



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

Le Delegate ed i Delegati al 3° Congresso Confederale dell'Unione Sammarinese Lavoratori, al termine dei lavori tenutisi nei giorni 13 e 14 aprile 2018, e sentita la relazione del Segretario Generale, e tutti gli interventi che si sono succeduti, approvano all'unanimità la seguente

MOZIONE CONGRESSUALE CONCLUSIVA

1) L'USL sostiene la necessità che vengano intraprese concretamente una serie di riforme strutturali in grado di condurre la Repubblica di San Marino su un piano di sviluppo e su una rimodulazione strategica della sua posizione politico-economica all'interno dello spazio geografico europeo. Per questo l'Unione Sammarinese Lavoratori si mette a completa disposizione per fare sistema, cioè per cooperare fattivamente al risanamento e rilancio del Paese, contrastando con forza interessi di parte volti a soddisfare i soliti noti a danno della collettività sammarinese, o a raggiungere un temporaneo quanto effimero consenso elettorale.

La Legge Sviluppo, che il nuovo Governo sta portando avanti coerentemente con il proprio programma per favorire l'attrattività economica del nostro territorio, pone vincoli e condizioni eccessive in un momento storico come quello attuale, nel quale dovrebbero essere agevolate le nuove imprese sia attraverso lo snellimento burocratico sia imponendo loro impegni economici compatibili con l'attuale crisi europea, pur restando la necessità di dare delle garanzie patrimoniali a favore dello Stato da parte degli investitori esteri.

Il Paese necessita di una vera politica economica, una visione d'insieme del sistema economico sammarinese, che ne diriga lo sviluppo, che comprenda i bisogni del mercato e soprattutto porti San Marino a ricollocarsi nel sistema europeo. Il Paese deve scegliere una politica economica chiara incentivandola in maniera coerente.

In quest'ottica la creazione di un Polo del Lusso, progetto nel quale riponiamo le nostre migliori aspettative, creerà certamente nuove imprese e nuova occupazione, anche rimettendo in moto il settore edile che, risentendo maggiormente della crisi, ha visto in questi anni una strage di posti di lavoro.

2) Il Paese ha estremo ed urgente bisogno di una riforma fiscale che instauri un corretto rapporto del cittadino con lo Stato e contribuisca a determinare l'equa redistribuzione della ricchezza del Paese, attraverso un effettivo allargamento della base imponibile, ma garantendo il mantenimento di una bassa fiscalità, che resta comunque un "asset" imprescindibile



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

per l'attrattività economica della nostra Repubblica. Equità possibile solo introducendo validi strumenti di accertamento di tutti i redditi - e non solo quelli dei lavoratori dipendenti - da intendersi non in senso vessatorio ma come elemento virtuoso al fine di creare le condizioni affinché tutti i soggetti concorrano in funzione delle proprie reali capacità contributive. A ciò va accompagnata una riforma del diritto che dia certezze ai contribuenti evitando tentativi fraudolenti, a scapito dei contribuenti onesti e del lavoro dipendente che viene tassato attraverso il sostituto d'imposta.

3) E' fondamentale mettere seriamente mano alla sburocratizzazione e semplificazione amministrativa, investendo in infrastrutture e servizi, elementi importanti soprattutto per un paese piccolo che deve investire più sulla qualità che sulla quantità. Sburocratizzazione e semplificazione anche sul versante degli adempimenti fiscali per non complicare la vita ai nostri concittadini ed alle imprese, migliorando il sistema informativo e la chiarezza delle procedure.

4) L'USL ribadisce ancora una volta che all'interno del progetto di riforma fiscale devono essere previste misure urgenti a sostegno della crescita e della creazione di nuova occupazione sia per sostenere e rafforzare i settori "in salute", sia per rivitalizzare quelli in maggiore difficoltà. Come affermato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro occorre infatti investire nello sviluppo dell'imprenditoria: stimolare la cultura imprenditoriale è un elemento centrale per la creazione di lavoro e il rilancio del sistema paese. Ecco allora che l'introduzione di misure straordinarie, quale per esempio la patrimoniale, sulla quale mancano importanti chiarimenti, deve poter essere valutata in concreto e fermo restando che il Paese non si rilancia con l'introduzione di ulteriori tassazioni, ma impegnandosi seriamente in solidi e duraturi progetti di rilancio economico, che ancora faticano a vedersi.

5) Il confronto con il Governo deve proseguire sulla strada del "*coraggio di sperimentare*", dando concretezza agli obiettivi enunciati, con maggiore chiarezza nella definizione delle scelte che ci attendono, a partire dal tipo di rapporto che si intende intrattenere con il FMI – Fondo Monetario Internazionale.

6) Va tutelata l'occupazione interna, e sostenuta la chiamata nominativa dando la priorità ai cittadini o residenti a San Marino, ma anche assicurando gli stessi diritti al lavoratore di qualsiasi nazionalità che entri nel mercato del lavoro della Repubblica di San Marino. E seguire questa strada diventerà una necessità se si intende portare avanti un accordo di associazione



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

con l'Unione Europea, che come sappiamo ha nella libera circolazione dei lavoratori uno dei suoi fondamenti.

7) La riforma previdenziale in discussione non potrà perseguire gli obiettivi auspicati se non associata a un'adeguata riforma del mercato del lavoro. Non esiste un buon sistema previdenziale se non c'è un buon contesto economico. Come è noto una riforma del sistema previdenziale può essere fatta con due diversi approcci: uno di pura contabilità e l'altro secondo un criterio di adeguatezza; noi sosteniamo che sia il secondo il metodo più opportuno ed efficace. La riforma previdenziale dovrà inoltre tenere conto della necessità di mettere mano alla normativa che regola il secondo pilastro – cioè la previdenza integrativa (FONDISS) – in particolare con riferimento da un lato alla *governance* del Fondo, che pur essendo finanziato da lavoratori e imprese, è oggi sbilanciato a favore della componente politica; dall'altro rivalutando la misura della contribuzione tuttora troppo bassa, e la possibilità di aprire un serio ragionamento sulla possibilità di non limitare gli investimenti al solo mercato interno che rischia di penalizzare i vantaggi in termini di rendimento per i lavoratori aderenti.

8) Nel rilancio del sistema paese, un ruolo importante è giocato inoltre dal buon funzionamento della pubblica amministrazione, oggetto, anch'essa, di una serie di interventi da parte del Governo, anche con l'obiettivo della riduzione della spesa, che riteniamo non debba attuarsi attraverso tagli lineari, quanto piuttosto attraverso l'introduzione di criteri di merito, un'analisi accurata degli sprechi, la responsabilizzazione dei centri di spesa e una profonda riorganizzazione. In tal senso, l'USL auspica che venga garantito un costante e crescente coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione che devono necessariamente accompagnarsi a processi di miglioramento, innovazione e modernizzazione. Attraverso un aggiornamento consapevole e pianificato, la Pubblica Amministrazione potrà iniziare un nuovo percorso di avvicinamento e di apertura ai cittadini, in grado di favorire lo sviluppo di processi virtuosi di collaborazione, stimolando la partecipazione e rendendo così la cittadinanza attiva. La situazione di crisi impone però che vengano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori pubblici ed avere dei parametri significativi per le politiche premiali nei loro confronti di tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, con la consapevolezza che dove esistono



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

diritti, esistono anche doveri.

9) E' fondamentale una più efficace distinzione dei ruoli politici da quelli amministrativi, laddove la funzione amministrativa dovrà essere esercitata esclusivamente in base a criteri di merito e competenza, non in dipendenza di esigenze che nulla hanno a che fare con il buon funzionamento della macchina pubblica. L'impegno comune deve essere unicamente conseguire risultati positivi per il sistema socio economico di San Marino, perché tra i ruoli cambiano solo le responsabilità, ma restano medesimi gli obiettivi da perseguire.

10) Occorre rilanciare la qualità e il valore del lavoro pubblico, basato sul merito, che renda i pubblici dipendenti soggetti attivi dei processi di riforma e di riorganizzazione della pubblica amministrazione, evitando sterili autoreferenzialità ma consolidando la quotidiana interlocuzione con il cittadino-cliente (sia egli lavoratore o impresa) ponendolo al centro dell'attività amministrativa e dandogli certezza dei diritti di cittadinanza. Un modello che avrebbe sicure ricadute sul funzionamento del comparto pubblico, il cui obiettivo è quello di fornire servizi ai cittadini e alle imprese, e renderebbe il nostro Paese più attraente per gli investitori esteri, che certamente apprezzano il vantaggio fiscale che possiamo offrir loro, ma che risulta senz'altro insufficiente se non collegato alla qualità dei servizi e alla semplificazione burocratica degli adempimenti in un quadro giuridico che deve garantire la certezza del diritto, tutto ciò associato a infrastrutture di altissimo livello.

11) Allo stesso tempo, un Paese che guarda con progettualità al futuro dei suoi cittadini e dei giovani in particolare, non può permettersi di lasciare indietro le fasce più deboli della popolazione e non dare risposte al problema della crescita della disoccupazione, oggi attestata all' 8.7%. Rinnoviamo dunque la richiesta, rivolgendoci al Governo, di aprire un tavolo di confronto sulla riforma del mercato del lavoro. La riforma dovrà spostare il centro dell'attività degli uffici per l'impiego da compiti prevalentemente burocratico/amministrativi ad un'azione basata su veri servizi per l'occupazione, ossia orientamento, consulenza e formazione (anche in collaborazione con il C.F.P.), in modo che siano in grado di offrire un effettivo sostegno alle persone in cerca di prima occupazione o di reinserimento lavorativo. L'ente che si occuperà delle politiche del lavoro dovrà avere al centro delle proprie attività coloro che cercano lavoro (domanda di lavoro) e coloro che offrono lavoro (offerta di lavoro), superando l'anacronistica impostazione attuale incapace di rispondere alle esigenze di lavoratori e datori di lavoro e di sfruttare appieno le opportunità e la di-



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

namicità offerte dalle nuove tecnologie. Per fare ciò, si deve partire da un sistema in grado di effettuare un vero bilancio e una vera certificazione delle competenze delle persone in cerca di lavoro, al fine di orientarle in base alle loro capacità, professionalità ed esperienza nel mercato del lavoro sammarinese. Al contempo, le aziende dovranno mettere a disposizione di tali enti i dati e le caratteristiche relative alle professionalità necessarie ai fini di implementare la propria capacità produttiva.

12) Nel quadro di riorganizzazione della pubblica amministrazione e del mercato del lavoro, una funzione primaria è giocata dall'università. Uno Stato che voglia rilanciare la propria economia deve provvedere a compiere l'analisi dei fabbisogni formativi rispetto al mercato del lavoro, che consenta così di raccordare coerentemente i sistemi di istruzione e formazione rispetto all'effettivo bisogno delle competenze professionali esistenti nella Repubblica di San Marino. Dovrebbero essere incentivate le politiche di orientamento, per indirizzare i giovani verso le aree di studio più promettenti per quanto riguarda il sistema produttivo indicando così allo stesso tempo le nuove figure professionali che l'evoluzione della tecnica e del mondo del lavoro creano e ricercano.

13) Non deve essere trascurato l'impegno alla politica nel farsi promotrice della creazione di un substrato di possibilità e condizioni idonee e opportune in grado di far ritornare i giovani sammarinesi che sono andati a specializzarsi all'estero, dove spesso si sono fermati in assenza di altre opportunità, al fine di consentire loro di apportare un contributo alla crescita socio economica della nostra Repubblica. Al contempo va ripensata l'odierna esclusione dal mercato del lavoro dei pensionati che lungi dal sottrarre posti di lavoro ai giovani possono validamente contribuire al sostegno economico produttivo del Paese, anche incrementando il plafond contributivo solidaristico.

14) Il sistema San Marino deve ripartire, migliorando l'immagine che offre all'esterno, recuperando gradualmente la propria reputazione e credibilità, esercitando maggiormente la propria sovranità, al fine di non essere più considerato prevalentemente quale luogo di rifugio per i capitali esteri, diventando così un paese trasparente, produttivo e un interlocutore credibile nei confronti dell'Europa e del resto del mondo. Vi è in corso una trattativa per creare, insieme al Principato di Monaco ed Andorra, un accordo di Associazione con l'Unione Europea. Questo è solo l'inizio di una nuova fase di dialogo con l'UE, così che gli episodici rapporti finora intrattenuti in maniera informale divengano dei rapporti ufficiali. Analogamente



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

il rapporto con l'Italia va strutturato in modo formale, calendarizzando ad esempio degli impegni sulle diverse tematiche su cui si deve cooperare, passando a rapporti strutturali e non sporadici nei quali San Marino inizi realmente a valutare il sistema di vincoli e opportunità che l'UE rappresenta. Ivi compreso, il tema della libera circolazione delle persone, uno dei totem che la Repubblica di San Marino non ha ancora affrontato, a cui molti sammarinesi guardano ancora con troppa diffidenza e timore ma col quale, essendo uno dei principi fondamentali dell'Unione, dovremo presto confrontarci.

15) Per dare una vera possibilità di svolta al Paese e riconquistarci quella credibilità di cui abbiamo bisogno, è necessario che si riparta dal lavoro, dal valore del lavoro, restituendogli il ruolo sociale che gli compete e che per troppo tempo è andato smarrito. Riconoscendolo come la vera forza generatrice della ricchezza, non solo materiale ma anche sociale del nostro Paese. È questo il terreno solido e unificante al quale chiediamo di rivolgere le energie di tutti: lavoratori, imprese, Governo. Ognuno facendo la sua parte, come è giusto che sia, in primo luogo con vero coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese e, collegato ad esso, un'altrettanta vera valorizzazione della contrattazione integrativa aziendale. Un vero protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro luoghi di lavoro, spostando qui l'asse di impegno più importante. Il punto di partenza è di cominciare a prendere sul serio "la produttività della cooperazione" all'interno delle imprese e della pubblica amministrazione, dei risultati che essa è in grado di produrre, come dimostrano anche alcuni significativi esempi di aziende innovative presenti nella nostra Repubblica. Tale impostazione si basa sulla convinzione che la collaborazione in azienda sia un valore aggiunto, una risorsa che può fare la differenza. Che esista una responsabilità sociale delle imprese, per il ruolo che esse svolgono non solo nell'economia ma anche nella società. Che i rapporti in azienda tra datore di lavoro o dirigenza e lavoratori, pur nella diversità di ruoli, riescono a generare maggiori esperienze di successo se gli obiettivi che vengono perseguiti e il modo di portarli avanti vengono condivisi sulla base di una reciproca fiducia che li mette in moto. È difficile pensare che le trasformazioni aziendali o di ente possano avvenire con successo senza un coinvolgimento attivo dei lavoratori o, peggio, contro di essi. E dove questo è accaduto, l'esperienza è fallita. La portata di questo enorme cambiamento, che sta interessando anche il nostro sistema bancario nell'ottica dell'internalizzazione dovrà raccordarsi e tenere in considerazione anche ciò che accade al di fuori dei nostri confini, in Italia ma ancora di più in



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

Europa e nel mondo.

16) Deve essere una priorità l'iniziativa del Governo diretta a far conoscere ai nostri partner commerciali – a partire da quelli europei - le potenzialità del nostro sistema. Ciò che occorre è una sorta di *marketing* territoriale, in grado di promuovere attraverso l'informazione tutti i vantaggi competitivi del nostro sistema paese. L'impegno all'internazionalizzazione è del resto una necessità. Ormai, più delle metà delle decisioni che determinano la vita quotidiana dei cittadini non sono tanto assunte in spazio nazionale quanto europeo. E anche la Repubblica di San Marino in virtù del percorso di associazione europea che sta compiendo, dovrà in qualche modo fare i conti con questa realtà. E' un impegno che vale anche per noi, per il sindacato. L'azione europea del sindacato è fondamentale, la cooperazione tra i sindacati dei vari Paesi è fondamentale per tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori. Oltre all'adesione alla Confederazione Europea dei Sindacati, va in questa direzione la creazione di uno sportello per i lavoratori frontalieri al di fuori del confine di San Marino, al fine di dare la necessaria assistenza e consulenza per tutti i frontalieri che lavorano nel territorio della nostra Repubblica.

17) E' evidente a tutti come sia necessaria per le nostre aziende l'omologazione dell'Imposta Generale sui Consumi innanzitutto con il contesto italiano ed europeo. E' necessario però - come abbiamo sempre sostenuto - non imitare pedissequamente altri sistemi - magari neanche troppo virtuosi - ma adottare un approccio mirato e supportato approfondimenti calati nelle nostre peculiarità, rendendo vantaggiosa l'operazione a tutte le categorie del nostro Paese.

18) Ribadiamo ancora una volta come sia fondamentale la partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'impresa, introducendo accanto al Cda un Consiglio di Indirizzo/Sorveglianza, al cui interno sia prevista una rappresentanza dei lavoratori dipendenti pienamente coinvolti negli obiettivi e nelle strategie aziendali. Si tratta, pertanto, di affiancare al tradizionale modello aziendale un modello sperimentato con successo in alcuni Paesi europei, in primis in Germania, che facendo leva su una forte corresponsabilità all'interno dell'impresa si dimostra capace di produrre significativi risultati sia nelle fasi di sviluppo che in quelle di difficoltà. In subordine chiediamo venga prevista la nomina, all'interno del Cda, di un rappresentante dei lavoratori per portare la voce dei dipendenti all'interno del Consiglio. Noi miriamo a introdurre un sistema di relazioni di lavoro basate sulla partecipazione, sul diritto-dovere di cooperazione nell'impresa, che riconosca giuridicamente ai lavoratori e ai loro rappresentanti i diritti



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

all'informazione, alla consultazione e alla negoziazione. Chiediamo, pertanto, al Governo di mettere in agenda un tavolo di confronto per arrivare al più presto all'approvazione da parte del Consiglio Grande e Generale di una *"Legge sulla partecipazione dei lavoratori"*, che dia una cornice giuridica all'intera materia. Una legge di sostegno a questo nuovo modello di relazioni finalizzate al dovere di cooperare attivamente. Ma chiediamo anche alle imprese di attivare, attraverso lo strumento della contrattazione aziendale, esperienze su questo terreno, in modo da divenire esse stesse laboratori per sperimentare i modelli di partecipazione adeguati, in grado di portare risultati di successo. E chiediamo alla CDLS e alla CSdL, di mettere da parte sterili interessi di parte, e di incontrarci per formulare insieme una proposta comune su questo terreno che trova utili elementi di riferimento in importanti esperienze fatte in altri Paesi, soprattutto nordeuropei. Consapevoli naturalmente che non si tratta di importare modelli preconfezionati, ma di ragionare sul nostro tessuto produttivo e di disegnare un modello di relazioni partecipative in grado di iniettare fiducia nel nostro sistema, per ritornare a crescere. Nel nostro Paese, vi sono del resto aziende, ancora poche per la verità, che vedono con favore questa prospettiva.

Noi desideriamo che le Organizzazioni Sindacali sammarinesi inizino a guardare alla tutela dei lavoratori con una visione e una strategia unitariamente concordate, laddove le nostre differenze possano divenire un valore da porre a servizio dei cittadini sammarinesi.

19) In questo ridisegno delle relazioni industriali è necessaria una legge sulla partecipazione dei lavoratori che metta a fuoco e preveda i seguenti punti:

1. l'individuazione di obblighi di informazione, consultazione e negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori o di appositi organi individuati dal contratto collettivo aziendale e relativa previsione di procedure di verifica dell'applicazione delle decisioni concordate;
2. l'istituzione di organismi congiunti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali – per esempio - la sicurezza e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, forme di remunerazione collegate al risultato, altre materie collegate alla responsabilità sociale dell'impresa;
3. previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili;



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

4. previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori

nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti compreso il diritto di voto.

Una volta stabilita in maniera formale la partecipazione dei lavoratori nelle scelte dell'impresa, le relazioni sindacali si consolideranno in una consuetudine che sarà un valore aggiunto e un vantaggio competitivo per le aziende sammarinesi, che trarranno la propria forza dalla cultura della cooperazione e della corresponsabilità. Il modello partecipativo infatti diffonderà il principio della responsabilità condivisa sulle sorti dell'azienda, basata sull'azione diretta dei componenti degli organi decisionali, dei quali i lavoratori faranno parte, che si assumeranno l'impegno di sostenere l'azienda nei momenti di difficoltà e, d'altra parte, vedendo riconosciuti i propri sforzi e i propri sacrifici nei momenti di crescita, anche attraverso un sistema di premialità.

20) Il maggiore coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, deve andare di pari passo con il rilancio e la piena valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale. L'Unione Sammarinese dei Lavoratori ha più volte sottolineato l'esigenza di modernizzare il nostro sistema di relazioni industriali, sia in ambito privato che in quello pubblico, la necessità di utilizzare al meglio lo strumento di una contrattazione di secondo livello che darebbe la possibilità alle parti datoriali di creare degli accordi ad hoc, perfettamente modellati sulle singole aziende.

Il dato di fatto da cui occorre partire è sotto gli occhi di tutti: nel nostro Paese siamo in presenza di un sistema di relazioni sindacali inefficiente ed episodico, che ha il suo principale punto di debolezza proprio nella mancanza di una chiara regolamentazione specifica. Si tratta di passare da un sistema sostanzialmente non regolato ad un sistema regolato, pervenendo ad un metodo di relazioni stabili che riduca al minimo gli elementi di arbitrarietà e conflittualità. Per queste ragioni quello che proponiamo è di pervenire al più presto, attraverso il confronto, alla definizione di un vero e proprio Protocollo di Relazioni Sindacali.

Quell'insieme di regole e procedure, formali ed informali, che definiscono i rapporti tra i datori di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori devono trovare un assetto di rapporti che



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

sia strutturato nei contenuti, nelle procedure e nei tempi, definendo nello specifico le procedure di informazione e di consultazione; i tempi e le modalità del loro svolgimento e le materie.

Come è a tutti chiaro il modello che proponiamo di rilancio della contrattazione nei luoghi di lavoro e dell'attivo coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa non costituisce una sfida solo per i nostri interlocutori, ma è in primo luogo una sfida a noi stessi, al nostro modo di fare sindacato. È una sfida alla nostra intelligenza, al nostro impegno, alla nostra formazione, alla nostra capacità di contribuire a trovare nuove soluzioni.

Discutere con la propria azienda dei propri progetti di sviluppo o di come riorganizzarsi in tempi di crisi, se lo si vuole fare sul serio, significa formarsi e aggiornarsi per saper leggere un bilancio, discutere di un piano industriale e sentire come un problema proprio i vincoli e le responsabilità cui l'azienda è oggettivamente chiamata. Non basterà solo dire no a una scelta difficile ma occorrerà studiare insieme le alternative praticabili nelle condizioni date e assumersi le responsabilità conseguenti. La cooperazione attiva deve essere un nostro preciso dovere, così come l'informazione, la consultazione e la negoziazione un nostro preciso diritto.

Noi vediamo in questa prospettiva il punto di una vera azione riformatrice nel mondo del lavoro, non solo delle relazioni di lavoro ma dell'attività sindacale nel suo insieme. L'USL è nata e cresciuta perché molte lavoratrici e lavoratori del nostro Paese erano stanchi di organizzazioni sindacali troppo inclini all'autoreferenzialità, nelle quali "il protagonismo dei lavoratori" era poco più di una parola vuota.

21) Ripartire dal lavoro per noi dell'USL significa ripartire dai luoghi di lavoro, spostare qui tutte le nostre energie e il nostro impegno, restituendo al lavoro il ruolo sociale che gli compete perché è dal valore che noi attribuiamo ad esso che si giudica una società. Come già da tempo proposto, è indispensabile investire sul coinvolgimento intelligente delle lavoratrici e dei lavoratori nella vita dell'impresa, sulla loro professionalità, sulle loro competenze, sulla loro formazione e di farlo aprendo questa esperienza nel maggior numero di enti o aziende della nostra Repubblica.

Quello che proponiamo è un grande obiettivo comune, sul quale del resto si stanno interrogando anche organizzazioni sindacali di altri Paesi. È una bussola che orienterà la direzione di marcia della nostra azione futura. Siamo coscienti delle nostre modeste forze, siamo coscienti



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

ti che il successo di questa prospettiva dipenderà dall'azione che su di esso riverseranno le altre due organizzazioni sindacali, le associazioni imprenditoriali, il Governo. Noi ci proveremo, lo faremo con umiltà ma con grande grande determinazione.

È un traguardo straordinario, soprattutto se pensiamo che con la nuova legge sulla rappresentatività ci siamo ritrovati nel maggio 2016, dopo otto anni di duro lavoro, ad essere letteralmente azzerati, ad affrontare un lavoro immane, a dover ricontattare uno ad uno i nostri iscritti, rifargli firmare una nuova delega sindacale che prevedesse un ulteriore contributo economico dei lavoratori oltre allo 0,40, disponendo la nuova legge l'assurda norma di una doppia quota sindacale per essere considerati iscritti a pieno titolo.

22) Condividiamo invece senza riserve il principio dell'unicità del contratto collettivo per ogni settore di riferimento, la cui assenza in passato ha portato anche alla sottoscrizione di due contratti per lo stesso settore – come è accaduto nel settore industria -, nuova norma che quindi va a sanare divisioni che oggi non hanno più ragione di essere, visto che in ogni settore ci sarà un solo contratto collettivo e chi sarà a tavolo ci sarà in virtù degli iscritti che rappresenta, è questa è una buona cosa, da noi completamente condivisa e che ci porterà senz'altro ad un miglioramento delle relazioni industriali.

Auspichiamo che proprio in ragione della nuova legge – superata quindi ormai ogni possibilità di differenziazione contrattuale tra i lavoratori dello stesso settore – ci si possa confrontare costruttivamente in occasione dei futuri rinnovi contrattuali, avendo il coraggio di sperimentare insieme nuove aree di contrattazione, quali, a solo titolo di esempio, il diritto individuale dei lavoratori alla formazione o il welfare aziendale per il diritto individuale dei lavoratori alla formazione. Siamo dunque fiduciosi si possa aprire una stagione di proficuo confronto sul metodo per modernizzare il nostro sistema di relazione industriale.

23) Dal nostro punto di vista, la logica è quella di muoversi al meglio delle nostre potenzialità per offrire ai cittadini un'attività sindacale sempre più qualificata e un sistema di servizi efficiente, efficace e appropriato. Vogliamo occuparci dei nostri iscritti, ma anche di tutte le persone che al momento sono fuori dal mercato del lavoro, implementando maggiori servizi per loro, per agevolare il matching tra domanda e offerta di lavoro, e per fornire un supporto concreto.

24) Stiamo investendo nella formazione dei nostri delegati e iscritti, sulla formazione dei nostri funzionari e dirigenti. La stessa proposta di rinnovamento che stiamo portando avanti



UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI

dentro organizzazione con la valorizzazione dei molti giovani va nella direzione dello slogan proposto per il nostro 3° Congresso.

25) Abbiamo investito, e continueremo a farlo, nella formazione, comunicazione, aumentando la nostra presenza sugli organi di stampa e lavorando sui nuovi canali che la tecnologia offre. Pertanto, al sito web e all'invio costante di newsletter via e-mail ai nostri iscritti, abbiamo affiancato le potenzialità di strumenti quali Facebook, Twitter, Youtube che permettono un'interazione rapida e dinamica con l'utenza e la possibilità di raggiungere un più ampio numero di persone.

Tutti i canali web e social dell'USL registrano un trend di crescita costante, sia in termini di visualizzazioni, sia in termini di feedback positivi ("like"; "followers"; ecc), testimoniando la validità dell'intento di offrire un lavoro sempre di maggior impatto e qualità.

26) A ciò si aggiunge il forte valore attribuito al rapporto diretto con i lavoratori e con il territorio. In tal senso è da intendersi il percorso per il conseguimento del codice etico e del bilancio sociale avviato da USL negli anni scorsi, volto a realizzare un'architettura interna maggiormente efficace ed efficiente in funzione di un processo di analisi della soddisfazione degli utenti.

27) Reperire dati e analizzarli è fondamentale per progredire e affinare il processo di miglioramento che ci siamo proposti e, ad oggi, constatiamo con enorme piacere che il livello di soddisfazione di chi si rivolge ad USL sia molto alto, indice di un'elevata attenzione rivolta alla persona e alle sue esigenze.