e rendere più efficiente il sistema istituzionale. Il *Digital Education Outlook 2026* non offre risposte o soluzioni definitive, ma propone un quadro chiaro: la tecnologia non determina automaticamente il futuro. La differenza la faranno le istituzioni, le regole e la capacità dei soggetti collettivi di governare il cambiamento.

All'interno della stessa sezione vi presentiamo un contributo di Luigi Lama, si tratta di una riflessione sulle reazioni ostili che spesso si manifestano come reazione ai processi riformisti. L'autore, attraverso le parole di due economisti, Federico Caffè e Albert Hirschman, ci conduce a valutare le ragioni e le caratteristiche delle critiche poste alla legge 76/2025 sulla partecipazione. In alcuni casi espresse da soggetti e gruppi con approcci politico-culturali tradizionalmente ostili alla Cisl, ma anche da illustri accademici.

La rivista dà spazio all'importante tema della rigenerazione urbana attraverso l'articolo di Ulderico Sbarra, inserito nella rubrica Centro e periferie. L'autore ci permette di scoprire un approccio innovativo all'urbanistica: l'agopuntura urbana. L'agopuntura urbana si caratterizza per interventi puntuali, ma fortemente rappresentativi, capaci di modificare l'ambiente in cui sono realizzati e migliorarlo, in alcuni casi anche espandendosi al vicinato.

Questa pratica prevede interventi mirati, rapidi ed economici, opere realizzate con grandi risparmi e in tempi brevi, capaci di guarire, rivitalizzare e diffondere positività al quartiere e all'intero organismo urbano; una pratica che non esclude la pianificazione a lungo termine, ma si fa carico dell'urgenza del cambiamento e dell'azione necessaria a realizzarlo, in particolare provando a migliorare ciò che è compromesso e fonte di disagio.

Buona lettura