



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

7[^] Conferenza di Organizzazione

Relazione

I RAPPORTI DI LAVORO TRA FLESSIBILITA' E PRECARIATO.

**IL RUOLO DEL SINDACATO DI FRONTE AL NUOVO
MERCATO DEL LAVORO**

Taormina (ME) 24–27 ottobre 2005

Nel tenere una relazione sull'argomento che trattiamo, uno degli elementi di difficoltà è rappresentato dalla necessità di individuare e portare avanti alcune riflessioni in un tempo estremamente breve, che non siano ovviamente esaustive dell'argomento ma propedeutiche allo sviluppo del dibattito che seguirà e che, però, siano sufficientemente argomentate.

Per questo motivo useremo la stessa metodologia utilizzata per la preparazione delle "schede" che tutti i SAB hanno ricevuto e che consente di incanalare le problematiche su di un percorso consequenziale per terminare non con soluzioni, ma con ipotesi aperte alla discussione.

Occorre innanzitutto sgombrare il campo dall'errata interpretazione che oggi, non tanto inconsciamente, almeno da parte di alcuni, si dà al rapporto che lega i concetti di "flessibilità" e "precarietà".

E' ormai convincimento diffuso che la precarietà sia una aberrazione del concetto di flessibilità intesa, quest'ultima, nella sua accezione comune, come un qualcosa di positivo, necessario ed indispensabile nell'era della "globalizzazione".

Siamo convinti, invece, che il rapporto che lega i due termini sia molto più semplicemente quello di "causa – effetto". In altre parole flessibilità è, per certi versi, sinonimo di precarietà.

Sono i dati che confermano questa affermazione. Sono i fatti che dimostrano come a fronte di un aumento della flessibilità sia corrisposto, con un rapporto direttamente proporzionale, un aumento della precarietà; e i fatti sono, come sempre, incontestabili.

C'è comunque un "qualcosa di più" da tenere presente nella discussione su questo argomento. Il concetto di "flessibilità" non è apparso all'improvviso nel mercato del lavoro, ma ha pian piano conquistato la scena e si è proposto alla ribalta odierna seguendo una evoluzione che parte da lontano, subendo rallentamenti ed accelerazioni improvvise figli del contesto sociale, politico ed economico che ha attraversato.

Il mondo del lavoro ha subito negli ultimi decenni profondi cambiamenti, in particolare dagli anni ottanta ad oggi, che hanno investito tutti i settori e sono avvenuti in un contesto economico che possiamo definire post-fordista.

Un contesto in cui si profilano profonde trasformazioni della condizione occupazionale standard della società "salariale", cioè di quel sistema che prevedeva la centralità del lavoro salariato dipendente a tempo pieno e indeterminato.

Il declino del "fordismo" ha prodotto un nuovo modello di produzione e una nuova gestione del lavoro. Il sistema produttivo si fa meno rigido e richiede maggiore flessibilità e capacità di adattamento alle fluttuazioni della domanda e alle richieste dei consumatori. I contenuti del lavoro mutano insieme alla nuova organizzazione produttiva, ma mutano anche le forme occupazionali. Crescono forme di lavoro atipico, non rispondenti alle dimensioni del lavoro standard, subordinato e indeterminato, in risposta alla crescente richiesta di flessibilità da parte delle imprese che operano in un contesto produttivo profondamente diverso.

La riflessione ed il dibattito sulla crescita del lavoro in forme flessibili rappresenta ormai da anni un tema di riferimento fondamentale per l'analisi del mercato del lavoro. Il termine "flessibilità" assume un doppio significato:

- ▶ a una parte rappresenta la risposta a bisogni essenziali delle imprese nel nuovo contesto produttivo e favorisce l'accesso al mercato del lavoro a lavoratori con debole capacità concorrenziale;
- ▶ all'altra, essendo uno strumento prevalentemente difensivo e deregolamentato, conduce ad un indebolimento delle tutele che le forme di impiego tradizionali assicuravano.

I principali punti di vista sull'argomento, che approfondiremo in seguito, sono speculari a questa duplice connotazione:

- ▶ c'è chi vede la flessibilità come il peggiore dei mali, che ridurrà in schiavitù tutti i lavoratori;
- ▶ e chi invece pensa che la flessibilità sia uno strumento utile allo sviluppo economico del paese e un buon sistema per aumentare l'occupazione.

Il punto fondamentale del dibattito sulla flessibilità, a nostro parere, contrappone gli imperativi legati all'accumulazione del capitale da parte dell'imprenditore alle esigenze di sicurezza occupazionale provenienti dai lavoratori, entrambi costituzionalmente garantiti.

Questa contrapposizione sembra oggi essersi risolta a favore di quella scuola di pensiero che vede la flessibilità come l'imperativo economico di tutte le attività sociali al quale tutte le società devono saper rispondere. Sembra divenuta la "panacea" contro tutti i mali che affliggono il mondo del lavoro e l'antidoto principale contro la disoccupazione e le forme di lavoro irregolare.

* * * * *

Vediamo ora come si arriva all'introduzione del concetto di "flessibilità" nel dibattito sulle nuove esigenze economiche del "mercato globale". Tutto questo si inserisce in un contesto di grande trasformazione del mondo del lavoro; la terza "trasformazione" dopo quella provocata dalla rivoluzione industriale e quella avviata agli inizi del 900 da Taylor e Ford. Tralasciando gli effetti della rivoluzione industriale diamo uno sguardo al periodo fordista.

Il lavoro di tipo fordista era fondato su due elementi principali:

- ▶ L'organizzazione di tipo taylorista; cioè la meccanizzazione spinta dei processi produttivi possibile in seguito all'introduzione della catena di montaggio,
- ▶ La standardizzazione dei prodotti finali.

L'approccio fordista riuscì ad abbinare la produzione di massa, resa possibile dal progresso tecnico, con il consumo di massa, in quanto iniziò a considerare i lavoratori non soltanto come un fattore di produzione, ma anche come consumatori dei prodotti finali di massa destinati a tutti e legati al soddisfacimento di bisogni primari.

Il lavoro, in pratica, non era solo necessario alla sussistenza, ma diventava fattore di identità sociale e simbolo di appartenenza.

Avere una occupazione rappresentava l'accesso alla titolarità di servizi pubblici e sociali grazie al formarsi di un "welfare state" dove lo stato svolge il ruolo di garante nella possibilità di fruizione di alcuni beni collettivi come la salute e l'istruzione.

Durante il periodo fordista sono stati promulgati un insieme di diritti del lavoro che riconoscono e tutelano non solo il contratto di lavoro del singolo lavoratore, ma anche lo statuto sociale del lavoratore che diviene così il principale attore di diritti e doveri.

Non molti ricordano che Henry Ford fu il primo, nel 1914, ad avere una idea rivoluzionaria: pagare di più una giornata di lavoro più corta – 5 dollari per 8 ore – puntando sul saggio di massa anziché sul saggio di profitto; e fece questo senza immaginare che introduceva in tal modo la ricetta di Marx per il capitalismo maturo.

Negli anni 70 il fordismo ha iniziato il suo declino a causa di fattori sia economici che culturali.

Da un punto di vista economico, in un quadro profondamente mutato, si assiste alla saturazione del mercato dei beni di massa standardizzati, alla concorrenza di paesi terzi, alla impennata dei prezzi del petrolio (crisi petrolifera del '73).

Da un punto di vista culturale, il grande successo della produzione di massa aveva permesso ad un sempre maggior numero di persone di acquisire un determinato tenore di vita, di soddisfare le necessità contingenti e quindi cominciavano ad affacciarsi richieste di beni e servizi nuovi e diversificati.

Oltre a questo, l'intensificazione del lavoro e l'alienazione dei lavoratori, legati all'elevato grado di automazione e alla standardizzazione delle mansioni, radicalizzò la conflittualità sociale e sindacale che si fece sempre più aspra nel corso di tutti gli anni 70.

A questo proposito vale la pena di ricordare come la situazione politica mondiale – in pratica la contrapposizione Est / Ovest – fungeva da pietra filosofale per i movimenti sindacali che hanno agito in quegli anni come gli alchimisti medievali: trasformare il piombo in oro; trasformare cioè la paura dell'occidente di fronte ad una possibile espansione comunista in vantaggi sociali ed economici per i lavoratori che rappresentavano.

Le mutate condizioni generali insieme al rapido sviluppo delle tecnologie e all'effetto della "globalizzazione" economica, nata in embrione alla fine della seconda guerra mondiale, ma tenuta in naftalina fino alla caduta dell'impero sovietico, hanno contribuito alla creazione di uno scenario profondamente mutato rispetto a quello vissuto per quasi tutto il novecento.

Per rispondere alle nuove esigenze e bisogni provenienti dal mercato, l'impresa di stampo fordista si è dovuta modificare e adeguare alla situazione. Non si punta più alla produzione di beni di massa validi per tutti i tipi di consumatori, ma di beni e servizi differenti in base ai diversi gusti.

Per fare ciò diviene necessario creare una nuova struttura occupazionale e un nuovo paradigma organizzativo. La razionalizzazione e standardizzazione del processo produttivo non è più in grado di produrre beni diversificati e di qualità e così si ricorre alla produzione snella o flessibile che consente una elevata variabilità di prodotti.

Essenziale diventa, a questo punto, un nuovo utilizzo del fattore umano e della forza lavoro che si raggiunge attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali che permettono maggiore variabilità e discrezionalità.

La differenziazione e la specializzazione dei servizi finali per i consumatori implica e necessita di una maggiore intermittenza delle prestazioni, incentivando orari atipici, flessibili, rapporti di lavoro non standard, che vanno dai turni per consentire il ciclo del lavoro notturno e festivo, sino all'introduzione di tipologie quali il part-time e il lavoro a tempo determinato.

Si realizza così la diffusione di forme di lavoro autonomo, indipendente e dipendente, che riguardano sia le prestazioni di scarsa qualifica che quelle ad elevato contenuto.

Al modello esistente se ne sostituisce uno in cui forme di lavoro flessibile, oltre che precario, danno origine a rapporti di lavoro che vanno oltre i limiti della subordinazione, come tradizionalmente intesa.

Il nuovo modello di organizzazione del lavoro post-fordista mette così in discussione gli schemi tradizionali dei contenuti e delle modalità delle prestazioni di lavoro fino a quel momento in vigore.

Declina in tal modo la tipologia lavorativa legata alle origini della industria di massa, fondata sul rapporto d'impiego a tempo indeterminato, full-time. Si affermano, invece, nuove forme di lavoro cosiddette atipiche che nel corso degli ultimi anni sono diventate oggetto di grande interesse e/o preoccupazione.

Affrontiamo ora, se pur in sintesi, la definizione di lavoro atipico e la normativa di riferimento che ha accompagnato e incentivato il suo affermarsi.

Il lavoro "tipico" si fonda su alcuni presupposti fondamentali che lo connotano e che possono essere così riassunti:

- ▶ Impiego basato sulla subordinazione gerarchica all'imprenditore;
- ▶ Integrazione organizzativa nell'azienda;
- ▶ Obbligo a tempo indeterminato;
- ▶ Regime costante della prestazione;
- ▶ Esclusività del rapporto con l'imprenditore;
- ▶ Offerta della disponibilità temporale del lavoratore.

Che cos'è allora il lavoro atipico?

Esso rappresenta il risultato dei cambiamenti che stanno modificando la condizione occupazionale standard della “società salariale”, cioè di quel sistema che presuppone la centralità del lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, e l’importanza del sistema di protezione sociale.

Le forme di lavoro atipico risultano più facilmente definibili per quello che non sono e che non hanno rispetto a quello che sono e che possiedono. Si tratta di un fenomeno relativamente giovane ma in forte espansione che sta riguardando soprattutto le forme di primo ingresso nel mondo del lavoro.

C’è chi sostiene che fino ad ora il “tipico” era il lavoro subordinato, ma adesso i lavoratori intermittenti sono sempre più in aumento e svolgono mansioni sempre più diverse. Ciò che era “tipico” fino a qualche tempo fa si sta modificando e riducendo e le forme di lavoro atipico possono rappresentare una buona opportunità di inserimento nel mondo del lavoro e di innalzamento del livello occupazionale complessivo. Viene così ribaltata la prospettiva di analisi sostenendo, non senza qualche ragione, che ormai l’“atipico” sta diventando la modalità tipica di inserimento nel mondo del lavoro sia per i giovani che per gli adulti, andando a coprire circa la metà dei nuovi posti di lavoro.

C’è poi chi definisce le nuove tipologie contrattuali come lavoro post-fordista, caratterizzato da aspetti cognitivi, particolarmente adattabile a strutture di piccola impresa o sistemi di imprese.

Da un altro punto di vista si possono classificare forme di lavoro atipico più tradizionali e altre più innovative; tradizionali sono quelle che esistevano prima della crisi del fordismo mentre innovative quelle il cui ordinamento è stato definito recentemente.

Secondo una ulteriore definizione si possono classificare le varie forme di lavoro atipico in base alle caratteristiche che rappresentano (ad es. in base al contenuto formativo o alla sicurezza del posto di lavoro).

Infine, in base ad un’altra classificazione, i lavori atipici si differiscono per il grado di autonomia e di professionalizzazione implicita e il diverso livello salariale che risulta generalmente minore rispetto agli impieghi standard.

Possiamo sintetizzare il tutto affermando che sono definite atipiche quelle tipologie contrattuali che si differenziano per una o più caratteristiche rispetto al lavoro a tempo indeterminato e standard.

Per quanto riguarda la normativa italiana la prima Legge sull’argomento è stata la 230 del 62 che disciplina i contratti a tempo determinato. In realtà quella Legge stabilì la supremazia del rapporto a tempo indeterminato come fondamentale rapporto di lavoro, prevedendo solo in via residuale ed eccezionale la stipula di contratti a termine.

Negli anni 80, tramite la Legge 863 dell’ 84 che introdusse i contratti di formazione lavoro ed il part-time, si cercò di promuovere l’occupazione giovanile.

Con la Legge 223 del 91, che è ricordata come la legge sui licenziamenti collettivi, si stabilisce che i lavoratori in mobilità possono usufruire di contratti a tempo determinato per una durata non superiore a dodici mesi.

Arriviamo quindi al 1997 dove troviamo le vere innovazioni con la Legge Treu (L.196/97).

Con questa Legge si va verso una graduale deregolamentazione del regime normativo dal momento che viene legalizzato il lavoro interinale; fortemente incoraggiato il contratto a tempo determinato; esteso il lavoro a termine a settori di attività prima esclusi; rinforzati i contratti a causa mista come i CFL e l'apprendistato.

Come mai questa improvvisa accelerazione?

Nello stesso anno nasce in Europa la EES (European Employment Strategy), cioè la strategia europea per il lavoro, che si proponeva di eliminare quelli che venivano e sono definiti lacci e laccioli del mercato del lavoro europeo, in altre parole il garantismo e la rigidità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

La speranza era quella di ridurre la disoccupazione grazie alla deregolamentazione del rapporto di lavoro. Il ragionamento è di questo genere:

- una deregolamentazione produce più occupazione e competitività; una Europa con più occupati produce di più; l'economia più competitiva cresce ed è in grado di impiegare un numero maggiore di persone; risultato: meno disoccupazione.

Un circolo virtuoso che come carburante prevede la flessibilità, che dimentica però la dimensione dell'individuo e quindi gli effetti sul lavoratore e che, soprattutto, a tutt'oggi non ha portato risultati visto che l'economia europea è al palo e la disoccupazione cresce.

Dalle stesse motivazioni, con gli stessi criteri e, a nostro parere, i medesimi errori, sono nati negli ultimi anni il "Libro Bianco" del 2001 e la Legge 30 del 2003.

Quest'ultima affermazione non vuole essere una critica, ma semplicemente la testimonianza di un paradosso:

mentre con la Carta di Nizza (2001) si sancisce, ancora una volta, l'aspetto fondamentale nel lavoro della tutela della dignità del lavoratore alla quale la Carta dedica un terzo delle sue enunciazioni, nel Libro Bianco tale aspetto è considerato residuale, realizzando così una vera e propria inversione di prospettiva. La Legge 30, che del Libro Bianco è emanazione, realizzando una serie di strumenti di flessibilità assegna priorità al mercato, modulando la sorte del lavoratore alle sue (del mercato) esigenze sul presupposto, tutto da verificare, che il mercato stesso contenga in se gli strumenti di riequilibrio necessari a salvaguardare l'individuo e comunque il bene collettivo del presunto aumento occupazionale prevale sulla dimensione "uomo".

* * * * *

Le trasformazioni nel mondo del lavoro appena descritte sono un tema di grande attualità nel dibattito economico e sociologico. La fase di mutamento che sta attraversando la società neo contemporanea è interpretata in maniera non univoca da tutti gli studiosi, come, appunto, evidenzia la molteplicità di definizioni utilizzate: società post industriale; post fordismo; società post moderna.

Su un punto c'è una certa convergenza e cioè sul fatto che si assiste ad una profonda trasformazione del lavoro.

Il dibattito, nel corso degli anni, si è diviso tra chi considera vantaggiosa la flessibilità, perché renderà più facile l'inserimento nel mercato del lavoro, darà maggiore possibilità agli individui di diventare imprenditori di sé stessi e chi vede la flessibilità solo come una forma di precarizzazione e instabilità.

Si contrappongono, da un lato, l'idea neo liberista che considera la deregolamentazione del lavoro dipendente a tempo indeterminato indispensabile per promuovere crescita economica, sviluppo e competitività; e dall'altra parte, invece, chi pensa che l'unico modo per affrontare le trasformazioni del lavoro senza sfociare nella precarietà e nella instabilità delle nuove forme di lavoro atipiche, sia un più vasto rafforzamento delle forme di regolazione sociale ottenute durante il periodo fordista.

Il mondo degli imprenditori richiede a gran voce strumenti di assunzione (ma anche di licenziamento) più flessibili; da più parti, tra gli esperti del mercato del lavoro e dell'organizzazione aziendale, si parla dell'inevitabile mutamento delle caratteristiche tradizionali del lavoro e del lavoratore.

Una parte della letteratura, poi, sottolinea come la flessibilità può avere anche risvolti positivi perché viene vista come forma di arricchimento personale e di sviluppo delle potenzialità creatrici del singolo individuo che nell'antico taylorismo erano fortemente condizionate. In pratica la flessibilità come strumento per superare le rigidità contrattuali e raggiungere maggiore autorealizzazione e sviluppo delle proprie professionalità.

Altri ancora intravedono nella flessibilità e nella riduzione della rigidità del sistema italiano una spinta verso una maggiore crescita del sistema "paese" e una diminuzione del tasso di disoccupazione. Secondo questo punto di vista, infatti, una minore rigidità contrattuale non eliminerebbe totalmente il problema della disoccupazione complessiva, ma sicuramente risolverebbe quello della disoccupazione di lunga durata e produrrebbe, quindi, una più larga partecipazione al mercato del lavoro. Praticamente si sostiene che dare la possibilità alle imprese di assumere e licenziare più facilmente porti al superamento di quei "lacci e laccioli" di cui accennavamo in precedenza per dare una maggiore competitività e quindi una minore disoccupazione.

Tra gli esponenti che si schierano contro la diffusione della flessibilità in generale e dei lavoratori atipici in particolare, c'è chi parla di tramonto delle sicurezze, chi di costi umani e oneri sociali insostenibili, chi di inaridimento della personalità, con un filo conduttore comune:

- ▶ porre l'accento sugli aspetti negativi e distruttivi in atto ed evidenziare, in contrapposizione con le posizioni degli economisti liberisti, che i lavori atipici, piuttosto che creare occupazione aggiuntiva, man mano che aumentano riescono a malapena a recuperare una parte dei posti di lavoro che ogni anno si perdono.

Anche in questi autori, comunque, prevale l'orientamento per cui il lavoro flessibile può non piacere, ma è destinato a durare a lungo nel mondo del lavoro poiché è strettamente connaturato con i modelli organizzativi e le tecnologie delle imprese del XXI° secolo e, quindi, dobbiamo imparare a convivere.

La prospettiva di analisi, però, non è per tutti la stessa.

C'è, infatti, chi punta l'attenzione più su quelle che sono le implicazioni personali del fenomeno.

Si ritiene che il nuovo principio della società post industriale, basata sul breve termine e sulla veloce risposta agli stimoli del mercato, mina la stabilità dei rapporti sociali, contribuisce alla creazione di un forte senso di ansietà e di preoccupazione e spinge verso una maggiore individualizzazione. L'incertezza è oggi il tratto distintivo del lavoro che ha cambiato la sua forma in modo radicale.

Il lavoro contemporaneo, connotato dall'idea di flessibilità, caratterizzato dalla sua struttura a rete e dall'alto livello di mobilità, tende a cancellare la "certezza" e a creare insicurezza. Quest'ultima, a sua volta, si riversa sull'individuo che risulta più instabile e "vuoto" e ciò si fa sentire nella sua vita personale e privata, modificando stili di vita, prospettive, strategie e valori.

I costi umani della flessibilità, quindi, investono anche la sfera progettuale dell'individuo. Il lavoratore a termine, instabile o precario, si trova nell'impossibilità di formulare previsioni e progetti a lungo termine.

A loro volta l'insicurezza, l'incapacità assoluta di progettazione e la mancanza di previsione del futuro, non sono fattori solo individuali, ma investono l'intera società che risulta sempre più pervasa da sentimenti di rassegnazione, timore del futuro e da crescenti differenziazioni sociali.

Quindi, per sintetizzare

E' vero che allo stato attuale dell'economia il lavoro flessibile risulta inevitabile perché associato alla natura della "globalizzazione", ma è altrettanto vero che vanno analizzate e arginate le implicazioni che tale sistema produce. Bisogna evitare che i costi sociali della "deregolamentazione" del lavoro siano scaricati sui lavoratori sotto forma di disoccupazione e precarietà altrimenti non si ottiene sviluppo e ricchezza, ma solo l'asservimento della "società", intesa come insieme di "persone", all'interesse economico.

Rimane ora da affrontare la questione del ruolo che deve o dovrebbe ricoprire il Sindacato di fronte ad un mercato del lavoro che, piaccia o non piaccia, è profondamente mutato rispetto al passato.

E' utile, a questo proposito, dare uno sguardo alle proposte sull'argomento che provengono dalle due più grandi Confederazioni Sindacali presenti in Italia: la CGIL e la CISL.

Due sono gli elementi che ci sembra di poter cogliere nelle tesi della CGIL.

Il primo, più di lungo periodo, è quello che si propone di ricostruire una rete di diritti sociali e del lavoro sul piano sopranazionale.

Il secondo è quello che ritiene indispensabile riportare ad unità il mondo del lavoro in Italia, dare voce e maggiore rappresentanza anche al lavoro precario, al lavoro dipendente più povero e ai lavoratori emarginati attraverso un nuovo "patto di cittadinanza" che abbia come cardine il concetto di "lavoro economicamente dipendente" con la

conseguente estensione dei diritti (e dei costi), attribuiti oggi al lavoro subordinato, a tutte le fattispecie economicamente dipendenti dall'impresa.

Un patto che assuma da un lato il valore sociale del lavoro e dall'altro faccia della qualità del lavoro il nesso con una maggiore specializzazione del sistema economico. In sostanza si persegue la creazione non di un nuovo statuto dei lavoratori, ma di uno "statuto dei lavori".

Per quanto riguarda la CISL, a valle di una analisi dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro che trova elementi di convergenza con le tesi CGIL, ma anche elementi di divergenza là dove ci si rammarica per una mancata partecipazione dei lavoratori al processo di cambiamento, troviamo le proposte.

L'accesso al lavoro e la tutela dell'occupazione dei nuovi soggetti devono essere portati avanti in un'ottica di equità e di potenziamento delle capacità e delle possibilità di affermazione di ciascuna persona.

La priorità deve essere accordata alla promozione e al rafforzamento degli obiettivi della strategia del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 che si è prefisso la costruzione di una economia competitiva basata sulla conoscenza e sulla promozione della piena occupazione.

L'azione sindacale collettiva deve essere volta ad affermare la concezione del lavoro come opportunità di sviluppo del potenziale personale e a sostenere una organizzazione del lavoro inclusiva e qualificante.

Anche la CISL, poi, sostiene che a fronte della trasformazione del mercato del lavoro sia necessario rivendicare uno "statuto dei lavori" che assicuri tutele di base comuni e che ricomprenda tutte le forme di lavoro – tipico e atipico – definendo quest'ultimo anche "economicamente dipendente".

Entrambe, quindi, approcciano il problema nella sua complessità e realtà.

Da un lato certificano che il mutamento profondo all'interno della società e del lavoro affonda le sue radici nell'era della "globalizzazione" e sarebbe inutile considerarlo come un incubo dal quale prima o poi ci sveglieremo; dall'altro propongono soluzioni che, pur nella consapevolezza della loro lenta gestazione a fronte di continui cambiamenti vertiginosi in atto, rappresentano una possibile mediazione degli effetti considerati negativi del "nuovo" che avanza.

Per quello che ci riguarda, ribadiamo con forza alcuni concetti.

- ▶ Occorre che le imprese rilancino gli investimenti verso l'innovazione e la ricerca, smettendola di cercare la competitività esclusivamente attraverso la diminuzione del costo del lavoro e la deregolamentazione del rapporto di lavoro.
- ▶ Diventa imprescindibile, inoltre, puntare su una formazione continua e diffusa che va considerata come elemento centrale di sviluppo per le aziende e di tutela della professionalità dei lavoratori e non, invece, come un fastidioso onere contrattuale possibilmente da disattendere. Si potrebbe anche ipotizzare proposte formative offerte dal Sindacato che abbiano come destinatari sia i lavoratori sia chi è in cerca di lavoro.

- ▶ E' necessario, ancora, estendere le tutele a tutto il mondo del lavoro e ci trova d'accordo l'opportunità di uno "statuto dei lavori".
- ▶ Bisogna, poi, concretamente stimolare la "politica" ad occuparsi di queste problematiche non solo in prossimità delle scadenze elettorali e con vaghe dichiarazioni di principio.
- ▶ Per ultimo, ma non ultimo, è essenziale perseguire l'unità dei lavoratori, ma ancora prima è necessario ricercare l'unità del sindacato intesa come sintesi, pur nelle proprie diversità, di obiettivi comuni a difesa dei lavoratori e per il rilancio dell'occupazione.

A tutto questo, ci sentiamo di aggiungere l'importanza, oggi, di riscoprire il mestiere di "sindacalista" abbandonando quella voglia, che sembra pervadere un po' tutti, di sentirsi "imprenditori sindacali".

Perché, vedete.....

Noi non sappiamo quale sarà il futuro del mondo del lavoro, ma sappiamo che le generazioni a venire, del loro presente ci riterranno responsabili.