

il

n. 2 | febbraio
2025

Testata fondata nel 1981

PRO GETTO

 **Fondazione
Ezio Tarantelli**
Cultura • Ricerca • Innovazione

Rivista di cultura del lavoro

Interventi di Luigi Sbarra e
Daniela Fumarola

Referendum sul lavoro

Don Milani e il Giubileo

Regolamentare i tirocini

Le nuove sfide della Ces

Partecipazione e sostenibilità

Basilicata: sfuggire alla
subalternità depredata

Sindacato e anticipazione
strategica

il Progetto

rivista di cultura del lavoro

Il Progetto, rivista di cultura del lavoro, propone ai lettori contributi originali e inediti. Le proposte di articoli scientifici per la pubblicazione possono essere presentate da ricercatori, studiosi, sindacalisti, studenti, giornalisti, chiunque interessato ai temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Ogni proposta è sottoposta a un processo di referaggio da parte di revisori selezionati dal comitato di redazione, unico organo deputato a decidere sull'effettiva pubblicazione definitiva.

Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione.

La rivista è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della rivista è numerato, in ordine progressivo.

Tutti i numeri della rivista il Progetto sono pubblicati sul sito della rivista (<https://ilprogetto.fondazionetarantelli.it>) e della Fondazione Ezio Tarantelli (www.fondazionetarantelli.it) e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.

Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BA-NC-SA).

Il testo contenuto all'interno della rivista, e la rivista stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'articolo, il numero e l'anno di pubblicazione della rivista, nonché il sito internet in cui essa è pubblicata.

Numero 2, Anno 1, Febbraio 2025

ISSN 3035-3955

© 2025 Fondazione Ezio Tarantelli, Roma.

il Progetto – rivista di cultura del lavoro

Direttore editoriale: Emmanuele Massagli

Direttore responsabile e coordinatore di redazione: Francesco Lauria

Redazione: Brigida Angeloni, Sara Barberotti, Maria Berretta, Ilaria Carlino, Damiano Laurenti Gabrielli, Marcello Poli, Laura Santilli, Ulderico Sbarra.

Per scrivere alla redazione: ilprogetto@fondazionetarantelli.it

Fondazione Ezio Tarantelli Cultura Ricerca Innovazione

Telefono: +39 068474525

Mail: segreteria@fondazionetarantelli.it

Indirizzo: Via Giovanni Maria Lancisi n. 25 – 00161 Roma

Indice

Editoriale

di Emmanuele Massagli 4

Documenti

Intervento di Luigi Sbarra al Consiglio Generale Cisl del 12 febbraio 2025 6

Intervento di Daniela Fumarola al Consiglio Generale Cisl del 12 febbraio 2025 14

Le radici e le ali

Don Milani dalla parte degli ultimi e dei poveri alla luce del Giubileo

di Francesco Lauria 25

Europa Mondo

Le sfide del sindacato europeo tra le ambizioni della nuova Commissione Europea e le incertezze del sistema globale

di Andrea Mone 35

Centro e Periferie

Per la Basilicata è il tempo di fuggire ad un orizzonte depredato e subalterno

di Luana Franchini 39

Mercati del Lavoro

Qualche considerazione sui referendum in materia di lavoro

di Emmanuele Massagli 44

Verso una regolamentazione europea dei tirocini. Il parere del Cese

di Nicoletta Merlo 52

Il Rapporto Inapp sulle trasformazioni del mercato del lavoro

di Redazione 59

Frontiere della Partecipazione

Rendicontare la partecipazione come prova di sostenibilità sociale. Si riscrivono le relazioni industriali?

di Domenico Iodice 65

Relazioni di Lavoro

La just transition nel settore alimentare: sfide e opportunità per l'azione sindacale

di Marco Betti e Marcello Pedaci 68

Orizzonti sindacali

Abbracciare il cambiamento per forgiare il futuro in un mondo in transizione. La previsione strategica, un metodo per strutturare il pensiero e l'azione.

di Antonella Spada 71

Applicare il pensiero strategico al sindacato: l'esperienza della Cisl di Sondrio

di Ilaria Urbani 76

Stazione Lavoro (Roma) il focolare per i rider promosso dalla Fit Cisl del Lazio

di Francesco Lauria 79

SegnalAzioni

Oltre nuovo per vino nuovo. Rinnovare le istituzioni del lavoro al tempo della AI 86

Laburismo cristiano. Lavoro, politica e fede 87

Call for papers 88

Editoriale

“Cambiamento”

di Emmanuele Massagli

È questa la parola che viene in mente sfogliando (o “scrollando”, visto il formato digitale) le pagine del numero 2 della rivista.

Cambiamento nelle organizzazioni, nello scenario europeo e globale, nelle periferie, nel mercato del lavoro, nelle frontiere della partecipazione.

Con questo numero la nostra rivista, ora riconosciuta dal CNR e dotata di un codice ISSN, inaugura una nuova sezione: “Documenti”, riportando i due importanti (se non addirittura, ce lo dirà il tempo, storici) interventi di Luigi Sbarra e Daniela Fumarola che hanno caratterizzato il Consiglio Generale della Cisl del 12 febbraio scorso, ove è stato formalizzato il cambio al vertice della confederazione.

Le sezioni già note ai lettori sono aperte da un’ampia riflessione di Francesco Lauria sul senso profondo dell’anno Giubilare posto in dialogo con la figura e l’opera di emancipazione degli ultimi di Don Lorenzo Milani.

È affidata al responsabile delle politiche europee della Cisl, Andrea Mone, l’analisi del ruolo del sindacato europeo di fronte ai cambiamenti all’orizzonte della nuova Commissione, ma anche delle sempre più forti incertezze del sistema globale.

Viene pubblicato, per la rubrica Centro e Periferie, un accorato e profondo appello alla rinascita di una delle Regioni maggiormente periferiche del nostro Paese, la Basilicata, ad opera di Luana Franchini, sociologa e sindacalista.

La rubrica “Mercati del Lavoro” risulta particolarmente ricca questo mese, comprendendo la riflessione critica, a mia firma, sui referendum in materia di lavoro, promossi dalla Cgil, un documentato e prezioso articolo di Nicoletta Merlo sul tema della regolamentazione europea dei tirocini; la sintesi dei contenuti principali del recentissimo Rapporto INAPP sulle trasformazioni del mercato del lavoro.

Il tema del cambiamento (come ci ha insegnato il prof. Carera, Mario Romani avrebbe detto “conversione”) promosso attraverso la partecipazione è affidato al giuslavorista Domenico Iodice che analizza le nuove e recentemente contestate norme europee sulla rendicontazione di sostenibilità come strumento di possibile riscrittura delle relazioni industriali.

Per la rubrica “Relazioni di lavoro” è stata affidata ai docenti dell’Università di Teramo Marco Betti e Marcello Pedaci la sintesi di una significativa ricerca sulla giusta transizione nel settore alimentare.

Questo numero della rivista, come annunciato nel primo editoriale, prevede inoltre l’avvio di una nuova rubrica: “Orizzonti sindacali”. Sono tre i contributi presenti: la riflessione teorica sulla previsione strategica (“foresight”) realizzata da Antonella Spada, consulente delle Nazioni Unite e delle istituzioni europee; la narrazione dell’applicazione concreta del pensiero strategico ad una peculiare realtà sindacale, (la Cisl di Sondrio) operata della sindacalista Ilaria Urbani; un

approfondito “ritratto” di un’esperienza fortemente innovativa, ma con radici nel mutualismo ottocentesco: “Stazione lavoro” della FIT Cisl Lazio, focolare per i rider della capitale.

Chiude il numero, come di consueto, la rubrica SegnalAzioni.

Un ultimo “cambiamento” da annunciare a tutti: il Progetto si è lanciato anche in un’avventura multimediale con la pubblicazione del primo podcast della rubrica Europa Mondo che trovate sul sito e che rappresenta una sperimentazione che vorremo sempre più implementare nel futuro prossimo.

Come sempre, fateci sapere cosa ne pensate e, se vi piace, aiutateci a diffondere la nostra rivista, la nostra newsletter, i nostri podcast tra amici, collaboratori, operatori sociali, ricercatori, giornalisti soprattutto se aperti al cambiamento, non impauriti dall’innovazione e capaci di pensiero libero e non dogmatico.

Intervento di Luigi Sbarra al Consiglio Generale Cisl del 12 febbraio 2025¹

Grazie a tutti. Benvenuti. È davvero una giornata particolare, quella di oggi. Lo è per la Cisl, che è chiamata a guardare avanti nel segno della condivisione e dell'unità. E lo è per me personalmente, come potete ben immaginare.

Ho sempre pensato che il 3 marzo di quattro anni fa sarebbe rimasto, al netto di quelli più legati alla famiglia, il giorno più intenso ed emozionante della mia vita. Lo è ancora, perché essere chiamato a guidare la Cisl è stato un privilegio unico, ineguagliabile, e quel primo momento lo porterò sempre con me, scolpito nella mente e nel cuore. Ma i sentimenti, le sensazioni che provo ora vanno sicuramente ad affiancarsi, come intensità, a quelli di allora.

È stato un viaggio incredibile. Un'esperienza straordinaria, di quelle che riempie di senso una vita. Ed io ancora oggi, soprattutto oggi, ve ne sono grato.

Ho avuto modo di conoscere ancora meglio di quanto già non fosse le qualità, la ricchezza, del tessuto umano e professionale di cui è fatta la Cisl. Mi avete dato tanto, tantissimo. Se fossi riuscito a restituire anche solo la metà di quel che ho ricevuto, potrei dirmi soddisfatto del lavoro fatto.

Un grande scrittore [Marcel Proust] disse una volta che *“i giorni sono forse uguali per un orologio, ma non per un uomo.”* No, non sono stati certo tutti uguali, i giorni che hanno scandito questi quattro anni.

Di certo però io ho provato a viverli tutti, dal primo all'ultimo, nel modo più pieno possibile, spendendo ogni energia a mia disposizione nel tentativo di fare, insieme a voi, ciò che ritenevo giusto, quella che consideravo la cosa migliore. A volte i risultati possono essere stati migliori, a volte meno. Come sempre nella vita.

Quel che di sicuro ci possiamo riconoscere con orgoglio è il coraggio, la determinazione, con cui abbiamo affrontato tanti passaggi difficili e complessi. Persino tragici, ripensando alla dimensione avuta e agli effetti provocati.

L'emergenza Covid e la trincea di solidarietà che ha visto impegnati migliaia di delegati, operatori, quadri, dirigenti che hanno continuato a lavorare nei modi e nelle forme concesse, sfidando il pericolo. Il modo in cui abbiamo obbedito all'imperativo di tenere unito il Paese, di garantire servizi e beni anche nei periodi di lockdown e di far ripartire il sistema produttivo, dando centralità al lavoro e proteggendo le persone. Quindi la scelta di sostenere senza esitazioni l'obbligatorietà del vaccino e del Green Pass. E la sigla dei Protocolli per la messa in sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa è stata la Cisl nel tempo della pandemia.

¹ Si tratta dell'intervento pronunciato da Luigi Sbarra, segretario generale Cisl, in occasione del Consiglio Generale della confederazione che ne ha ratificato le dimissioni, per raggiunti limiti di età.

E poi, nemmeno il tempo di iniziare a vedere un po' di luce in fondo a questo tunnel, la notte del 24 febbraio di ormai tre anni fa è arrivato il criminale attacco scatenato da Putin contro l'Ucraina. Attacco dal sapore pienamente imperialista non solo ad un Paese di cui non si tolleravano indipendenza e autonomia, ma alle norme del diritto internazionale che regolano la nostra convivenza. Anche in questo caso non abbiamo esitato, condannando immediatamente l'aggressione. E non abbiamo mai avuto il minimo tentennamento su quale dovesse essere la linea da mantenere. Mentre da altri venivano formule ambigue come quella della "neutralità attiva" o appelli generici in nome di un astratto pacifismo, noi abbiamo detto che sì, la pace è un bene supremo, ma non una pace "purché sia".

Non poteva essere, e non può essere pace, quella risultante da un inchino a chi crede di poter ridisegnare i confini d'Europa con la forza. L'unica pace possibile era, ed è, una pace giusta e duratura, rispettosa della sovranità degli Stati e della libertà dei popoli.

Oggi, mentre gli equilibri geopolitici sono ancora più fragili e scossi rispetto ad allora, risulta ancora più chiaro, credo, quanto sia stato importante schierarsi senza esitazioni a difesa del modello di società aperta e dei valori di libertà che appartengono alla democrazia europea.

Detto questo, grande impegno c'è voluto soprattutto per fronteggiare le conseguenze economiche e sociali dell'aggressione russa nel nostro Paese: le grandi forniture ferme, l'accorciamento delle catene di approvvigionamento, i costi energetici...

Abbiamo affrontato, tra shock energetico e peso delle sanzioni, carenza di materie prime e impennata dei prezzi con l'inflazione tornata a doppia cifra, una vera "tempesta perfetta". Ma non abbiamo perso la rotta, mantenendo come coordinate fondamentali la necessità di una transizione ecologica graduale, non ideologica e socialmente sostenibile, e l'idea che le risposte efficaci potessero venire solo da un rinnovato e comune slancio a livello europeo.

Lo abbiamo sostenuto anche nel nostro Manifesto per l'Europa, sottolineando l'importanza di non disperdere lo spirito che aveva contrassegnato le risposte condivise alla crisi pandemica. E invece è successo, un affievolimento di questo spirito c'è stato. Prova ne è la riforma del Patto di Stabilità, con i vincoli troppo stringenti che ha reintrodotta.

È un errore, frutto di egoismi e miopie, che abbiamo chiesto subito di correggere. Perché abbassare la guardia, adagiarsi e tornare alle vecchie abitudini una volta passato il momento di massimo pericolo è umano e può essere comprensibile per un individuo, ma non è consentito ad una grande istituzione, ad un soggetto sovranazionale chiamato a stare sulla scena globale in modo coeso e determinato.

Fatemi dire che in questi quattro anni "vissuti pericolosamente" sia a livello mondiale sia per quanto riguarda il nostro Paese, la Cisl è sempre stata in prima linea. Lo ha fatto con la forza delle sue idee, della sua autonomia, della sua capacità di anteporre ad ogni altra considerazione il perseguimento dell'interesse generale.

Abbiamo così percorso molta strada. Siamo riusciti perché siamo stati “viaggiatori leggeri”. Senza bagagli ideologici e senza farci mai condizionare da chi, avendone, troppo spesso ha preteso, procedendo in modo più lento o non muovendosi affatto, di farci rallentare e di indicare una pretesa strada giusta che invece giusta non era, e non è.

Invece dell’istanza reiterata e sterile del conflitto sempre e comunque, tanto da scadere in un antagonismo capace di condurre solo in un vicolo cieco, noi abbiamo costantemente indicato la via del dialogo, della corresponsabilità, dell’unità di intenti in nome delle ragioni del mondo del lavoro e del bene comune.

Una via da percorrere per arrivare a stringere, come abbiamo esortato a fare già al nostro ultimo Congresso, un Patto per lo sviluppo, il lavoro, la coesione, l’innovazione, gli investimenti e la competitività.

È vero: all’esterno, tra i nostri interlocutori, la capacità di cogliere l’intima verità contenuta in questa visione strategica non è stata sempre costante.

Anche se è motivo di soddisfazione che nel recente Rapporto sulla competitività per l’Unione europea di Mario Draghi si parli della necessità di un nuovo “Contratto sociale”.

La cosa importante, però, è che lavoratori e pensionati hanno apprezzato. Segno che quando fai del tuo meglio e fai bene, con coerenza di posizioni e concretezza di risultati, poi “le persone capiscono”.

I risultati del tesseramento ne sono la prova più bella. La Cisl è un’organizzazione salda, radicata, un sindacato ben piantato nel presente e che guarda al domani. Merito della chiarezza della nostra proposta e insieme dello straordinario lavoro capillare che oggi mi fa ringraziare dal profondo tutte le federazioni, ogni presidio orizzontale e verticale, l’intero sistema dei servizi della Cisl.

Un lavoro di squadra eccezionale. Rinnovando noi stessi. Ringiovanendo anche anagraficamente tante nostre strutture. Considerando ogni passo in avanti non il raggiungimento del traguardo, ma la condizione per farne un altro ancora e poi ancora.

E fatemi dire: al di là degli straordinari dati numerici, c’è un elemento tutto “politico”. Di “politica sindacale”. Perché altra noi non ne conosciamo. E non ci interessa conoscerla e frequentarla.

Se siamo cresciuti in modo così poderoso, vuol dire che le lavoratrici e i lavoratori, le pensionate e i pensionati, vogliono e apprezzano un “sindacato che fa il sindacato”. E noi questo abbiamo fatto. Sempre e in ogni momento. Abbiamo fatto il nostro mestiere. Senza alcuna collateralità con la politica. Senza pregiudizi ideologici. Senza simpatie o antipatie rispetto a questo o quel governo. Siamo stati sempre e solo “sindacalisti”.

E come tali abbiamo promosso e cercato il confronto, abbiamo rivendicato, abbiamo negoziato e contrattato. È così che siamo stati credibili. È così che siamo stati evidentemente riconosciuti, dagli interlocutori, come portatori di uno spirito costruttivo, lontani anni luce dalla logica del “tanto

peggio tanto meglio” che appartiene ad altri e che in politica troppo spesso zavorra le posizioni di chi, a turno, si oppone a chi governa.

Siamo approdati a tante conquiste grazie a questa credibilità e alla tenacia con cui abbiamo sempre dialogato. Ma anche grazie alla determinazione con cui ci siamo mobilitati, senza alcuna paura, quando il filo del dialogo è stato fatto cadere dalle nostre controparti. O quando non siamo stati soddisfatti delle proposte ricevute o delle misure adottate.

Lo abbiamo fatto con le due grandi piazze della responsabilità. Con tanti sit-in ed assemblee. Con il sostegno agli scioperi di categoria nel corso delle vertenze più delicate che si erano incagliate. Sia con il Governo Draghi, sia con il Governo Meloni, dei risultati raggiunti siamo stati protagonisti.

Basta mettere in fila qualche “titolo” di questi anni, senza nemmeno pretesa di completezza.

Oltre agli accordi Covid su salute e sicurezza, su durata e risorse delle Casse integrazione in deroga attivate per la pandemia, pensiamo al Patto del pubblico impiego, all’intesa sulla Scuola, agli accordi sullo smartworking, al contrasto alle delocalizzazioni e alle privatizzazioni selvagge, all’uscita graduale dal blocco dei licenziamenti, alla gestione di molte crisi aziendali, alcune delle quali concluse con successo.

Sul piano contrattuale abbiamo firmato e rinnovato contratti eccellenti, nel pubblico e nel privato. Alcune volte anche da soli, come è successo con le ultime intese sul contratto degli statali, con l’accordo per regolare l’attività di sciopero durante il Giubileo, con l’intesa separata con Poste italiane.

Tutto quello che abbiamo fatto è stato sempre e soltanto pensando esclusivamente al bene dei lavoratori e dei pensionati di questo Paese. Per risolvere problemi, sbloccare situazioni critiche, conquistare avanzamenti. Lasciando fuori dalla porta considerazioni di ogni altro genere. Cosa che chiaramente ha preferito e preferisce non fare, in nome del solito benaltrismo che produce solo autogol, chi sottraendosi o facendo saltare i tavoli delle trattative nega a centinaia di migliaia di persone la possibilità di guadagnare condizioni salariali migliori.

È successo puntualmente anche in occasione delle ultime quattro Leggi di Bilancio. Con i “niet” pronunciati prima ancora che ne circolassero le bozze, con gli scioperi generali preventivi, con la rinuncia in partenza ad incidere per cambiare quanto era possibile cambiare. Preferendo un proclama altisonante in più, un titolo di giornale in più, ad un concreto avanzamento.

È stato così nei mesi scorsi, per La Legge di Bilancio 2025. Da una parte chi ha proclamato uno sciopero tutto politico che, vedendo i numeri delle adesioni, ha avuto come esito più evidente solo quello di portare acqua al mulino della disintermediazione della rappresentanza. Dall’altra chi, invece, dopo aver già ottenuto il recepimento di tante sue proposte e rivendicazioni nel testo iniziale della Manovra, ha scelto la strada della concretezza, riuscendo a difendere le conquiste ottenute e a fare ulteriori passi in avanti, ottenendo cambiamenti significativi.

E poi - ben più di una ciliegina sulla torta - i 72 milioni di euro –stanziati per finanziare un Fondo per la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese che è propedeutico alla copertura finanziaria della nostra Proposta di legge.

Su questa partita per noi centrale, sulla nostra “lunga marcia” per la partecipazione, intesa sia come approccio di corresponsabilità nella definizione delle politiche di sviluppo, sia come evoluzione delle relazioni industriali, abbiamo detto tutto e di più nella bellissima giornata di ieri. Un regalo bellissimo, per me.

Oggi voglio solo ribadire che anche attraverso questa vicenda, soprattutto attraverso questa vicenda, bisogna riconoscere molto laicamente – e per quanto ci riguarda molto orgogliosamente – che all’interno del panorama sindacale sono presenti due visioni alternative. Da una parte quella di chi resta inchiodato al conflitto senza sbocchi tra Capitale e Lavoro, ad una concezione del sindacato contiguo alla politica se non addirittura strettamente intrecciato ad essa. Dall’altra il riformismo di chi guarda oltre gli steccati del Novecento. Steccati dannosi e antistorici che ancora qualcuno si attarda a piantare.

Basta considerare i toni barricaderi con cui si cavalcano e si fomentano le più diverse forme di antagonismo: dalle proteste studentesche ad uno pseudo ambientalismo della decrescita, fino ad un altrettanto “pseudo” pacifismo che in realtà finisce per nascondere il solito antiamericanismo e non prende le distanze da chi in strada brucia le bandiere d’Israele. Mentre nelle fabbriche e ai tavoli negoziali è un susseguirsi di “no”, rifuggendo dalle responsabilità che vanno prese lì dove si decide.

Ognuno faccia quel che crede. Ma non ci si permetta di dare lezioni agli altri da una cattedra dalle gambe ideologiche che già storicamente era traballante, ed ora semplicemente non esiste più. Perché sentir dire che la nostra Proposta di legge demolirebbe la contrattazione da qualcuno che al suo interno ha fatto tabula rasa della cultura delle relazioni industriali e delegherebbe volentieri alla politica il compito di stabilire salari e orari, deroghe e organizzazione del lavoro, e regole sulla rappresentanza è semplicemente inaccettabile.

Se poi questo qualcuno i contratti si vanta di non firmarli e preferisce incendiare fabbriche e piazze a suon di proclami e di appelli alla rivolta sociale, allora dall’inaccettabile si passa direttamente al surreale.

No. Al mondo del lavoro e a tutto il Paese serve altro. Serve l’impulso di chi non si accontenta di rivendicare, anche con strumenti conflittuali, avanzamenti e progresso. Ma intende prendere in mano il proprio destino, in autonomia, con il coraggio della responsabilità e della partecipazione. È così, solo così, che si possono elevare crescita, salari, qualità e stabilità del lavoro, tutele. Con una nuova, agile, impostazione concertativa.

Ed io rivendico il fatto che è anche grazie alla nostra spinta, grazie al metodo del dialogo che non abbiamo mai smesso di praticare, che la parola “concertazione” è uscita dall’angolo in cui era finita. E che al suo posto stia andando invece un’altra parola, “disintermediazione”, che fino a non molto tempo fa occupava un posto centrale, apparentemente inscalfibile.

Non è più così. E ora sarà solo con l'impostazione che noi sosteniamo che si potranno giocare, con speranza di vincere, le prossime partite. Partite che saranno decisive. Perché il quadro economico e sociale del Paese è in chiaroscuro, con dei tratti che delineano opportunità e altri che mettono in evidenza rischi da scongiurare.

Ci sono i numeri molto positivi di una disoccupazione mai così bassa, c'è un rapporto di indebitamento pubblico in discesa, ci sono performance dell'export con il segno "più" davanti. Ma ci sono anche nodi strutturali da sciogliere: l'inclusione di giovani e donne a livello occupazionale, il calo costante e da diverso tempo della produzione industriale, la produttività scarsa. Tutti aspetti che evidentemente incidono in modo negativo sulla ricchezza prodotta e sulla sua distribuzione.

È per questo che una nuova e agile concertazione tra parti responsabili e riformiste è decisiva. Per affrontare tutte quelle sfide dal cui esito dipenderà il futuro del Paese di qui alle prossime generazioni. Sfide che poi sono le nostre di sempre.

Pensioni. Salari e potere d'acquisto delle retribuzioni del ceto medio. Riforma fiscale. Qualità del lavoro e politiche attive. Formazione e competenze. Buona flessibilità nel mercato del lavoro. Transizioni ecologica e digitale. Intelligenza Artificiale. E ancora: una nuova politica industriale. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Sanità, scuola e università, ricerca. Pubblico impiego. Politiche sociali e non autosufficienza.

Sono solo i titoli. Ora i contenuti, le proposte e le modalità migliori con cui portare avanti il nostro impegno su tutti questi fronti spettano, come è giusto, a chi prenderà il mio posto e avrà il compito di continuare il percorso.

+++

È arrivato dunque il momento di dare seguito agli adempimenti previsti dallo Statuto per ciò che riguarda le dimissioni da Segretario Generale che ho annunciato nei giorni scorsi per raggiunti limiti di età. Prima, come sapete, nei modi e con lo spirito che ci sono propri, ho svolto le dovute consultazioni per verificare il consenso su un progetto forte e condiviso.

È stato un lavoro ampio, approfondito. Ma non difficile. Perché attorno al nome di Daniela Fumarola, che ho proposto a tutte le strutture, c'è stata una convergenza totale, unanime.

+++

Cara Daniela... questa è la Cisl! Io per primo, tutta la segreteria confederale, siamo sicuri del fatto che sia tu la figura ideale per guidare il cammino che verrà.

Conoscendoti da molto tempo e avendoti avuta al mio fianco in questi anni, ho potuto apprezzare meglio di chiunque altro la tua competenza, la tua capacità di tenere insieme prospettiva strategica e pragmatismo.

A te chiedo di assumere questo ruolo totalizzante, tante volte difficile e frustrante, di mettere cuore e passione in questo progetto. A voi, amici del Consiglio, attraverso questo voto, chiedo di dare continuità e compimento a un percorso che in questi anni abbiamo costruito con pazienza, fatica e passione.

+++

Daniela è una formidabile sindacalista. Una infaticabile maratoneta dotata di tutte le qualità necessarie a dare buon governo all'Organizzazione.

Identità e Appartenenza. Tenacia e Pazienza. Generosità e Perseveranza. Visione e Determinazione. Incarnati da una dirigente che ha attraversato ogni livello della gavetta, che sa bene il significato della parola sacrificio.

Che conosce ogni fibra della nostra Comunità, e sa quali sono i passi concreti da compiere per tagliare il traguardo, per raggiungere gli obiettivi prefissati. Fosse una complessa mediazione politica od organizzativa da costruire oppure enorme una mole di lavoro, lei non si è mai sottratta e ha sempre portato a casa il risultato. Il suo ruolo è stato indispensabile, in particolare, nel corso dell'impegno in prima persona per la campagna legata proprio alla Proposta di legge sulla partecipazione e nella fase di "traghettamento" della Fnp, volto ad assicurare piena governabilità alla struttura.

Tutto questo senza mai perdere un grammo di una sensibilità umana rara, apprezzata dai territori, dalle categorie, da chiunque abbia avuto modo di incrociare la propria esperienza sindacale con la sua. La continuità dei nostri valori e l'indispensabile capacità innovativa che ci è costantemente richiesta, sono in ottime mani.

A Daniela passo il testimone in totale serenità, perché so che lei sarà una leader vera, capace di ascoltare, di coinvolgere e di prendere le decisioni che riterrà giuste.

La sua passione, la sua forza d'animo, allargheranno ulteriormente il percorso di crescita della Cisl rafforzandone la rappresentanza e rendendo ancora più chiara la nostra centralità, il nostro protagonismo riformista, all'interno del panorama politico e sindacale.

Ho detto "serenità". Perché sono sicuro e orgoglioso di lei. E sono sicuro e orgoglioso del patrimonio di ricchezza rappresentato da questa meravigliosa comunità che è la Cisl.

+++

Ma serenità e orgoglio non mi mettono al riparo dall'emozione. Sono stati quattro anni per me incredibili e irripetibili. Come del resto sono stati pieni e ricchi soddisfazioni quelli che li hanno preceduti, fin da quando ho avuto la fortuna di incontrare il sindacato e di entrare a far parte della famiglia della Cisl.

Ho svolto il mio ruolo di Segretario generale cercando di fare il meglio possibile. Molti sono i momenti in cui ho sentito di aver raggiunto il risultato che volevamo. In altri ho avuto il rammarico che forse si sarebbe potuto fare ancora qualcosa in più.

Mi accompagna la speranza che giudichiate i primi in numero superiore dei secondi.

Di sicuro posso dire di aver dato tutto e di averlo fatto sempre in buona fede, con responsabilità e con spirito di servizio. Desidero esprimere un ringraziamento profondo a tutti coloro che hanno condiviso con me questo straordinario cammino.

Alla segreteria confederale, ai dipartimenti, ai collaboratori, allo staff e a tutte le strutture territoriali e di categoria, che con passione, dedizione e spirito di servizio hanno reso possibile ogni risultato che abbiamo raggiunto insieme.

Vi lascio con una certezza: il mio cuore rimarrà sempre con voi.

Esattamente 75 anni fa, il 30 aprile del 1950, non lontano da qui un uomo a noi molto caro pronunciava queste parole.

“Sarà solo il sindacato forte, libero e democratico che realizzerà per i lavoratori la giustizia. Soltanto un sindacato forte e autonomo presidierà la libertà. Soltanto il sindacato libero e democratico fonderà la base di una pace sicura”.

Quell'uomo era Giulio Pastore.

Che così chiudeva la propria relazione all'Assemblea Costitutiva della neo-nata CISL, divenendo il primo Segretario Generale della nostra amata Confederazione.

Sono parole che, con tutta umiltà, voglio trasferirvi in tutta la loro vibrante attualità.

Parole con cui il “sindacato nuovo”, senza paura, seppe sfidare e vincere l'egemonia culturale, politica e sindacale di allora.

Siamo ancora qui.

E qui ci troverete ancora tra cento anni!

Nei valori del coraggio. Della libertà. Dell'autonomia. Della volontà di pensare con la nostra testa, guardando avanti, senza paura.

Grazie per tutto quello che mi avete dato, per ogni momento condiviso, per ogni passo fatto insieme.

Buon viaggio, per una Cisl sempre più forte al servizio delle persone e del Paese!

Intervento di Daniela Fumarola, Segretaria generale Cisl, al Consiglio Generale del 12 febbraio 2025²

Grazie. Non c'è altra parola che potrei pronunciare, in un momento come questo. Grazie per la fiducia che state riponendo in me. Per l'onore immenso che mi fate. Per l'amicizia e per l'affetto che sento attorno a me. "Grazie" è un'espressione che tante volte diamo per scontata, che a malapena sentiamo.

Io però vorrei soffermarmi un attimo sul senso profondo di questa parola. Il senso originale che gli attribuiva San Tommaso D'Aquino. Grazie come riconoscenza. Ma anche e soprattutto come vincolo. Come impegno morale a restituire e rimettere in circolo ciò che si è ricevuto.

È l'impegno che voglio prendere fin d'ora con voi.

Perché questa meravigliosa comunità che è la Cisl merita che ognuno di noi – militanti, delegati, quadri, dirigenti – dia ogni giorno il meglio di sé, spendendo tutte le sue energie per essere al servizio degli iscritti, affermare le nostre idee e le nostre ragioni, per far crescere e rafforzare sempre di più la nostra organizzazione.

A cominciare, ovviamente, da chi è chiamato a ricoprire la carica che oggi mi affidate. È una grande responsabilità. Enorme. La sento pienamente su di me e metterò tutto il mio impegno per esserne degna. Ma sono fortunata, perché posso fare affidamento su un grande esempio.

Caro Gigi, il lavoro che hai portato avanti in questi quattro anni è stato straordinario. Tutti ti siamo debitori per quello che hai fatto e per i risultati che ci hai permesso di raggiungere. Hai reso la Cisl ancora più forte. Nella sua capacità di rappresentanza, sul terreno dell'autonomia e del contrattualismo. Nella sua libera soggettività politica, al centro della scena riformatrice.

Io poi, in particolare, ti sono debitrice, e ti sono grata, perché hai sempre creduto in me, mi hai regalato l'opportunità di lavorare al tuo fianco e di imparare molto, condividendo tanti momenti decisivi, tanti passaggi complessi. Un'esperienza umana e sindacale straordinaria. Abbiamo lavorato uniti, in armonia. Con il coraggio di chi sa che, per quanto impervia, per quanto in salita, la strada era quella giusta.

Gli ostacoli sono stati tanti, e il vento quasi sempre contrario. Ma siamo andati avanti e - penso di parlare per tutti i colleghi di segreteria - con lo spirito sereno di chi aveva una certezza. La tua presenza, Gigi. La tua capacità di tenere la barra ferma e seguire la rotta stabilita. Quella che eri convinto ci avrebbe portato agli approdi migliori. Lo hai fatto con determinazione e con coraggio, come un fiume che scava la roccia, avanzando giorno dopo giorno.

² Intervento pronunciato a seguito dell'elezione a Segretaria Generale Cisl.

È grazie a questa tua forza tranquilla e inarrestabile che in questi anni abbiamo saputo caricarci sulle spalle responsabilità grandi, prendendo decisioni difficili. Rifuggendo dalle scelte di comodo, e sfidando le resistenze dei tanti conservatorismi politici e sindacali di questo Paese.

Camminare in solitaria non ci ha mai spaventato. Anzi, lo abbiamo fatto a testa alta, consapevoli della posta in gioco. Del destino che tocca storicamente a chi vuole rimuovere le incrostazioni ideologiche in questo Paese.

“La solitudine del riformista” è un libro di Federico Caffè. Il maestro di Ezio Tarantelli. Un titolo che sembra scritto per te, Gigi.

Ma in questi anni hai sempre avuto vicino la comunità della Cisl. Tutta l’organizzazione si è sempre stretta attorno a te, ti ha seguito lungo il percorso condividendone ogni passo. E sono sicura che questa condivisione, questa unione di passione e di destino, tu l’hai sentita forte, molto forte.

Ma è altrettanto vero che ci sono frangenti in cui la capacità di leadership richiede un’assunzione di responsabilità tutta personale. Tu a questa prerogativa, a questo compito, non ti sei mai sottratto. Ed è così che hai sempre saputo collocare la Cisl, in modo autonomo, dove ritenevi fosse giusto stare. Senza dare ascolto a “sirene” e voci esterne a volte non troppo pertinenti, per usare un eufemismo. Ma seguendo ciò che ragione e coscienza ti esortavano a fare. In nome del pragmatismo, della concretezza e degli obiettivi da perseguire.

Dando prova di essere un innovatore autentico, un sindacalista vero: nessun vacuo e sterile “libro dei sogni”, ma chiarezza di intenti, metodo solido e ferma volontà di migliorare realmente le cose. Stando dentro i processi. Percorrendo con tenacia il sentiero della trattativa anche quando si faceva più stretto. Lavorando senza sosta per avanzare proposte, persuadere e cercare punti di sintesi. E senza timore di scegliere la mobilitazione, quando le nostre proposte non trovavano sufficiente ascolto, quando le risposte degli interlocutori erano inadeguate o non convincenti.

È così che abbiamo ottenuto i tanti importanti risultati che giustamente hai voluto ricordare, dai protocolli per la sicurezza nei luoghi di lavoro nel momento più terribile del Covid, proprio quattro anni fa, agli obiettivi raggiunti con la recente Legge di Bilancio.

“Esserci per cambiare”, ci siamo detti e ripromessi di fare, al nostro ultimo Congresso. Bene, lo abbiamo fatto. Ci siamo stati. E abbiamo cambiato. Da quel Congresso, è nata, tra l’altro, la nostra proposta di iniziativa popolare per dare attuazione all’Art. 46 della Costituzione.

Una scelta condivisa all’unanimità dai delegati e delegate. Un cammino impegnativo, esaltante, che oggi ci fa dire che siamo ad un passo dal risultato.

Trovare finalmente scritta in gazzetta ufficiale la “Legge Sbarra” sulla partecipazione!

L’appello della Cisl oggi più che mai è alla più ampia convergenza parlamentare, una adesione bipartisan a questa legge di civiltà che non deve essere trasformata in un terreno di scontro ideologico tra partiti.

Gigi ha impegnato ogni sua energia con pazienza, determinazione, costruendo relazioni, dialogando con tutti, giorno dopo giorno.

Non è stato facile. Ma al contempo in quelle settimane cresceva con evidenza l'autorevolezza della nostra organizzazione. Tanto da far confluire altri testi sul nostro.

Lungimiranza, orgoglio, determinazione, riformismo praticato, ci hanno permesso di crescere nel dato associativo. Le persone si sono riconosciute in tutto questo: +70.000 iscritti e iscritte tra gli attivi nel 2024; 172.000 in più tra gli attivi negli ultimi quattro anni. Grazie alle scelte politiche e alla capacità di tutto il popolo della Cisl – federazioni, unioni, rete dei servizi - di trasferirle nei luoghi di lavoro e nei territori. Una tendenza che dobbiamo saper costruire, tutti insieme per la nostra Fnp realizzando continuità associativa.

Tanta la strada fatta. Tanto ancora resta da fare. Noi ci siamo stati e continueremo ad esserci. Con il piglio di chi avanzamenti e progresso non si limita a rivendicarli, ma vuole contribuire a costruirli, esercitando responsabilità dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Dobbiamo proseguire lungo il solco tracciato e allargarlo quanto più possibile, rendendolo ancora più fertile. Sapendo che per cambiare, per innovare, dovremo essere capaci di farlo costantemente a partire da noi stessi.

Con una faticosa e al tempo stesso avvincente ricerca per anticipare e governare alcune direttrici del cambiamento. A chiamarci, per non dire ad obbligarci, a questo compito, sono e saranno le accelerazioni, le scosse e i grandi sommovimenti del tempo che ci è dato vivere.

Un tempo che ha come tratto dominante, l'incertezza, l'insicurezza. Insicurezza delle singole persone, alla ricerca di un proprio "posto" e di una prospettiva all'interno di una società sempre più polarizzata tra fasce deboli e forti. Persone costrette a misurarsi con le grandi transizioni e il loro carico di rischi e di opportunità.

Incertezza, incognite, di uno scenario geopolitico che in questi anni si è fatto sempre più complesso, con guerre e tensioni così forti da far riemergere "antistoriche logiche di potenza", come ha sottolineato con la consueta lucidità il Presidente Mattarella. A lui rivolgiamo un grande ed affettuoso saluto unito alla gratitudine per l'importante ruolo e per il lavoro che svolge con equilibrio.

Ha pesato tremendamente, e continua a pesare, la barbarie dell'invasione russa dell'Ucraina dettata dalle mire imperialiste di Putin. Tra pochi giorni saranno trascorsi tre lunghissimi anni dall'inizio di questa follia e ancora non si riescono ad intravedere iniziative concrete in grado di condurre, nel tempo, alla costruzione di una pace giusta. Che non può assolutamente coincidere con la sottomissione di un Paese libero e sovrano.

Pesa la perdurante tragica situazione in Medio Oriente. La tregua siglata per il rilascio degli ostaggi israeliani e il cessate il fuoco a Gaza è stata una luce che ha spezzato il buio più cupo, ma lascia ancora molto incerto il futuro. Agghiacciante anche solo sentir parlare di deportazioni, di occupazione manu militari, di improbabili riviere turistiche. Serve piuttosto un *forte* impegno della comunità internazionale per un negoziato vero, tra parti democratiche. L'orizzonte non può che essere due popoli, due Stati

Pesano le incognite legate alla seconda presidenza Trump, aperta meno di un mese fa e densa di interrogativi, sulla sfida tra super potenze con la Cina e sull'impostazione protezionistica e isolazionista che sta già caratterizzando le politiche commerciali della Casa Bianca. Si faccia un passo indietro! Un mondo senza regole condivise, con guerre commerciali e barriere tariffarie, è un mondo più povero e soprattutto è un mondo meno sicuro.

Tutto questo deve far suonare una potente sveglia per l'Europa. Il punto è se si arriverà o no a sentirla ai vertici dell'Unione, e se si agirà di conseguenza. C'è davvero da augurarselo. Dobbiamo sperare e lavorare perché si recuperi in pieno quello spirito di coesione che di fronte alla pandemia aveva portato alla risposta del *Next Generation* e a strumenti come il *Programma Sure*.

E che non si prosegua, invece, nella scelta sbagliata delle rigidità rigoriste o ideologiche. Come è stato fatto con la riforma del nuovo Patto di stabilità. Come è stato previsto in un "green deal", che di "Deal", cioè di "Patto", non ha nulla definendo in maniera unilaterale, rigida e ideologica la linea del 2035 per la fine dei motori a scoppio.

Bisogna tornare a ragionare insieme. E insieme trovare le giuste soluzioni per una transizione ecologica, tecnologica, industriale socialmente sostenibile, capace di coniugare - attraverso massicce risorse strutturali - riconversioni tutelate, salvaguardia dell'occupazione, rilancio della produzione.

Il bivio di fronte al quale siamo è decisivo. Da una parte il cambiamento radicale, l'accelerazione lungo la strada delle solidarietà concrete, la completa unificazione politica, economica, sociale e anche a livello di difesa comune. Dall'altra il ridimensionamento, la marginalizzazione nello scacchiere internazionale, il pericolo concreto di una lenta ma inesorabile disgregazione.

Non abbiamo dubbi su quale di queste due strade si debba prendere. Il sentiero è quello indicato dal Rapporto Draghi sulla competitività e anche da quello sul mercato unico di Enrico Letta. Superare ogni particolarismo, ogni piccolo e miope interesse egoistico. E quindi rivedere il modo di funzionare delle istituzioni comuni, riducendo il numero delle scelte prese all'unanimità, aprendo a nuove cooperazioni rafforzate e promuovendo debito in comune, per riuscire ad affrontare le sfide globali sul piano dell'innovazione, dell'energia e della sicurezza.

Cambiamento radicale significa che per l'Europa deve aprirsi, in modo convinto e irreversibile, il tempo di una nuova e piena condivisione. Corresponsabilità: questa è l'unica chiave di accesso al futuro. Vale per l'Europa e vale per il nostro Paese, che ha bisogno di dialogo, di concordia e di coesione.

È la via che la Cisl in questi anni ha costantemente indicato: quella della responsabilità e della partecipazione. L'abbiamo imboccata con determinazione facendo da apripista, con l'assoluta convinzione che solo uscendo una volta per tutte dalle secche ideologiche del Novecento potremo mettere il Paese sui giusti binari.

Confronto libero e autonomo con gli interlocutori sociali e istituzionali. Nessun pregiudizio, nessuna simpatia o antipatia dettata dal colore politico del governo che si ha di fronte.

Rispetto al Governo Meloni, al quale riconosciamo di aver mantenuto, salvo rari frangenti, un'importante attenzione al dialogo, ci poniamo allo stesso modo con cui ci siamo rapportati al Governo Draghi e a quelli precedenti. Stando sempre al merito delle cose e proprio per questo senza paura del conflitto. Che è cosa ben diversa, lo voglio ribadire, da un antagonismo troppo spesso strabordante su altri terreni rispetto a quello puramente sindacale.

Spero venga riconosciuto il fatto che mai abbiamo giudicato per primi chi coltiva invece questa visione, perché ognuno è libero di fare ciò in cui crede. A giudicare siano le lavoratrici e i lavoratori, i pensionati e le pensionate. Le persone. Rivendico però il fatto che quando si è tentato di far passare la nostra autonomia per acquiescenza, il nostro riformismo per timidezza, allora abbiamo risposto e lo abbiamo fatto a testa alta, con orgoglio.

Perché è una questione di rispetto. Che, da parte di tutti, va dato nella stessa misura in cui è preteso. Troppo grande è la contropartita, troppo complesse e decisive sono le sfide che dobbiamo affrontare, per permettersi di restare prigionieri dentro un clima di scontro che davvero non giova a nessuno. Clima che non farebbe avanzare di un metro la risoluzione dei tanti problemi che da decenni zavorrano il mondo del lavoro e tutto il Paese.

Sì, l'economia italiana mostra dati di segno positivo anche confortanti. È però altrettanto vero che restano molti elementi di fragilità, a cominciare dalla debolezza di un mercato del lavoro schiacciato su livelli qualitativi ancora troppo bassi, su impieghi a basso valore aggiunto, sull'esclusione, soprattutto ma non solo nel Mezzogiorno, della componente giovanile e femminile. I divari territoriali, di genere e generazionali finiscono per formare un prisma che ha tante facce negative. Lavoratrici costrette a subire, e non a scegliere, il lavoro a tempo parziale. Oppure indotte, e sono il 20 per cento, a lasciare il posto alla prima maternità.

Giovani che per cercare un futuro migliore fuggono all'estero. Giovani che non studiano e non lavorano, i Neet, in così gran numero da porci come fanalino di coda nelle classifiche UE. Penso, ancora, alla povertà lavorativa, condizione dalla quale una volta entrati è molto difficile uscire. Al progressivo contrarsi del ceto medio, con tanti, troppi, che sono scivolati o stanno scivolando verso il basso.

Nel nostro Congresso dovremo parlare anche di questo, di una "società a clessidra" in cui crescono le parti alta e bassa della struttura sociale e si restringe quella intermedia. Ci sono quindi nodi

strutturali rispetto ai quali, è davvero tanto, il tempo perso da recuperare. C'è molto da cambiare, molto da riformare.

Bisogna aprire una prospettiva nuova. Proiettare nel futuro le relazioni industriali e sociali. Mettendo al centro la persona con il suo protagonismo, la sua creatività, la sua capacità di promuovere attivamente trasformazioni e crescita delle comunità produttive e dei territori. Con il "coraggio della partecipazione" che impronerà tutto il nostro percorso congressuale. Perché il cambiamento che serve al Paese o sarà partecipato o, molto semplicemente, non sarà.

Anche la nostra Proposta di legge non è solo una grande innovazione economica: è una più ampia "filosofia", la vera e propria "riforma istituzionale" che vuole unire gli interessi dei lavoratori e delle imprese di fronte alle enormi transizioni in atto.

Transizioni che tra le prime sfide impongono quella delle competenze. Perché tra i più grandi nemici della crescita e della coesione c'è quello creato dall'intreccio di una doppia scarsità: a quella di lavoro per giovani e donne va infatti aggiunta la scarsità di personale rispetto ai profili richiesti dalle imprese.

Questo intreccio va assolutamente spezzato. Iniziando col dire che è ora di anteporre al paradigma della precarietà proprio la carenza di competenze. Più resterà ampio il mismatch sulle competenze, più si allargherà il bacino di lavoratori per i quali sono obsolete relegandoli per questo, alla disoccupazione o a lavori sottopagati o in nero. Con pesanti ricadute in termini di sostenibilità dei sistemi socio-assistenziali e di lotta alla povertà.

È uno dei grandi temi di oggi: investire nella qualità dell'istruzione e della formazione, ripensare le politiche attive per passare dalle sole tutele sul posto di lavoro a quelle nel mercato del lavoro, sostenendo la persona in ogni transizione lavorativa, garantendole il diritto-dovere all'apprendimento permanente e un sostegno al reddito legato a percorsi di riqualificazione.

La vera sfida di oggi sta nel lavorare insieme per un nuovo Statuto della persona nel mercato del lavoro. Non è mettendo le lancette indietro di dieci anni che possiamo rispondere a problemi nuovi. Chi vede nel jobs act la madre di tutti i mali, svegliandosi dopo due lustri di letargo, sa bene di non raccontarla giusta. Non è con l'invasione legislativa nelle materie lavoristiche che si risolvono i problemi. Rischiamo invece di fare un tuffo nel passato devastante.

Chi va dicendo ancora in questi giorni che la legge che serve al Paese è quella sulla rappresentanza, mortifica la contrattazione e si pone in una posizione di retroguardia preoccupante e divisiva. Salario, orario, organizzazione del lavoro, deroghe, smart working, flessibilità, rappresentanza... sono tutti elementi propri delle relazioni industriali, che richiedono dinamismo e adattabilità, che devono essere negoziati e ritagliati sulle specificità di ogni settore, di ogni sito produttivo.

Senza affrontare il tema della valorizzazione del capitale umano e senza promuovere ed esaltare la contrattazione non si riuscirà a sciogliere nemmeno il nodo della produttività, dove faticiamo soprattutto a causa del dualismo del nostro sistema: imprese medio-grandi da una parte e dall'altra

micro e piccole imprese che hanno molte difficoltà a fare un salto qualitativo proprio su questo, oltre che su innovazione e digitalizzazione.

La scarsa produttività, è una ferita da guarire ad ogni costo, perché vuol dire economia che ristagna e salari che non crescono. È una questione, quella salariale, che ha bisogno di nuove risposte. Dove per “nuove”, però, non si può intendere l’introduzione di un salario minimo legale che condurrebbe ad una eterogenesi dei fini che nuocerebbe a lavoratrici e lavoratori, specie delle fasce medie.

Perché indebolire la contrattazione collettiva, favorire l’uscita delle aziende dai sistemi di rappresentanza avrebbe come effetto perverso l’abbassamento delle retribuzioni medie. La via maestra resta quella contrattuale, estendendo il perimetro della contrattazione aziendale e territoriale nei settori ad alta intensità di piccola impresa e diffondendo soluzioni contrattuali partecipate. Dopo di che, di fronte a un’inflazione che in questi anni ha falciato le retribuzioni, toccando nel momento peggiore la doppia cifra, la domanda da porsi è come creare le condizioni per il riscatto del potere d’acquisto di lavoratori e pensionati.

Per noi la risposta resta la stessa: una nuova politica dei redditi, da definire in modo non populista o demagogico, ma serio, scientifico, concertato. Oltre ad incentivare maggiore produttività e partecipazione, si tratta di governare prezzi e tariffe, di contrastare la speculazione, di rinnovare tutti i contratti pubblici e privati, di diminuire le tasse sulle fasce più deboli e sul ceto medio.

È tutto il sistema fiscale, di pensionati e lavoratori, che va riequilibrato. Obiettivo che ci porta subito a chiedere al Governo l’abbassamento della seconda aliquota Irpef dal 35 almeno al 32% per sostenere con più vigore il ceto medio e rilanciare i consumi da parte di pensionati e lavoratori.

Così come va intensificata la lotta all’evasione fiscale, 90 miliardi sottratti dalle tasche dei lavoratori e dei pensionati, con un sistema sanzionatorio più severo, nuovi metodi di accertamento, incrocio di banche dati e controlli avanzati, inclusi quelli basati sull’Intelligenza Artificiale. Più che di pace fiscale, il Paese ha bisogno di equità fiscale. Più che di rottamazione delle cartelle, abbiamo bisogno di maggiore fedeltà fiscale. Pagare meno, e pagare tutti!

L’Intelligenza Artificiale che è vero: ci sta portando dentro una nuova era, con cambiamenti che trasformeranno sempre di più mondo del lavoro, strutture sociali e stili di vita. Bisogna averne una paura paralizzante? No, non si deve. Si può essere tanto ottimisti da credere che entreremo, nel migliore dei mondi possibili? No, nemmeno questo.

Stiamo con Papa Francesco, che comprendendo subito la delicatezza del tema è intervenuto, non a caso su questo, anche al G7 a presidenza italiana. Per il Pontefice “conviene sgombrare il terreno dalle letture catastrofiche”, in quanto “come ogni altra cosa uscita dalla mente e dalle mani dell’uomo, anche gli algoritmi non sono neutri”. E il punto fondamentale è “agire preventivamente, proponendo modelli di regolamentazione etica per arginare i risvolti dannosi e discriminatori, socialmente ingiusti, dei sistemi di Intelligenza Artificiale”.

È così. Per restare dentro una visione umano-centrica e coglierne tutte le enormi potenzialità, che possono migliorare la qualità del lavoro e favorire la ripresa della produttività, servono regole, serve una governance condivisa di sviluppi e utilizzi, con forti condizionalità etiche, a partire dalla fase di costruzione degli algoritmi. Fase in cui noi dobbiamo avere l'ambizione di entrare. Aprendo spazi decisivi, nel segno della trasparenza e della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Partecipativa e innovativa deve essere anche una nuova politica industriale, infrastrutturale ed energetica. Industria, tecnologia e politica energetica devono procedere insieme. Unite dalla stessa, indispensabile capacità che avremo di mettere al centro la sostenibilità sociale e una visione pienamente riformatrice.

Troppo peso ha avuto in questi anni la vasta schiera dei "professionisti del no", sempre pronti ad opporsi ad ogni infrastruttura energetica, ad ogni cantiere, alla possibilità ad esempio di attingere al gas di cui disponiamo.

L'elenco è lunghissimo.

No alle piattaforme e alle trivelle. No al Tap. No ai rigassificatori. No al gas liquido. No all'idrogeno. No anche solo alla minima discussione sul nucleare di ultima generazione. Discussione e valutazione che invece in questo Paese dobbiamo aprire. Non sono mancati persino i no all'eolico, al fotovoltaico e al geotermico.

È ora di relegare in soffitta questi pregiudizi e di imboccare con decisione la strada dello sviluppo. Sgomberando il campo dalle tante ideologie del no. Dalla sindrome Nimby, dalla concezione disastrosa della decrescita come obiettivo, dalle mistificazioni di chi va dicendo che crescita e ambiente sono obiettivi incompatibili. Tutto il contrario.

Dobbiamo muoverci verso una più forte sovranità industriale che esalti le nostre filiere strategiche e quelle più innovative, dalla siderurgia, all'automotive, alla chimica, dall'elettronica all'informatica, dal tessile all'artigianato. Una strategia sostenuta da una politica comunitaria che concepisca un fondo sovrano per convogliare risorse vere a riconversioni tutelate sotto il profilo occupazionale.

Vuol dire risorse vere su riqualificazione, competenze, nuove tecnologie abilitanti. Per garantire una transizione a misura umana, mettendo al centro protagonismo e dignità del lavoro. Con una forza rinnovatrice che rilanci il ruolo del terziario avanzato, le eccellenze agroalimentari e ambientali, il nostro artigianato.

Siamo dentro al Giubileo che porterà decine di milioni di persone in Italia e nelle nostre città. Dobbiamo fare sistema, valorizzare il nostro patrimonio paesaggistico, monumentale, naturalistico, culturale. Rigenerare gli ecosistemi urbani e investire sul trasporto pubblico locale. Qualificare i

servizi, realizzare reti materiali e immateriali che connettano le aree interne. E in tutto questo, dare al lavoro la centralità che merita ed esige.

Lavoro che per essere degno deve essere innanzitutto sicuro. È la questione delle questioni. È il nostro primo comandamento. Del cordoglio del giorno dopo, dell'indignazione che si manifesta solo sotto i riflettori dell'ennesima tragedia, quando ogni anno 1.200 vite vengono spezzate, non se ne può più.

Quella per garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è una battaglia di civiltà che deve essere combattuta da tutti, deponendo le inutili armi della polemica spicciola di parte. Istituzioni, politica, sindacato, imprese: si stringa un grande Patto per costruire, in modo concertato, una strategia nazionale che si muova su tutti i piani possibili. Acquisendo, finalmente, piena consapevolezza del fatto che le energie e le risorse spese per salute e sicurezza, così come peraltro quelle per la legalità, per la lotta al caporalato soprattutto in agricoltura e in edilizia, non sono un costo, ma il migliore investimento che si possa fare.

Allora, investire, investire, investire. Anche attribuendo al sistema bancario una più forte funzione sociale, mettendo il credito al servizio della crescita e della coesione, dando gambe al progetto di un fondo reale alimentato dal risparmio volontario e retribuito degli italiani, da orientare sull'economia reale. Quella degli investimenti, insieme ad alcune grandi riforme non più rinviabili, resta una partita strategica, che richiede sguardo lungo e respiro ampio.

Siamo ben avvertiti degli spazi ristretti in cui costringe a muoversi il nuovo Patto di Stabilità, ma guardare al futuro limitandosi alla semplice gestione non si può. Bisogna fin d'ora pensare a quel che verrà dopo il 2026, con la fine del PNRR.

Ogni scelta, vorrei dire ogni singola misura, deve essere adottata dentro una visione strategica in cui siano chiare direzione di marcia complessiva e priorità interne delle tante tessere che compongono il "mosaico Italia".

Il pubblico impiego, su cui bisogna investire assumendo, stabilizzando e valorizzando le risorse umane all'interno di amministrazioni rinnovate e digitalizzate. La Scuola, l'Università, la Ricerca.

La Sanità, per moltiplicare i passi in avanti fatti con l'ultima Manovra. Per assumere più medici ed infermieri, sviluppare i servizi socio-sanitari, estendere la medicina di prossimità, quale attenzione ai vulnerabili, ai più fragili, ridurre le liste di attesa, rilanciare gli investimenti su prevenzione e domiciliarità, ammodernare strumentazioni e ospedali.

Le infrastrutture, sia quelle digitali, sia quelle viarie, per unire tutte le aree e tutte le fasce di popolazione del Paese.

Il Mezzogiorno, per non disperdere i recenti segnali incoraggianti e farne emergere in pieno le potenzialità, perché il suo riscatto è chiave di volta della crescita di tutto il Paese e dell'Europa stessa.

E poi, a proposito di sguardo lungo e di necessità di andare oltre l'immediato, a chiamarci a un'altra grande sfida sono la denatalità e l'invecchiamento della popolazione. Vuol dire, da un lato rispondere ai crescenti bisogni dei non autosufficienti e dall'altro esaltare l'apporto fondamentale di una terza età sempre più attiva e generativa. Ma vuol dire, al tempo stesso, esercitare lungimiranza e pianificazione per fronteggiare l'inverno demografico che ci sta colpendo. Quindi sostegno alla famiglia, potenziamento dell'assegno unico, investimento sui servizi sociali ed educativi per l'infanzia, attenzione alle politiche dell'abitare.

E ancora favorire il welfare contrattuale volto alla conciliazione tra vita e lavoro, insieme a misure concrete che accrescano il tasso di occupazione delle donne, perché dove le donne lavorano di più il tasso di natalità è più elevato ed aumenta anche il Pil.

Fondamentale è anche includere chi arriva in Italia da altri Paesi, prevedendo flussi migratori sostenibili e procedendo alla riforma della legge sulla cittadinanza. Non si può fermare il vento con le mani. Che piaccia o no, le migrazioni ci sono e ci saranno. Impariamo allora a pianificarle e a farne una risorsa. I migranti sono già oggi, e saranno sempre più, i nostri colleghi, i compagni di scuola dei nostri figli, dei nostri nipoti. Parte integrante delle nostre società. I nuovi italiani.

Essere inclusivi non deve essere considerato un onere ma, anche qui, un investimento per il futuro. Anche perché dalla demografia, e dal tasso di occupazione, dipendono welfare e previdenza. Previdenza che si può cambiare solo insieme al sindacato. Costruendo – e lo diciamo al Governo – un percorso condiviso, condizioni di maggiore flessibilità, inclusione e sostenibilità sociale, a cominciare da una pensione di garanzia per i giovani e dall'estensione a tutti i lavoratori della previdenza complementare.

Ognuna di queste che ho poco più che elencato, rappresenta una sfida tanto complessa quanto decisiva. C'è solo un modo per affrontarle con la speranza di vincere. Quello di lasciare gli ormeggi del passato e di aprire una stagione nuova di corresponsabilità e partecipazione.

Lo dico a due giorni dalla ricorrenza del Patto di San Valentino. Dobbiamo impostare la rotta che arriva a un grande accordo tra parti riformiste e responsabili che impegni istituzioni, sindacato e imprese su obiettivi strategici comuni.

C'è un quadro bellissimo di Paul Klee a Gerusalemme. Rappresenta un angelo che volge lo sguardo indietro per procedere in avanti. Ecco: così intendiamo il progresso. Così intendiamo il riformismo.

Memoria e coerenza su chi siamo, sui nostri valori e la nostra storia. Ma sempre e solo: azione proiettata al futuro. Senza nostalgie passatiste. Senza retorica decadente della retrotopia.

Siamo qui, oggi, per costruire il domani. Questo siamo sempre stati. Questo saremo.

Avendo come stella polare il perseguimento dell'interesse generale.

La rotta la affineremo nei mesi del Congresso, lungo un percorso appassionante che servirà ad attivare ogni possibile energia e a rafforzare ulteriormente organizzazione, idee e proposte. Orgogliosi della nostra identità, saldi nei nostri principi, radicati nella scelta della prossimità, fatta da luoghi di lavoro, territorio, dal nostro sistema servizi, da Enti e associazioni. E al tempo stesso in continua evoluzione, pronti ad aggiornare le nostre idee, anche attraverso la ricerca e la formazione sindacale.

Caro Gigi, care amiche e cari amici che fate della Cisl una comunità non solo speciale ma unica, la più bella di cui si possa far parte, il nostro cammino, lungo ormai settantacinque anni, continua.

Come sempre abbiamo fatto, il nostro coraggio, la nostra forza, spendiamoli per il cambiamento che serve al Paese. Rendiamolo più giusto, più aperto, più ricco di opportunità. Di lavoro e di vita.

Proseguiamo il nostro cammino al servizio delle persone, mettendo al centro i loro bisogni, quelli dei più deboli, dei lavoratori, delle lavoratrici, dei pensionati e delle pensionate, delle famiglie italiane e immigrate che popolano questo Paese.

In questo anno giubilare, organizziamo la speranza, costruiamola con il nostro impegno, la nostra passione, la nostra responsabilità. Facciamolo insieme. Uniti.

Facciamolo con tutta la passione e l'impegno di cui sono capaci le donne e gli uomini di questo straordinario sindacato libero e autonomo, il sindacato della partecipazione, la nostra Cisl.

Don Lorenzo Milani e il Giubileo della Speranza: spunti di riflessione ³

di Francesco Lauria

Introduzione

Un ringraziamento sentito per l'invito. Strutturerò la mia comunicazione in tre parti:

1. Dal 2000 ad oggi: rilanciare con forza la dimensione sociale del Giubileo
2. Don Milani e la funzione emancipatrice del lavoro: spunti di riflessione-azione per i sindacalisti e le sindacaliste.
3. Spunti conclusivi: la connessione tra Don Milani e il pellegrinaggio del Giubileo è la Speranza.

1. Dal 2000 ad oggi: rilanciare con forza la dimensione sociale del Giubileo

Riprendendo la lezione interrotta del 2000, l'anno del Grande Giubileo, è importante, come fa ogni giorno Papa Francesco, ricordare a tutti i cristiani la dimensione sociale del Vangelo, evidenziando che il Giubileo non è semplicemente un guadagnarsi l'indulgenza plenaria, ma si alimenta di una dimensione sociale che non può essere dimenticata o sottovalutata.

Come sapete, il Giubileo si fa, infatti, risalire nella tradizione ebraica, continuata nella tradizione biblica cristiana, non come qualcosa sviluppatasi nel Levitico, ma con la nascita del popolo ebraico stesso (1200 a.C.).

Si tratta di un popolo che si afferma come comunità alternativa all'Impero (viene liberato dall'Impero faraonico). Il Giubileo si lega quindi ad un'economia di uguaglianza dove i beni di questo mondo, creato da Dio per tutti, devono effettivamente essere messi a disposizione.

Come mi ricordò Padre Alex Zanotelli, in un'intervista risalente ormai a circa quindici anni fa, il Giubileo nasce come correttivo della tendenza delle società umane a strutturarsi nella disuguaglianza. Primo correttivo è stato il sabato ('uomini non schiavi') tempo per lasciarsi trascinare sia nella trascendenza che nella comunità.

Il sabato è quindi il primo Giubileo, ma Israele tradirà il sogno di Dio e andrà verso la monarchia dove pochi ricchi avranno quasi tutto. Il Giubileo nasce quindi dalla riforma deuteronomica ove, periodicamente, alla comunità era richiesto di fermarsi e di ricominciare da capo: venivano restituite terra e libertà, rimessi i debiti, si tentava di ricominciare da capo proprio perché Dio richiedeva un'economia di uguaglianza.

La tradizione fu ripresa da Gesù in quella Galilea della povera gente schiacciata sotto il tallone dell'imperialismo romano. Gesù rilanciava l'idea di uguaglianza con il messaggio di ritrovarsi insieme alla mensa spezzando il pane. Per questo è importante rimarcare la dimensione biblica del Giubileo.

³ Intervento pronunciato il 18 gennaio 2025 in occasione dell'incontro di riflessione spirituale ed etica per sindacalisti svoltosi a Villa Lascaris – Pianezza (To) e organizzato dalla Pastorale del Lavoro del Piemonte e della Valle d'Aosta.

In questo Giubileo del 2025, come per i precedenti, è importante ritornare a liberare la Parola di Dio. Il rischio è che la Bibbia continui ad essere un libro quasi sigillato, legato con catene, un Libro di cui la gente non riesce a scoprire le ricchezze. Liberare la Parola, come faceva Don Milani con i suoi ragazzi e non solo, significa un più attento studio, ascolto biblico, ed insieme il dare la parola alle piccole comunità, proprio come la Barbiana che abbiamo studiato e conosciuto, comunità che si ritraducono nell'oggi, nel sogno di Dio per il suo popolo: un'economia di uguaglianza.

Vi è poi un secondo aspetto, che riprenderò anche nella parte su Don Lorenzo Milani: viviamo oggi, sempre di più, in una società bombardata da parole. Mai così tante parole buttate addosso, non ci danno nulla, ci rendono sempre più schiavi della lotta per il potere, dello schiacciare l'altro oltre che dei meccanismi degli algoritmi.

Dobbiamo liberarci quindi delle tante bugie che ci vengono dette, liberare la Parola attraverso le esperienze dal basso: luoghi e comunità, anche del lavoro, in cui c'è stato impegno, attenzione per il territorio, esperienze di vita piena, per condividerle con chi non le conosce: una lotta comune per un mondo nuovo.

E' molto significativo nella "*Spes non confundit*" il numero di citazioni di San Paolo, pensiamo alle plurime citazioni dalla Lettera ai Romani e a quelle della seconda Lettera ai Corinti.

In questo anno è molto importante riprendere una riflessione su San Paolo, anche Paolo dovrà essere, in certo senso, 'liberato'. Paolo è prigioniero di alcune lettere e letture non sue, è stato utilizzato per giustificare la schiavitù, la misoginia e per avvalorare forzatamente le cause più conservatrici.

Lo stesso Don Milani, pensiamo ad Esperienze Pastoral, non lo cita benevolmente. Invece Paolo è autentico stimolo nel nostro impegno di oggi: aveva capito l'impero e proprio per questo aveva creato comunità di discernimento e solidarietà con i 'crocifissi' della storia per vivere in maniera alternativa sotto l'Impero romano. L'esperienza paolina può quindi aiutare noi che viviamo sotto l'impero del denaro e del materialismo.

Come ho già accennato dobbiamo rilanciare una dimensione sociale della fede biblica. Certamente uno degli aspetti fondamentali è la critica ad un sistema economico finanziario che affigge sempre più croci sui poveri del mondo.

Pensiamo al problema della fame e agli enormi investimenti nei biocarburanti o alla necessaria critica alle forme di militarismo in questo tempo di diffusione della terza guerra mondiale a pezzi.

Il riarmo senza limiti ha sostituito il concetto di disarmo, ormai desueto; oltre all'economia e ai conflitti bellici sul campo, anche l'immaginario delle persone è ormai, ogni giorno di più, un immaginario di guerra.

Questo sistema economico finanziario militarizzato pesa enormemente sull'ecosistema (pensiamo al problema dei rifiuti e dell'acqua) in una crisi che oggi è sempre drammatica. Un secondo aspetto è il problema del razzismo e della xenofobia crescenti e l'incapacità di accogliere i migranti in mezzo a noi. E' quindi necessaria una risposta civile ed ecclesiale cui si affianca la lotta per la salvaguardia dei beni comuni, gli elementi fondamentali: aria, acqua, terra, fuoco.

Aria ed acqua ci ricordano l'urgenza di un impegno fondamentale per la salute e la sostenibilità ambientale, riappropriarsi della terra significa riscoprire il controllo democratico e partecipativo del territorio, il fuoco ci dimostra, infine, come sia urgente ritornare alle energie rinnovabili.

Il pellegrinaggio di questo Giubileo del 2025 ci deve far ritornare, anche come sindacalisti, alle comunità locali e del lavoro, alle realtà di base ecclesiali, confidando nel coinvolgimento

responsabile delle persone e nella consapevolezza collettiva di quanto sia necessario ridimensionare e rendere più sobrio il nostro stile di vita.

Ci ricorda Papa Francesco che non esiste una sola alternativa, una sola economia:

“L’economia che uccide non coincide con un’economia che fa vivere; l’economia delle enormi ricchezze per pochi non si armonizza dal proprio interno con i troppi poveri che non hanno di come vivere; il gigantesco business delle armi non avrà mai nulla in comune con l’economia della pace; l’economia che inquina e distrugge il pianeta non trova nessuna sintesi con quella che lo rispetta e lo custodisce.”⁴

2. Don Milani e la funzione emancipatrice del lavoro: spunti di riflessione-azione per i sindacalisti e le sindacaliste

Sul lavoro e le brucianti questioni che porta con sé, si possono leggere con profitto ancora oggi due lettere di don Lorenzo Milani. Le due Lettere sul lavoro, al tempo della loro comparsa (1949 e 1958), provocarono accesi dibattiti nell’ambito politico e anche nella Chiesa, non preparata a denunce tanto forti dalla penna di un prete.

La prima lettera, a Franco, in forma di articolo, apparve su “Adesso” foglio fondato da un altro prete straordinario, don Primo Mazzolari.

Racconta un episodio accaduto a Calenzano. Don Lorenzo intercede presso un industriale perché il disoccupato Franco trovi un lavoro. La battuta dell’imprenditore «non sarà certo un comunista» è occasione da parte del prete fiorentino per stigmatizzare i pregiudizi nei confronti dei poveri. Una pagina che, pur ambientata in altra epoca storica, aiuta a capire le logiche sottese alla cultura dello scarto.

Un passo della lettera è particolarmente famoso: **«Franco, perdonaci tutti: comunisti, industriali, preti»**

Per parlare di Don Milani e il lavoro non si può prescindere da un’altra importantissima lettera, che venne pubblicata diversi anni dopo che era stata scritta, al termine del primo libro del sacerdote, Esperienze Pastorali, perché fu rifiutata, scartata, da tutti i giornali/periodici cui era stata proposta.

Mi riferisco alla lettera a Don Piero. Una lettera che è esplosiva ancora oggi e che certamente ci fa comprendere molti degli aspetti relativi all’approccio di Don Milani verso il lavoro, in un contesto come quello della piana tra Firenze e Prato che tutt’ora vede ampie pratiche di sfruttamento, lavoro nero, caporalato, falle nella salute e sicurezza, difficoltà nella sindacalizzazione.

Don Milani sceglie una storia “nuda e cruda” tra le tante che potrebbe raccontare.

Egli vi mise mano “la sera stessa del licenziamento di Mauro”, un bambino di 12 anni, suo parrocchiano. La Lettera a don Piero tratta di lavoro minorile che impedisce ai ragazzi di poter studiare, di licenziamento che “paralizza chi lavora” e di assunzione che “paralizza i disoccupati” a

⁴ [Messaggio del Santo Padre ai partecipanti del IV incontro annuale di The Economy of Francesco \[Assisi, 6-8 ottobre 2023\]](#)

causa del potere eccessivo e insindacabile del datore di lavoro che promette, toglie e dà a sua discrezione. L'una e l'altra cosa "possono fare di un uomo un cencio".

Facciamo risuonare le parole stesse di Don Lorenzo:

(...) L'ordine si sa non è un concetto univoco. Se lo violano i poveri è attentato allo Stato. Se lo violano i ricchi è la Congiuntura Economica, è un complesso di cose complicate che noi campagnoli non si possono intendere.

Io penso invece all'art. 40 della Costituzione: il Diritto di sciopero. Possibile che il Baffi, uno stupido piccolo privato possa beffare così una legge che un popolo s'è data? Che un popolo ha pagato così cara: sangue, fame, guerra civile, elezioni tanto sofferte da ogni parte.

E poi non è una legge qualsiasi. È quella che il Cristo attendeva da noi da secoli, perché è l'unica che ridia al povero un volto quasi d'uomo.

Non gli riconoscerà ancora il potere sopra le cose. Ma almeno sul suo lavoro: di darlo o non darlo quando gli pare.

Si usa dire che nelle fabbriche grandi le infrazioni alle leggi sociali non ci siano. Non è vero. Dal Baffi si lavora con contratto a termine. Ognuno firma per due mesi e rinnova alla scadenza per altri due e così via.

Non si può. Ma al Baffi non glie ne importa.

Si dice poi che nelle fabbriche grandi, son tutti assicurati. Ma non è vero neanche questo. Dal Baffi so di moltissimi che non lo sono. E Mauro mio e Danilo li ha assicurati una settimana innanzi al licenziamento, come un ultimo spregio.

È evidente, anche solo da questo fatto che il Baffi è un pazzo. E un pazzo non fa regola. Ma non è questo che voglio dire.

*Il tragico non è che ci sia un pazzo. Il tragico è che un pazzo possa impunemente fare e disfare nella vita degli umili. **Che la società sia organizzata in modo da proteggerlo.**"*

Ma il lascito di Don Milani sui temi del lavoro e della rappresentanza è testimoniato anche dall'azione dei suoi ragazzi diventati sindacalisti.

Nel luglio del 1969, due allievi di Don Lorenzo Milani, Maresco Ballini e Michele Gesualdi, contribuirono ad animare un congresso nazionale molto combattuto nella Cisl. Fu un'assise, dagli esiti impreveduti, vissuta a valle delle temperie delle proteste studentesche e a pochi mesi dall'autunno caldo operaio, tanto che i lavori furono aperti dall'allora segretario generale Bruno Storti con una celebre e inattesa relazione intitolata: "Potere contro potere".

Quel congresso, dirompente per la confederazione cislina e per l'intero movimento sindacale italiano, si concentrò sui temi dell'autonomia, dell'incompatibilità tra incarichi sindacali e politici, e dell'unità tra le confederazioni. Quest'ultima, vista con grande sospetto sia dalla Democrazia Cristiana che dal Partito Comunista, destinata a rimanere tema irrisolto fino ad oggi.

Ballini e Gesualdi "figli" delle due esperienze educative di Don Milani a Calenzano e Barbiana, erano divenuti, dopo essere passati dal Centro Studi Cisl di Fiesole, giovani sindacalisti tra i lavoratori tessili. Entrambi testimoniavano in prima persona quello che, solo due anni prima, il priore e i suoi ragazzi avevano scritto in Lettera a una professoressa: "Il fine giusto è dedicarsi al prossimo. In questo secolo come si vuole amare se non con la politica o col sindacato o con la scuola?"

Al centro dell'intervento congressuale di Gesualdi vi fu la questione dell'emancipazione attraverso un'educazione popolare, non gerarchica e classista, di quello di Ballini la necessità, per il sindacato, di: "mettersi a fianco dei lavoratori diseredati che devono essere preferiti a quelli privilegiati".

Quasi cinquant'anni dopo, nel corso del 2017, due momenti molto significativi, legati a papa Francesco, si sono intrecciati nel giro di pochi giorni. Il 28 giugno, infatti, il pontefice incontrava i delegati del congresso confederale della Cisl in Vaticano; esattamente una settimana prima compiva, dopo aver sostato a Bozzolo sulla tomba di don Primo Mazzolari, il suo pellegrinaggio a Barbiana, nel luogo di esilio in cui la Chiesa aveva esiliato don Lorenzo Milani. In mezzo a questi due momenti, il 26 giugno, ricorreva il cinquantesimo della scomparsa del priore.

A Barbiana, Papa Francesco, dopo aver salutato gli ex allievi, aveva esordito così:

"La scuola, per don Lorenzo, non era una cosa diversa rispetto alla sua missione di prete, ma il modo concreto con cui svolgere quella missione, dandole un fondamento solido e capace di innalzare fino al cielo. E quando la decisione del Vescovo lo condusse da Calenzano a qui, tra i ragazzi di Barbiana, capì subito che se il Signore aveva permesso quel distacco era per dargli dei nuovi figli da far crescere e da amare.

Ridare ai poveri la parola, perché senza la parola non c'è dignità e quindi neanche libertà e giustizia: questo insegna don Milani. Ed è la parola che potrà aprire la strada alla piena cittadinanza nella società, mediante il lavoro, e alla piena appartenenza alla Chiesa, con una fede consapevole.

*Questo vale a suo modo anche per i nostri tempi, in cui solo possedere la parola può permettere di discernere tra i tanti e spesso confusi messaggi che ci piovono addosso, e di dare espressione alle istanze profonde del proprio cuore, come pure alle attese di giustizia di tanti fratelli e sorelle che aspettano giustizia. Di quella piena umanizzazione che rivendichiamo per ogni persona su questa terra, accanto al pane, alla casa, al lavoro, alla famiglia, fa parte anche il possesso della parola come strumento di libertà e di fraternità."*⁵

Si è scritto tantissimo su don Milani e su Barbiana, tanto che appare tutt'altro che semplice, a oltre cento anni della nascita del priore, aggiungere parole nuove, non scontate.

Eppure il rapporto tra don Lorenzo e la sua scuola nei confronti del sindacato e, più in generale, dei temi del lavoro, non è tra i più studiati; rimane ancora molto da comprendere, da condividere, da far riverberare, da dirci insieme e, soprattutto, da «reinventare» nel tempo di oggi e in quello di domani.

Don Milani e il suo rapporto con il lavoro e il sindacato sono i temi conduttori di: **"Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana"** un volume collettivo, giunto alla terza edizione e pubblicato da Edizioni Lavoro⁶.

⁵ Il discorso integrale può essere letto a questo indirizzo:

https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2017/june/documents/papa-francesco_20170620_don-lorenzo-milani.html

⁶ F. Lauria (a cura di), *Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana. Don Milani e il mondo del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma, 2023.

La nuova edizione di questo testo è stata pubblicata proprio in occasione del centenario della nascita di Don Lorenzo Milani.

Se la prima edizione si era concentrata prevalentemente sui temi dell'emancipazione mediante il sapere attraverso *Lettera a una professoressa* (trattando anche dell'influenza di Don Lorenzo e dei suoi allievi sulla stagione delle 150 ore per il diritto allo studio negli anni Settanta), la seconda si è soffermata sull'approfondimento de *L'obbedienza non è più una virtù*, sempre avendo come punto di riferimento il mondo del lavoro e la sua rappresentanza.

La terza edizione, pubblicata, come detto, a cento anni dalla nascita di Don Milani, vuole provare a porre e porci alcune domande proprio sulla scia di Don Lorenzo e dei suoi allievi diventati sindacalisti in un secolo, il Novecento, ormai completamente archiviato.

Come si cura, include, organizza, rappresenta il "lavoro fragile" in tempi di antico e nuovo sfruttamento? In che modo si riconnettono oggi le solitudini del lavoro nelle campagne del caporalato come nel mondo turbocapitalistico delle piattaforme digitali?

Tornando al contesto storico sottostante a questi temi e a questi interrogativi, è importante soffermarsi sulla ricchezza e sulla peculiarità del fortissimo legame che c'è nel percorso sociale ed educativo di Don Milani con il lavoro e la sua rappresentanza.

Sono tanti, ad esempio, i contratti di lavoro presenti nella canonica in cui i ragazzi facevano scuola. Tornando al rapporto con la Cisl e con il Centro Studi di Fiesole, Agostino Burberi, attuale presidente della Fondazione dedicata al priore di Barbiana, riporta nel libro l'immagine di Don Milani in lambretta che incontra il leader cislino Luigi Macario al Centro Studi di Firenze per perorare la causa di Maresco Ballini, che era destinato ad essere inviato nell'alto milanese e che Don Milani avrebbe voluto trattenere in Toscana, vicino alla madre del suo allievo, rimasta vedova.

Agostino, Paolo Landi, entrambi i fratelli Gesualdi ci raccontano del "filo" teso con il sindacato dei tessili, anche se non va dimenticato che, ad esempio, Michele Gesualdi incontra il sindacato in Germania. Paolo Landi, come tanti altri allievi e come tanti giovani italiani di oggi, va a lavorare a Londra. Francuccio Gesualdi si reca ad imparare l'arabo in Algeria.

Una dimensione cosmopolita, anche attraverso il lavoro, che è, appunto, di insegnamento anche per il tempo presente.

Scriveva Don Milani, da San Donato al regista francese Maurice Cloche nel 1952: *"Il disoccupato e l'operaio di oggi dovranno uscire dal cinema con la certezza che Gesù ha vissuto in un mondo triste come il loro, che ha come loro sentito che l'ingiustizia sociale è una bestemmia, come loro ha lottato per un mondo migliore"*.

Se ci avviciniamo alla *Lettera ai giudici*, a *L'obbedienza non è più una virtù*, penso sia significativa la pubblicazione, nel libro, del documento dei lavoratori del nuovo Pignone e di altre aziende fiorentine a sostegno dei sacerdoti fiorentini che si erano pronunciati per l'obiezione di coscienza.

Franco Bentivogli, leader storico della Fim Cisl negli anni Settanta e, successivamente, segretario confederale della Cisl ha affermato, alcuni anni fa: *«Don Milani sollecitava la promozione di un umanesimo planetario e i doveri della solidarietà e dell'accoglienza, assumendo il bene comune come obiettivo politico e sindacale concreto in un mondo di fratelli e senza confini»*.

Nello stesso intervento Bentivogli ha ricordato una frase di don Milani, molto significativa, tratta da *Esperienze pastorali*: «Non vedremo sbocciare dei santi finché non ci saremo costruiti dei giovani che vibrino di dolore e di fede pensando all'ingiustizia sociale. A qualcosa in altre parole che sia al centro del momento storico che attraversiamo, al di fuori dell'ingiustizia dell'io, al di sopra delle stupidaggini che vanno di moda»

Papa Francesco, in occasione del congresso della Cisl del 2017, si è soffermato sul rischio delle burocrazie organizzative e ha indicato le due sfide che interrogano oggi il sindacato: la profezia e l'innovazione.

Ha detto il Papa: «La prima sfida è la profezia, e riguarda la natura stessa del sindacato, la sua vocazione più vera. Il sindacato è espressione del profilo profetico della società. Il sindacato nasce e rinasce tutte le volte che, come i profeti biblici, dà voce a chi non ce l'ha, denuncia il povero "venduto per un paio di sandali" (cfr. Amos 2,6), smaschera i potenti che calpestano i diritti dei lavoratori più fragili, difende la causa dello straniero, degli ultimi, degli "scarti"».

Risuonano tutte le parole di don Milani sul lavoro e sulla rappresentanza del lavoro.

Non so se, come sosteneva padre Balducci, don Milani a Barbiana «si sia calato a picco» o, invece, sia «salito dal pozzo», imparando a guardare con più profondità il cielo e le nuvole.

È a partire dal legame con gli ultimi che si rilancia una seconda sfida per l'esistere del sindacato e, infatti, Papa Francesco, nel suo intervento, non si è fermato, proseguendo così:

*«Seconda sfida: l'innovazione. I profeti sono delle sentinelle, che vigilano nel loro posto di vedetta. Anche il sindacato deve vigilare sulle mura della città del lavoro, come sentinella che guarda e protegge chi è dentro la città del lavoro, ma che guarda e protegge anche chi è fuori delle mura. Il sindacato non svolge la sua funzione essenziale di innovazione sociale se vigila soltanto su coloro che sono dentro, se protegge solo i diritti di chi lavora già o è in pensione. Questo va fatto, ma è metà del vostro lavoro. La vostra vocazione è anche proteggere chi i diritti non li ha ancora, gli esclusi dal lavoro che sono esclusi anche dai diritti e dalla democrazia».*⁷

Scrivendo Giancarlo Zizola nel 1987 e le sue parole sono assolutamente attualissime: «Sono passati venti anni dalla morte di Don Milani e la parola ai poveri continua ad essere un messaggio estremamente valido, purché sia reinterpretato alla luce della nuova condizione dei saperi tecnologici, oggi. Noi viviamo in un processo di crescente omologazione. Il problema, quindi, non è quello di dare la parola. Essa è data, ma è una parola che fa poveri. Questa è la differenza fondamentale. E' una parola che non libera più poveri, ma li rende schiavi».

Scrivendo, invece, Padre Balducci sempre nel 1987 (*Ci aspetta domani*): «Se noi ricostruiamo la realtà storica di Milani, anche nella sua lontananza, tenendo conto della diversità della situazione e poi la interroghiamo, scopriamo che Don Milani è uno di quei maestri che non ci richiamano al ricordo del passato, ma che ci hanno dato appuntamento nel futuro».

⁷ L'intervento completo è reperibile qui:

https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2017/june/documents/papa-francesco_20170628_delegati-cisl.html

Soltanto una società e, io aggiungo, un sindacato fondati sulla partecipazione cosciente e responsabile, possono contrastare la globalizzazione neoliberista e rifondare la politica e la rappresentanza, ricollegare etica, politica e diritto, ridare pienezza ad una democrazia spesso ormai solo formale.

Forse, ancora di più, senza rinunciare ad un profilo di senso, dobbiamo ripartire dalla società dei frammenti, come ci insegna Ivo Lizzola. Ripartire dal cooperare e da una comunità inclusiva, da luoghi apparentemente deboli e periferici come le aree interne (le Barbiana di oggi) nella megalopoli interconnessa e supersonica globale.

In tutto questo Don Milani e i suoi allievi ci hanno lasciato un percorso peculiare che incontra il valore del sindacato come strumento comune della giustizia, come luogo educativo, trasformativo, esperienziale di una società più giusta. A partire dagli ultimi, anche nel lavoro.

A partire da quella dimensione planetaria che ha a cuore l'umanità e la terra. Il lavoro come cura, il sindacato come tessuto di uguaglianza.

A quasi sessant'anni da quell'importante e decisivo congresso della Cisl del 1969 citato all'inizio di questo articolo e guardando al presente e al futuro in occasione dei cento anni della nascita di don Lorenzo Milani, ci è parso interessante e utile raccontare, nella nuova edizione di *Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana*, due storie di intreccio tra periferie del lavoro, impegno e rappresentanza sindacale.

Due storie di lavoratrici e lavoratori al confine di quella che papa Francesco individua, perfettamente in linea con il solco tracciato dal priore di Barbiana rispetto al mondo del lavoro, come una missione sindacale che va vissuta intensamente tra: «profezia e innovazione».

Due contributi che ci accompagnano in due mondi che appaiono lontanissimi, ma che sono accomunati dall'essere a valle e a monte di una stessa filiera, quella dei prodotti agricoli e alimentari che incontrano la modernità turbolenta, a tratti spietata e distratta, dell'economia dell' algoritmo e delle piattaforme digitali.

Rider e braccianti: una sfida inedita e una antica per un sindacato che non può che prendersi cura a trecentosessanta gradi della persona, di un'umanità spesso diseredata, ma non per questo non diversificata e multiforme, anche nelle aspirazioni, oltre che nei bisogni.

Tra le strade trafficate e metropolitane di Roma capitale, come tra i campi della pianura della Capitanata, incontriamo un sindacato «in strada» e di «strada» che, non senza difficoltà, prova a essere prossimo e a identificarsi con chi vive ai margini di un'economia troppo spesso fondata sullo sfruttamento e sullo «scarto».

Un sindacato che prova a rappresentare, anche nel secolo successivo a quello in cui ha vissuto don Lorenzo Milani, con tutti i suoi limiti e le sue mancanze, una via opportuna per «praticare l'amore» e «cercare un fine, dare un senso alla Vita». Una via stretta e appassionante per tutti i sindacalisti e le sindacaliste cristianamente ispirate che laicamente e senza settarismi possono dialogare e rimettersi in cammino nell'Anno Santo che prova a far risuonare la Speranza al posto della Guerra e dello sfruttamento globale turbocapitalista.

3. Spunti conclusivi: la connessione tra Don Milani e il pellegrinaggio del Giubileo è la Speranza

Il Giubileo è pellegrinaggio. Un pellegrinaggio che, senza blasfemie, come percorso interiore potremmo paragonare ad una salita a Barbiana.

Mi ha scritto una giovane dirigente sindacale:

“Il sentiero che porta a Barbiana ha per me un significato particolare: quando inizi il percorso, il pellegrinaggio, il luogo ti regala diverse emozioni e ti lascia il tempo per riflettere su cosa siamo in quel momento, su cosa ci aspettiamo. Salire, faticare, sentirsi soli è un pò come rivivere il nostro lavoro di sindacalisti sempre in prima linea, pieni di cose da fare, a volte soli nelle nostre azioni di difesa e tutela e nei nostri ideali. Questa solitudine dopo un poco svanisce e riesci a sentire il grande rumore che proviene da te stesso, un rumore forte, quello dei tuoi pensieri proiettati verso il futuro, verso la speranza di stare facendo qualcosa che possa essere sostegno, creazione e rafforzamento di una comunità che cresce e vive.

In questo mondo dove tutti parlano, dove tutti urlano e dove il tempo sembra una misura fisica che si comporta in maniera diversa da come lo perceivamo anni fa, o forse esso è rimasto lo stesso e noi no, il rumore dei noi stessi ci spaventa al punto che lo sotterriamo tra cumuli di false priorità. Ma la nostra missione di sindacalisti, se così si può chiamare, dovrebbe ricalcare in un certo senso la missione di Don Milani. Essere costruttori di un tessuto sociale che deve essere arricchito da esperienze dirette sul territorio e non visto dai nostri vetri, che è quello che ci ha ricordato anche il Papa. Generare progetti sul territorio, fare sistema con le associazioni presenti, fa parte di un sostegno a quelle fasce deboli in cui rientrano gli ultimi anche nel lavoro”.

Il pellegrinaggio è anche ascolto. La lettera della mia amica sindacalista continua così:

“La scuola di Barbiana ci “parla” di ascolto, lo grida fortemente, un ascolto degli altri, un’attenzione e accoglienza degli altri che ci sfugge e ci spaventa anche se è il nostro più grande valore come sindacalisti. Accoglienza dell’altro è un tema molto caro ai pellegrini del Giubileo. Un Giubileo, in cui, appunto, deve essere liberata la parola. La parola vera, che deriva sempre da un ascolto profondo. Possiamo poi interrogarci se siano più valori o principi poiché i valori spesso ci portano su strade sbagliate mentre i principi guidano la nostra vita. Sui principi di uguaglianza e libertà dobbiamo lavorare per riportare un’economia di dono e ovviamente di equità. Il concetto di dono implica un non aspettarsi ricompensa, ma agire mettendo alla prova se stessi. Madre Teresa diceva non importa quanto si dà, ma quanto amore si mette nel donare. Mi piacerebbe che venissero messe a confronto nei testi, persone come lei o Santa Chiara. Figure che credevano fortemente nell’unità di azione.

Vedo attuale l’impegno come esempio di insegnamento di vita in un mondo materiale, un esempio di accoglienza, ascolto, sorriso e pace, altro tema caro al Giubileo. La pace che Don Milani affronta come argomento con i suoi ragazzi cercando di viverla in una maniera riflessiva e che poi riprende in un’altra chiave ne “L’obbedienza non è più una virtù”.

Quella pace, Don Milani stesso, è quel filo teso tra i nostri principi e il nostro domani: lui che aveva scelto di vivere in mezzo alle persone, ai suoi ragazzi, (la scelta che dovrebbe essere anche nostra),

lui che ha creduto fortemente nella formazione e nel pensiero critico, spingendo i suoi alunni e alunne oltre il pensiero di massa.”

Concludo.

Don Milani è stato certamente un uomo ed un sacerdote del futuro e attraverso le parole di un grande teologo, recentemente scomparso, Jurgen Moltmann vorrei connettere la sua vita, la sua opera al tema di fondo di questo Giubileo.

Scrivendo Moltmann in “Teologia della Speranza”⁸:

“Se davvero la speranza sostiene, sostiene e fa avanzare la fede, se trascina il credente nella vita di amore, la speranza è anche la forza che mette in azione e sospinge il pensiero della fede, la sua conoscenza e la sua riflessione sulla natura umana, sulla storia e sulla società. (...)

La speranza cristiana non può attenersi testardamente al passato e alla realtà data alleandosi con l’utopia dello status quo.

Ma è invece chiamata e autorizzata a operare una trasformazione creativa della realtà, perché essa ha speranza per l’intera realtà. Infine la speranza della fede diventa essa stessa una fonte inesauribile cui attinge la immaginazione creativa e inventiva dell’amore. (...)

La speranza cristiana ha sempre operato in senso rivoluzionario nella storia del pensiero delle società che ne sono state toccate (...)

Termino con un grande poeta, Paul Verlaine:

“Se la speranza brilla

come un filo di paglia

nella stalla

perché temi l’ape ebra

del suo volo folle?

Da qualche buco filtra sempre

la polvere del sole”.

⁸ J. Moltmann, *Teologia della Speranza*, Queriniana, Brescia, 2008

Le sfide del sindacato europeo tra le ambizioni della nuova Commissione Europea e le incertezze del sistema globale

di Andrea Mone

Contesto di riferimento

In un panorama internazionale geo-politicamente frammentato e incerto sotto il profilo economico e sociale, il continente europeo si trova in una fase inedita e cruciale della propria esistenza.

Molti dei fattori di incertezza, dall'esito della guerra in Ucraina, alla situazione di instabilità mediorientale, alla competizione strategica tra Usa e Cina, all'incognita del nuovo Presidente Americano, gravano e producono impatti diretti sul sistema europeo.

A questi fattori se ne associano altri di carattere trasversale, dovuti alla ridefinizione dei processi di globalizzazione, al rallentamento del commercio globale, ai flussi migratori, alla pervasività tecnologica e digitale nelle dinamiche democratiche e statali, all'accresciuto multipolarismo, che sembrano profilare una nuova e più acuta "età dell'incertezza".

L'Europa affronta questo nuovo corso in una situazione interna complessa, attraversata da instabilità politiche di varia natura, debolezze del proprio modello di sviluppo e tecnologico nonché squilibri territoriali e sociali.

Tuttavia, per affrontare e gestire in maniera efficace questa situazione, l'Unione dispone oggi di importanti strumenti rappresentati dai Rapporti di Draghi e Letta, nonché della Niinisto sulla difesa europea, da un consolidato metodo di analisi strategica, da un elevato potenziale costituito dal mercato interno e dall'ancoraggio ai valori fondanti l'Europa, tra i quali il proprio modello sociale ed una economia sociale di mercato.

Alcuni fattori di incertezza potrebbero paradossalmente costituire stimoli per un rafforzamento interno. L'esito delle elezioni americane potrebbe infatti aumentare la consapevolezza generale della necessità di una maggiore integrazione e autorevolezza europea, così come le instabilità politiche di alcuni stati membri potrebbero offrire nuovi margini di manovra alla Commissione europea per perseguire interessi spiccatamente europei di cui è portatrice. Come avvenuto durante la pandemia, ed in linea con il pensiero di Monnet, anche da questa crisi, o "policrisi", l'Europa potrebbe crescere e compiere un ulteriore e auspicato passo verso la costruzione di un proprio spazio di autonomia strategica.

Le sfide e l'azione del Sindacato a livello europeo

In questa delicata e complessa situazione il sindacato è chiamato a fornire il suo contributo per la promozione del progetto europeo e dei suoi valori. Ciò vale per il completamento del mercato interno, compresa la componente dei capitali, e l'attuazione di politiche realmente europee nel campo delle politiche industriali e ricerca, estera e di difesa, del commercio e della concorrenza, in una prospettiva di generale miglioramento della dimensione sociale comunitaria.

Assicurare una maggiore integrazione del mercato europeo sarà infatti cruciale per evitare dumping di ogni genere, anche a fronte di una frammentazione interna europea, che secondo le stime del FMI, equivale oggi a subire dazi del 44% sui beni e 110% sui servizi (*European Economic Outlook October 2024*). Analogamente, il necessario rafforzamento della competitività europea dovrà essere affrontato ponendo particolare attenzione alla sua declinazione sostenibile, volta ad una gestione di tutte le transazioni nel solco della sostenibilità sociale e ricalibrando la relazione tra capitale e lavoro con una rafforzata democrazia economica.

Un primo banco di prova saranno le iniziative annunciate dalla Commissione Europea, in linea con l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, in materia di "piano industriale pulito", di "roadmap per il lavoro di qualità", di un "nuovo patto sociale europeo", per le quali la Commissione ha preannunciato un coinvolgimento delle parti sociali e lanciato alcuni gruppi di progetto.

Alla stessa stregua una corretta attuazione dei risultati ottenuti nella scorsa legislatura sulla due diligence, sul rapporto tra IA e piattaforme, sulla valorizzazione della contrattazione nell'aumento dei salari minimi e mediani, sino agli attuali negoziati sulle revisioni della direttiva CAE e delle regole sul coordinamento della sicurezza sociale, saranno cruciali per imprimere quella svolta sostenibile al modello di sviluppo europeo.

Parallelamente, il sindacato sarà impegnato sui punti della propria agenda congressuale tra i quali la promozione di una direttiva sulla giusta transizione in cui trovino piena applicazione la contrattazione, partecipazione e formazione, una maggiore regolazione degli intermediari con limitazione dei subcontratti e responsabilità solidali nelle catene di fornitura, una direttiva della AI nei luoghi di lavoro per incorporare il principio del controllo umano, un quadro europeo per l'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, sino ad una revisione della direttiva sugli appalti pubblici che incorpori chiare condizionalità sociali.

L'azione sindacale sarà influenzata ovviamente da alcune cornici di riferimento, in primis relative al nuovo assetto di governance economica derivante dal revisionato patto di stabilità. In questo senso, nel più generale obiettivo di evitare la compressione della spesa sociale e di sviluppo rispetto alle esigenze di contenimento di spesa, si dovrà puntare ad una revisione del piano pluriennale finanziario volto ad un miglior perseguimento di beni pubblici europei, anche attraverso nuove risorse proprie, e ad una promozione di forme di prolungamento del RRF, in scadenza il prossimo anno, perseguendo contestualmente l'obiettivo di consentire una capacità fiscale europea permanente.

Una seconda cornice scaturisce dalla dimensione esterna europea, sia relativamente al commercio internazionale, vista l'ingente componente europea sull'export, in un contesto di rallentamenti e protezionismi statali, sia all'esigenza di accordi commerciali e partnership internazionali per le varie necessità, la quale dovrebbe essere orientata alla promozione internazionale dei valori europei oltre che alla creazione di uno spazio di autonomia strategica e di una vera politica estera europea.

Per affrontare in maniera coesa tutte le dimensioni menzionate, la declinazione del concetto di giusta transizione, indicato prima dall'ILO e fatto proprio dal sindacato europeo ed internazionale, sarà cruciale: sarà infatti questo l'obiettivo generale e centrale dell'azione sindacale in un contesto di complessiva ridefinizione internazionale. Assicurare una transizione, in particolare ecologica e digitale, sostenibile e pragmatica, scevra da ideologie e attenta a tutte le componenti tecnologiche quanto agli impatti territoriali e sociali sarà fondamentale. In tal senso, nell'obiettivo di assicurare

dei corretti processi di decarbonizzazione ed attenzione alla sostenibilità delle filiere, sarà importante evitare che le legittime richieste di snellimento della regolamentazione e riduzione degli obblighi burocratici si traducano in retrocessioni negli standard sociali o affievolimenti delle procedure di rendicontazione. Parallelamente sarà necessario evitare il manifestarsi di comportamenti di impresa finalizzati alla esclusiva massimizzazione dei profitti di breve termine rispetto ad obiettivi di lungo termine. Di qui la necessaria difesa delle recenti direttive sul dovere di diligenza, sulla rendicontazione societaria di sostenibilità e sul divieto dei prodotti ottenuti con il lavoro forzato ma anche di promozione di governance d'impresa sostenibile, attraverso un miglioramento delle valutazioni "esg", più misurabili e meno soggette a meccanismi di borsa, unitamente ad un contrasto a fattispecie di eccessiva finanziarizzazione d'impresa anche attraverso un rafforzamento della democrazia economica.

A supporto delle proprie strategie, il movimento sindacale, dovrà valorizzare gli importanti messaggi dei rapporti Draghi e Letta volti a completare il mercato interno e aumentare la competitività ponendo al centro la dimensione sociale. A questo riguardo, sottolineare il legame tra l'enorme bisogno di investimenti, la necessità di strumenti di investimento comuni per progetti transnazionali e le condizioni istituzionali di riferimento sarà fondamentale per evidenziare la necessità di capacità fiscale, di debito europeo e di risorse proprie e più in generale di una spinta verso la costruzione degli Stati uniti d'Europa. Evidenziare l'esigenza di mantenere una forte base industriale attenta alle industrie innovative quanto a quelle tradizionali è strettamente connessa alla necessità di una coerenza tra politiche industriali, commerciali e di concorrenza verso obiettivi di decarbonizzazione e di una politica industriale europea che vada oltre le frammentazioni nazionali.

Correlare l'aumento di produttività con l'inclusione sociale implica una strategia di crescita che riconosca la dimensione sociale quale driver di sviluppo economico, strettamente collegato alla necessità di un patto sociale e un modello partecipativo quale unica e possibile condizione efficace per affrontare la complessità del momento, in contrasto alle semplificazioni o mistificazioni incalzanti anche attraverso l'utilizzo della tecnologia.

Occorrerà chiaramente accompagnare queste indicazioni con ulteriori sostegni dati da condizionalità sociali negli investimenti e aiuti di stato, dalla protezione dei diritti nelle catene di fornitura e attenzione alla dimensione sociale nella definizione della nuova politica di concorrenza, valutando ad esempio gli impatti territoriali e sociali, e non solo di innovazione, delle concentrazioni tra imprese nell'ottica di promuovere campioni industriali europei in grado di sostenere la competizione internazionale.

La strategia sindacale

La strategia negoziale con cui il sindacato si appropcherà a questi appuntamenti sarà dirimente per raggiungere gli obiettivi. L'approccio con cui il sindacato si porrà per contribuire in maniera responsabile al rinnovamento di quel "contratto sociale", chiesto anche dall'ILO, e costituito dall'insieme di norme, istituzioni comuni e politiche volte a declinare nella società gli obiettivi di uno sviluppo materiale e spirituale di ognuno (secondo la Dichiarazione di Filadelfia) sarà fondamentale. Nello specifico, l'efficacia del movimento sindacale europeo sarà direttamente proporzionale alla sua capacità di "mobilitarsi" per sviluppare meccanismi di azione collettiva transnazionale, nella contrattazione e partecipazione, e strumenti istituzionali dal carattere marcatamente europeo, in

luogo di mobilitazioni tese meramente a supportare azioni nazionali. Alla stessa stregua, un'efficace azione dipenderà da quanto il sindacato europeo saprà affrontare responsabilmente questioni divisive e raggiungere risultati tangibili in un contesto estremamente complesso, in luogo di atteggiamenti pregiudizialmente ideologici o di immobilismo causato dall'impossibilità di comporre l'eterogeneità di interessi in campo.

La prossima conferenza organizzativa della CES di maggio costituirà un banco di prova importante ed una bussola strategica per l'azione futura rispetto all'azione ed al ruolo del sindacato. In quest'ottica, alle valutazioni politiche dovrà necessariamente corrispondere una conseguente azione organizzativa che coinvolgerà la composizione e ruolo della segreteria, rapporti con le affiliate e le modalità di decisione, al fine di definirne un'ambizione ad essere un soggetto autonomo e autorevole nello scacchiere europeo o un mero soggetto di coordinamento.

In un panorama sindacale europeo non semplice e contrassegnato da vari approcci, la CISL ovviamente non farà mancare il proprio supporto e contributo verso una confederazione europea dei sindacati più autorevole e negoziale in grado di saper gestire con responsabilità e pragmatismo la complessità del momento, e indicare una prospettiva di piena integrazione politica all'unione quale condizione per una sua proiezione internazionale e capacità di gestire compiutamente i suoi squilibri interni.

Conclusioni

In questo contesto di estrema incertezza e difficoltà, l'Unione europea può certamente contare su potenzialità incontestabili ma necessita di un urgente rafforzamento per permetterne il mantenimento del proprio sviluppo e la protezione dei suoi valori. Solo un approccio partecipativo che valorizzi il coinvolgimento delle parti sociali a tutti i livelli ed in tutte le sue forme potrà garantire questo percorso ed una gestione delle transizioni nel solco della sostenibilità quale imprescindibile componente della competitività europea.

Ad obiettivi e volontà politiche precise deve corrispondere un'azione complessiva e riformista, che coinvolga strutturalmente il sindacato europeo ed internazionale, verso una differente politica economica per costruire e redistribuire ricchezza, riducendo le ineguaglianze, ed una giusta transizione che insista su tutte le componenti dello sviluppo. Il modello europeo dispone di tutte le potenzialità per coniugare sviluppo e coesione in un sistema complesso come quello attuale, e la sfida che il sindacato è chiamato a svolgere sarà quindi di promuoverne con responsabilità e pragmatismo le dinamiche partecipative in modo da consolidarne la capacità di agire offrendo al contempo un esempio di livello internazionale. Sarà sulla base di queste premesse che l'azione della CISL continuerà ad insistere all'interno di un contesto sindacale e istituzionale europeo di indubbia e inedita complessità.

Fare ed essere sindacato in Basilicata per sfuggire a un orizzonte depredata e subalterno

di Luana Franchini

Il Nobel 2024 per le Scienze Economiche è stato conferito a Daron Acemoglu, Simon Johnson e James Robinson “per gli studi su come le istituzioni si formano e influenzano la prosperità”, con il loro lavoro “hanno dimostrato l'importanza delle istituzioni sociali per la prosperità di un Paese” giungendo alla conclusione che una buona parte della differenza nella ricchezza e nello sviluppo degli Stati dipende da come funzionano le istituzioni; società con un carente stato di diritto e istituzioni fragili non riescono a generare crescita e cambiamento.

I tre studiosi hanno creato un modello teorico che oggi è un riferimento nelle analisi sociali ed economiche e che classifica le istituzioni in “inclusive” ed “estrattive”: quelle “inclusive” basano la loro esistenza sulla partecipazione degli abitanti, incentivano la libera iniziativa economica e proteggono lo stato di diritto; in quelle “estrattive” lo Stato ha diversi monopoli, è responsabile del funzionamento e delle decisioni di buona parte del sistema economico, che usa per mantenere un potere non inclusivo sugli abitanti che invece vengono sostanzialmente sfruttati. Alcuni Paesi restano intrappolati in una situazione di istituzioni estrattive e bassa crescita economica non compiendo un percorso evolutivo.

I premi Nobel hanno dimostrato il nesso di causalità del fenomeno: non solo le istituzioni sono più carenti nei paesi più poveri, ma i paesi sono più poveri proprio perché le istituzioni sono più carenti. Secondo il loro modello è molto difficile uscire da quella che hanno denominato “la trappola delle istituzioni estrattive”, perché queste riescono a stare in piedi grazie al fatto che la popolazione non ha fiducia nella sua classe politica e nelle sue promesse, e dunque non ha speranza che le cose possano mai cambiare.

Questa scoperta è molto utile per analizzare la situazione della Basilicata che si caratterizza per essere una regione povera infatti è - nella classificazione delle politiche della programmazione dei fondi europei - una regione obbiettivo 1 ossia in ritardo di sviluppo con un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media UE, ha la retribuzione globale annua del settore privato più bassa d' Italia, secondo il JP Geography Index 2024, è la regione d' Italia che perde il maggior numero di abitanti secondo la rilevazione ISTAT sull' anno 2023 con un meno 8,1 abitanti su mille, nel 2050 Istat prevede per la Basilicata meno 22,5% di abitanti.

Leggendo ed analizzando altri dati, si scopre che la Basilicata non è una regione povera, ma è in realtà una regione impoverita; questi dati si accompagnano infatti e purtroppo ad una vocazione estrattiva, la Basilicata è una regione ricca da cui si estraggono materia prime importanti, ma in cui poco resta in termini economici, sociali, ambientali di questa estrazione, al punto che l' emigrazione soprattutto di giovani laureati, e soprattutto giovani diplomati che si iscrivono ad università fuori regione non ritornando più, non accenna minimamente ad arrestarsi contribuendo ad un ulteriore depauperamento umano e sociale della comunità.

Come un corpo affetto da una costante emorragia che diventa un corpo indebolito e gracile.

La Basilicata ha una produzione di energia green, derivante prevalentemente dal fotovoltaico e dall'eolico con una presenza pervasiva sul suo territorio di pannelli solari e pale eoliche, che ne ha minato la qualità del paesaggio, pari 4,1twh ma ha un fabbisogno pari al 3,1twh, nel 2023 in Basilicata sono stati estratti 3,5 milioni di tonnellate di greggio, oltre l'80 per cento della produzione nazionale, eppure il costo della benzina alla pompa è tra i più alti d'Italia.

È una regione ricca di bacini di acqua da cui attingono a piene mani anche regioni confinanti, ma ha vissuto per oltre 4 mesi una carenza di acqua in 29 comuni sui 131 che ha portato ad un uso razionato per circa 12 ore al giorno; carenza di acqua determinata, in piccola parte dalla scarsità delle piogge nel 2024, ed in grande parte da una gestione disorganizzata della manutenzione e della risorsa idrica della quale a causa di condutture rotte ed inefficienti se ne perde circa il 70 % lungo il tragitto, inoltre la Basilicata con la costituzione della Società Acque del Sud, partecipata dal Ministero dell' Economia, ha perduto la disponibilità delle sue dighe ed invasi e quindi dell'accessibilità diretta alla sua acqua. Nei prossimi mesi inoltre è prevista un'asta del 30% delle quote di Acque del Sud che potrebbe aprire a società puramente private la gestione dell'acqua lucana. Sembra un paradosso, ma non lo è.

La Basilicata è vittima della estrazione delle risorse come l'Africa per cui è stata coniato il paradigma della "maledizione delle risorse" ossia una sindrome politico economica in cui in Paese che dispone di materie prime e ricchezze non riesce a strutturare un modello di sviluppo virtuoso ed inclusivo.

Secondo Gilles Carbonnier, specialista di economia dei conflitti, per maledizione delle risorse, o delle materie prime, si intendono tutte le ripercussioni negative, in termini di depauperamento umano ed ambientale associate al loro sfruttamento da parte di soggetti che non investono in uno sviluppo diversificato ed inclusivo su e per il territorio in cui si estrae, ma mirano solo ad estrarre e portare fuori, riconoscendo misere compensazioni che non vengono investite in ottica di futuro.

Diventando consapevoli del rischio che corriamo, perché ogni giorno ne vediamo i segni ed i segnali ed ispirandoci appunto alle scoperte del premio Nobel per l'economia 2024 dobbiamo tutti evitare che alla Basilicata si assegni il ruolo esclusivo di un serbatoio di materie prime che alimenta catene produttive e di valore aggiunto altrove, rassegnandoci ad una economia della predazione e della subalternità che non investe nel futuro della regione.

Un antidoto a questa minaccia è indicato appunto dagli economisti Daron Acemoglu, Simon Johnson e James Robinson, ossia investire in ottica inclusiva nelle istituzioni sociali e nella capacità amministrativa di coinvolgere cittadini, associazioni, università, terzo settore, settore privato, corpi intermedi attraverso attività partecipative che contribuiscano ad una governance condivisa dell'intero processo di sviluppo in proiezione di futuro, ossia dei prossimi 20 anni.

Attività partecipative, ma anche attività educative è infatti necessario preparare la popolazione lucana ai rischi che si intravedono per il futuro, e sono già chiari, per migliorarne i comportamenti in ottica preventiva e proattiva, educando ad una speranza agita e non solo anelata in maniera attendista. Nella consapevolezza che lo sviluppo economico va perseguito con adeguati e

profondi interventi nel sociale e sollecitando la partecipazione e la presa di coscienza della popolazione.

La mancata partecipazione civica, il mancato coinvolgimento degli stakeholders in dinamiche di sviluppo del territorio, la carente trasparenza dei processi decisionali e soprattutto la scarsa accessibilità alle informazioni concorrono ad essere cause di inefficacia delle azioni adottate dalle istituzioni che, senza il sostegno ed il coinvolgimento dei corpi sociali faticano a divenire realtà oppure risultano inefficaci, perché frutto di un approccio appunto estrattivo, ossia dall'alto verso il basso. E questo non alimenta sviluppo economico e buona occupazione. **Per creare sviluppo economico non occorrono interventi dall'alto o di certo non bastano, sono necessari processi di conoscenza ed autocoscienza soprattutto dei propri limiti e processi di autopropulsione collettiva.**

Anche a questo serve il sindacato in un contesto come quello della Basilicata, serve ad alimentare una attivazione endogena allo sviluppo, serve a contribuire a creare un ecosistema per la fermentazione e la maturazione delle idee, di laboratori di conoscenza e di sperimentazione. Il sindacato deve accompagnare e sostenere le persone a non indulgere nel fatalismo, quella filosofia – di Demartiniana memoria- per cui il mondo è governato da una necessità e da una dinamica del tutto estranea alla volontà e all'impegno dell'uomo, ma ad essere resiliente, positivi, e animati da uno spirito partecipativo al proprio destino.

Un aiuto metodologico ci viene dato dal percorso di realizzazione dell'Agenda ONU 2030 che richiede la capacità dei sistemi locali di interpretare al meglio i processi di trasformazione economica e sociale in una prospettiva di sviluppo sostenibile, secondo un approccio place-based, che riconosce la centralità del territorio nell'attivare modelli di partecipazione, condivisione e sviluppo di politiche territoriali. L'implementazione degli SDGs «dovrebbe essere considerata in modo sistemico e fare affidamento su un approccio dell'intera società, affinché i cittadini possano essere coinvolti nei processi decisionali e trarre pienamente i benefici attesi» (United Nations, 2020)

Si legge nella relazione sui servizi pubblici del Cnel sulla base dell'andamento rilevato nel periodo 2010-2022 che tutte le regioni faticano a compiere passi significativi verso il raggiungimento dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. In generale, sono in miglioramento salute (Goal3) ed economia circolare (Goal 12), per il resto dei Goal vi è una sostanziale stagnazione.

Il Mezzogiorno, oltre a mostrare dati inferiori alla media nazionale per quasi tutti gli Obiettivi Onu, vive anche il fenomeno definito come "fattore Sud", che si manifesta in due modi. In primo luogo, i costi dei servizi sono più elevati, ma la loro qualità è inferiore rispetto al Nord, come nel caso della gestione dei rifiuti, della viabilità e dell'offerta di servizi per l'infanzia, e questo determina una sostanziale inefficienza del servizio.

In secondo luogo, vi è una minore allocazione di risorse, che si traduce in un'offerta ridotta di servizi sia in termini qualitativi che in termini quantitativi e questo si rileva in particolar modo nell'investimento procapite nei servizi di polizia locale, nel supporto all'istruzione e nei servizi sociali, nonostante il contesto di maggiore povertà che richiederebbe invece maggiore investimento in questi ambiti, determinando così una spirale che si autoalimenta.

I comuni di piccole dimensioni (0-3.000 abitanti) hanno una spesa (250 Euro) pari all'80% in più rispetto ai comuni di dimensioni intermedie (10.000-59.999 abitanti, 140 Euro) o addirittura 2 volte e mezzo il benchmark ottimale, ossia i comuni fra 60.000 e 99.999 abitanti del Nord-Est (102 Euro).

Questo perché I comuni più piccoli, hanno un rapporto molto elevato di dipendenti amministrativi ogni 100.000 abitanti, e pari a 3-4, che li rendono decisamente inefficienti rispetto alle altre categorie dimensionali. I comuni più grandi (oltre 100.000 abitanti), osservano mediamente una spesa di 170 Euro.

La Basilicata è una estesa area interna ed è costituita per l'80% da comuni sotto i 3000 abitanti, ha una spesa procapite di 194 euro per i servizi dell'amministrazione collocandosi al quarto posto nella classifica delle regioni italiane, Potenza 199 euro e Matera 184 ed ha un numero di dipendenti pubblici pari a 3,2 ogni mille abitanti risultando la prima in classifica insieme alla Liguria. In media, ci sono 2,4 dipendenti amministrativi ogni 1.000 abitanti.

LA VALUTAZIONE DELLA BASILICATA RISPETTO AI 24 OBIETTIVI QUANTITATIVI DELL' AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Entro il 2030 La Basilicata **ha raggiunto tre su 24 obiettivi quantitativi** ossia:

- la quota del 25% di superficie agricola destinata ad agricoltura biologica
- ridurre al di sotto del 9% l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione 18-24 anni
- raggiungere la quota di almeno il 45% di energia da fonti rinnovabili

due sono gli **obiettivi raggiungibili**

- raggiungere entro il 2027 almeno il 33 % dei posti nei servizi educativi per l'infanzia 3-36 mesi
- raggiungere entro il 2026 la copertura alla rete gigabyte a tutte le famiglie

ha realizzato un **progresso moderato** rispetto a **quattro obiettivi**;

- entro il 2025 ridurre del 25% la probabilità di morire per malattie non trasmissibili rispetto al 2023
- entro il 2030 ridurre la quota di NEET (15-29 anni) al di sotto del 9%
- entro il 20230 ridurre la disuguaglianza di reddito netto ai livelli osservati nel migliore Paese dell'UE
- entro il 2030 azzerare il sovraffollamento delle carceri

quindi 9 obiettivi su 24, più di un terzo hanno preso una direzione positiva

per il restante poco meno di due terzi la Basilicata mostra un progresso insufficiente rispetto a cinque obiettivi

- entro il 2030 il dimezzamento del gap occupazionale di genere rispetto al 2019
- entro il 2030 raggiungere la percentuale del 78 per cento del tasso di occupazione per la fascia di età 20-64 anni
- entro il 2030 raggiungere la quota del 3% del pil investito in ricerca e sviluppo
- entro il 2030 aumentare del 26% i posti km per abitante offerti dal trasporto pubblico rispetto al 2004
- entro il 2030 raggiungere la quota del 30 % di aree terrestri protette

e sono 10 gli obiettivi verso su ci si sta allontanando, nel senso che non si stanno adottando politiche nella direzione dello sviluppo sostenibile e sono:

entro il 2030

- ✓ ridurre del 20% l'utilizzo di fertilizzanti nell'agricoltura non biologica rispetto al 2020
- ✓ dimezzare il numero di feriti negli incidenti stradali rispetto al 2019
- ✓ raggiungere la quota del 50 per cento dei laureati nella fascia di età 30-34 anni
- ✓ raggiungere il 90 per cento della quota di efficienza delle reti idriche di distribuzione di acqua potabile
- ✓ ridurre di almeno il 20% dei consumi finali di energia rispetto al 2020
- ✓ ridurre il superamento del limite di PM10 nell'aria al di sotto di tre giorni l'anno
- ✓ ridurre la quota di rifiuti urbani procapite del 26% rispetto al 2004
- ✓ ridurre le emissioni di CO2 del 55% rispetto al 1990
- ✓ azzerare l'aumento del consumo di suolo annuo
- ✓ entro il 2026 ridurre la durata media dei procedimenti civili del 40% rispetto al 2019.

Inquadramento e considerazioni critiche sul referendum “contro il Jobs Act”

di Emmanuele Massagli

Nella Gazzetta Ufficiale del 13 aprile 2024 sono stati pubblicati i quattro annunci di richiesta di referendum abrogativi presentati dalla CGIL alla Suprema Corte di Cassazione. Nei mesi successivi il sindacato ha raccolto le 500.000 firme necessarie per la formalizzazione della proposta, validata dalla stessa Corte di Cassazione il 12 dicembre. Da ultimo, lo scorso 20 gennaio la Corte Costituzionale ha dichiarato ammissibili i quattro referendum proposti dalla CGIL. Tra il 15 aprile e il 15 giugno (la data deve essere ancora identificata) i cittadini saranno chiamati alle urne per esprimersi sui cinque quesiti referendari abrogativi (ai quattro sul lavoro se ne è aggiunto uno sulla cittadinanza, mentre è stato dichiarato inammissibile quello sull'autonomia differenziata).

Indipendentemente dalle legittime strategie che ogni forza politica e sociale adotterà (battersi per il sì o per il no, suggerire l'astensione etc.), è opportuno un approfondimento tecnico su un argomento che di certo animerà le discussioni lavoristiche dei prossimi mesi.

1. Abrogazione del contratto a tutele crescenti

Si tratta del quesito più noto, anche se presentato come secondo in Cassazione.

Quesito ufficiale

Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante «Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183» nella sua interezza?

Quesito netto e facilmente comprensibile (“qualità” da tenere in conto in termini di effetti della comunicazione mediatica e comprensibilità per il votante): l'obiettivo è abrogare l'intero impianto del decreto legislativo n. 23/2015.

Non è interessato dal quesito, come invece era previsto nel quesito del 2016 dichiarato inammissibile dalla Corte Costituzionale con la pronuncia dell'11 gennaio 2017, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla c.d. Legge Fornero, che rappresenta oggi il riferimento normativo per stabilire il regime sanzionatorio in caso di licenziamenti illegittimi nell'ambito delle aziende con più di 15 dipendenti per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015.

Allo stato attuale, per valutare quali sanzioni si applicano al licenziamento illegittimo, occorre fare riferimento alle seguenti norme:

- Per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015:
 - datori di lavoro medio grandi (più di 15 o 60 dipendenti): art. 18 come modificato dalla riforma Fornero;
 - datori di lavoro piccoli (fino a 15 o 60 dipendenti): legge n. 604/1966, ossia la legge su cui verte un altro requisito referendario (si vedano le pagine successive), che intende ampliare la libertà del giudice nello stabilire l'indennizzo.
- Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015:
 - si applica sempre il decreto legislativo n. 23/2015, seppur con diversi importi delle indennità in relazione al numero di dipendenti.

Se il quesito venisse approvato si verificherebbe un ritorno integrale per tutti i lavoratori impiegati in aziende con più di 15 dipendenti (a prescindere dalla data di assunzione) al regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi previsti dall'art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) come modificato dalla legge n. 92/2012 (riforma Fornero), che oggi sono invece applicate solo a coloro che sono stati assunti fino al 6 marzo 2015.

Il Jobs Act, pur mantenendo la struttura già impostata dalla legge Fornero, basata su 4 diverse tipologie di sanzioni (tutela reintegratoria piena, tutela reintegratoria con indennità limitata, tutela indennitaria forte, tutela indennitaria ridotta) si è caratterizzato per la previsione di una tutela solo indennitaria in caso di licenziamenti economici (per giustificato motivo oggettivo e collettivi) e il mantenimento della tutela reintegratoria nelle sole ipotesi di licenziamenti discriminatori e comunque nulli, nonché in specifiche fattispecie di licenziamenti disciplinari. Con il D.Lgs. 23/2015, inoltre, è stato drasticamente ridotto il margine di discrezionalità del giudice in ordine all'opzione tra tutela reale e indennitaria così come sulla determinazione dell'importo delle indennità risarcitorie, in favore di indennizzi economici già individuati in maniera certa in ragione dell'anzianità di servizio (aspetto, quest'ultimo, su cui è tuttavia intervenuta la Corte Costituzionale).

Più ampio era invece lo spazio di intervento (e rimane tuttora, vista l'applicazione ai lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015) della tutela reintegratoria nel regime ex art. 18 post Fornero, vista *in primis* la previsione della tutela reintegratoria con indennità limitata in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento. La tutela reintegratoria con indennità limitata viene prevista, tra gli altri, per i licenziamenti disciplinari (per giusta causa/giustificato motivo soggettivo) valutati illegittimi dal giudice per «insussistenza del fatto contestato» oppure perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzioni conservative. Nel regime ex D.Lgs. n. 23/2015, invece, per la tutela reintegratoria con indennità limitata è richiesto che sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, restando estranea ogni valutazione in relazione alla sproporzione del licenziamento.

Nel corso degli anni il c.d. Decreto Dignità (decreto legge n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018) e la Corte costituzionale (in particolare attraverso le sentenze nn. 194/2018 – 150/2020 – 183/2022 – 22/2024) sono intervenuti a correggere il criterio di automaticità della tutela indennitaria, prima calcolata unicamente sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore e ora tornata parzialmente

nelle disponibilità del giudice (a differenza di quanto dichiarato da alcuni sostenitori del referendum).

In caso di approvazione del quesito, questi sarebbero gli esiti:

- Per imprese con più di 15 dipendenti

Abrogare interamente il decreto legislativo n. 23/2015 significa tornare alle regole ex art. 18 post legge Fornero (a prescindere dalla data di assunzione).

- Per imprese con meno di 15 dipendenti

Vedere decadere il riferimento al decreto legislativo n. 23/2015 significa invece tornare per tutti (a prescindere dalla data di assunzione) alla disciplina prevista dalla legge n. 604/1966, modificata con l'altro quesito referendario per accomunare la disciplina reintegratoria sia sopra che sotto i 15 dipendenti.

1.2. Considerazioni critiche sul primo e sul secondo quesito

Il quesiti referendari sul contratto a tutele crescenti e sul contratto a termine hanno come obiettivo l'affermazione della QUALITA' del lavoro, intesa come "purezza" della tipologia contrattuale (per la CGIL da identificarsi soltanto con il contratto a tempo indeterminato con protezione del posto di lavoro ex art. 18, anche se si omette di ricordare che l'articolo 18 della legge Fornero nulla ha oramai a che fare con l'articolo 18 originario dello Statuto dei lavoratori), nonché la sua QUANTITA', nella convinzione che se si sacrificano tutte le forme contrattuali a termine, cresceranno i contratti a tempo indeterminato poiché le prime sarebbero scelte solo per motivi di risparmio economico e facilità nella risoluzione (posizione non supportata da dati economici o ragionamenti giuridici, ma questa è la logica di fondo).

Ebbene, come chiarito da tutti gli osservatori statistici nazionali e internazionali (si vedano i bollettini mensili dell'ISTAT o il rapporto annuale dell'INPS o i dati sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro), in Italia oggi non c'è alcun problema di occupazione e disoccupazione, ossia di QUANTITA' del lavoro. Mai nella storia si erano conteggiati nel nostro Paese oltre 24 milioni di occupati. Il Jobs Act (contratto a tutele crescenti), quindi, non ha determinato un impoverimento delle opportunità di lavoro. Allorquando, per ragioni politiche o di analisi giuridica, non si volessero assegnargli meriti particolari, comunque non si potrebbe rivolgergli particolari colpe in termini di quantità del lavoro.

Assai forzato anche l'approccio alla QUALITA' DEL LAVORO, sempre e solo intesa come una dimensione che dipende dalla tipologia contrattuale utilizzata. Ebbene, i dati ISTAT certificano che la crescita dell'occupazione degli ultimi anni non è spinta dall'incremento dei contratti a termine e dei part-time, entrambi in costante diminuzione e in media con le percentuali europee (in Italia il rapporto è di circa il 15%, in passato è stato oltre il 17%). Anche in questo caso, quindi, è fuori bersaglio la proposta tecnica. Può invece raggiungere lo scopo la strategia politica, ma è tutt'altro discorso.

2. Abrogazione del contratto a termine acausale

Quesito ufficiale

«Volete voi l’abrogazione dell’art. 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 [...] comma 1, limitatamente alle parole “non superiore a dodici mesi [...] comunque”, alle parole “in presenza di almeno [...] condizioni”, alle parole “in assenza [...] parti;” e alle parole “b – bis”»; comma 1 bis, limitatamente alle parole “di durata superiore a dodici mesi” e alle parole “dalla data di superamento del termine di dodici mesi”; comma 4, limitatamente alle parole “, in caso di rinnovo,” e alle parole “solo [...] dodici mesi”; articolo 21, comma 1, limitatamente alle parole “liberamente [...] successivamente,”?»

L’art. 19, c. 1, del decreto legislativo n. 81/2015 – così come da ultimo modificato dal c.d. Decreto Lavoro (decreto legge n. 48/2023 convertito in legge n. 85/2023) e dal decreto legge n. 215/2023 convertito in legge n. 18/2024 – ammette la possibilità di stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato cosiddetto acausale non superiore a 12 mesi. Inoltre, l’articolo in esame dispone che il contratto a termine può superare i 12 mesi, fermo restando la durata massima di 24 mesi, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (c.d. regime di causalità):

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Il regime di causalità si applica anche nelle ipotesi di rinnovo o proroga del contratto a termine, che implicano una durata complessiva superiore a 12 mesi (art. 21, c. 1, decreto legislativo n. 81/2015).

Le proposte di abrogazione in esame impediscono di stipulare un contratto a termine acausale non superiore a 12 mesi e limitano il regime di causalità a:

- i casi previsti nei contratti collettivi di qualsiasi livello stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA/RSU;
- le esigenze sostitutive.

Inoltre, tali proposte estendono l’ambito applicativo del regime di causalità anche alle ipotesi di rinnovo o proroga del contratto a termine, che implicano una durata complessiva inferiore od uguale a 12 mesi.

Allorquando il quesito fosse approvato, si avrebbe l’eliminazione della causale ex art. 19, c. 1, lett. b), decreto legislativo. n. 81/2015 nella parte ove supera il riferimento tautologico e poco comprensibile ai «contratti collettivi applicati in azienda». Conseguenza laterale, che può anche essere considerata ragionevole. Merita attenzione non necessariamente critica anche il

superamento delle «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva» demandate anche alla contrattazione individuale (alle «parti»). Norma il cui termine temporale è già stato prorogato (ora scade a fine 2024) e che già molto in passato è stata criticata proprio per la disintermediazione che realizza. D'altro canto, nella prassi, le aziende già oggi si fidano poco della tenuta del solo criterio di pattuizione fra le parti del termine.

Il nodo vero, però, è un altro: appare irragionevole l'eliminazione *tout court* del regime di liberalizzazione non superiore a 12 mesi che nega ai lavoratori che non rientrano nei casi previsti dalla contrattazione collettiva o nelle esigenze sostitutive (accade frequentemente), l'accesso ad opportunità d'impiego temporanee che, in questo periodo storico, guardando ai dati comunicati dall'Istat e dal Ministero del lavoro, in larga parte vengono convertite, alla scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'attacco al contratto a termine appare in questo senso ideologico, come se tutti i contratti a termine fossero per definizione esito di "abusi" e involontari: l'esperienza sindacale, invece, insegna che vanno giudicati singolarmente.

2.2. (ulteriori) Considerazioni critiche sul secondo quesito

Non la quantità o la qualità della tipologia contrattuale: quel che invece è segnalato dai numeri come il problema di oggi è il contenimento del valore dei salari, che in Italia sono cresciuti negli anni assai meno che nel resto d'Europa, troppo poco rispetto alla crescita del costo della vita. Per alzare le retribuzioni medie e mediane (cosa ben diversa dall'intervento di legge sul salario minimo, altra infatuazione recente della CGIL) occorrono innovazione (politica industriale e sostegno alle imprese), competenze sempre più evolute dei lavoratori e degli imprenditori (centralità della formazione) e, soprattutto, maggiore forza della contrattazione a livello aziendale, dove la ricchezza viene prodotta e, a quanto pare guardando i numeri, troppo poco redistribuita a chi ha partecipato al suo conseguimento. Per questo la CISL ha scommesso tutto sulla "partecipazione": partecipazione dei lavoratori alle decisioni in azienda perché la competitività non sia a scapito dei lavoratori; partecipazione diretta ai risultati aziendali mediante la distribuzione degli utili o di quote di capitale; partecipazione organizzativa per il miglioramento di prodotti e processi al fine di incrementare i margini da spartire; partecipazione consultiva obbligatoria perché siano noti i dati sulle performance dell'azienda e nessuno possa nascondere eventuali "extra-profitti".

3. Quesito sul licenziamento dei lavoratori in imprese sotto i 15 dipendenti

Quesito ufficiale

Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante «Norme sui licenziamenti individuali», come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, limitatamente alle parole: «compreso tra un», alle parole «ed un massimo di 6» e alle parole «La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.»?

Il quesito si riferisce direttamente all'articolo 8 della legge n. 604/1966 e questo comunica già molto in merito al suo campo di applicazione: la norma interessa esclusivamente i lavoratori che operano nelle aziende al di sotto dei 15 dipendenti. Non solo: si tratta dei lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015, dato che a quelli assunti dal 7 marzo 2015 in poi, anche se in aziende al di sotto dei 15 dipendenti, si applica il decreto legislativo n. 23/2015 (oggetto di un altro quesito referendario). Insomma, è un quesito piuttosto laterale nella applicazione.

Nella versione vigente della norma, nel caso in cui non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (c.d. licenziamento ingiustificato), è prevista la reintegrazione entro il termine di tre giorni o, in alternativa, il risarcimento del danno. Nella pratica, risulta largamente prevalente questa seconda soluzione.

Pertanto, è bene capire quale sia il regime di regole vigente sul punto.

Allo stato attuale, il datore di lavoro è tenuto a risarcire al lavoratore il danno, versandogli un importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. E' il giudice a decidere l'importo dell'indennizzo, in relazione a diversi fattori (menzionati dalla legge) quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti. L'importo è maggiorabile fino a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a 10 anni, e fino a 14 per quelli con più di vent'anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro dislocati in diverse unità produttive minori.

È proprio su questo aspetto, legato alla valutazione da parte del giudice della tutela indennitaria, che intende intervenire il referendum. Nella proposta della CGIL è prevista, infatti, l'eliminazione del tetto massimo delle 6 mensilità e del tetto alle maggiorazioni per i lavoratori con una certa anzianità.

Nei fatti, ciò significa che, in caso di approvazione del quesito, il giudice potrebbe avere una maggiore libertà nella determinazione dell'indennità, non essendo più previsto un tetto massimo all'importo e alle maggiorazioni. L'azienda, nell'ottica dei promotori del quesito, dovrebbe essere maggiormente spaventata nell'effettuare un licenziamento visto che l'indennità diventerebbe imprevedibile.

3.1. Considerazioni critiche sul terzo quesito

È solo una ipotesi (da molti già contestata) che alla luce di questa maggiore libertà, i giudici adotterebbero parametri diversi di valutazione rispetto a quanto fatto finora. Insomma, l'effetto reale, anche in caso di approvazione, potrebbe essere molto limitato, anche considerato che in contesti così piccoli solitamente è lo stesso lavoratore che, una volta usuratasi la relazione con il responsabile, preferisce uscire dall'azienda, ricorrendo anche ad accordi extragiudiziali (solo indirettamente condizionati da questa proposta).

Allo stesso tempo, è chiara la portata limitata del quesito anche in termini quantitativi, poiché interviene sul passato (situazioni non regolate dal *Jobs Act*) e per le aziende con meno di 15 dipendenti.

E' da segnalare però che l'effetto sarebbe più ampio qualora venisse approvato anche il quesito sul D. Lgs. n. 23/2015 poiché sarebbero riportati nel campo di applicazione di questa norma, così modificata, tutti i lavoratori delle imprese con meno di 15 dipendenti anche quando assunti dopo il 7 marzo 2015.

4. Quesito su appalti e responsabilità del committente

Quesito ufficiale

Volete voi l'abrogazione dell'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" come modificato dall'art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106, dall'art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall'art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole "Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici"?».

Il quarto quesito è dedicato alla sicurezza negli appalti.

L'appalto è il contratto con il quale una parte (appaltatore) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (ex art. 1655 cod. civ.); e per questo si caratterizza per l'assunzione del rischio di impresa e l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore nello svolgimento dell'opera o del servizio in favore del committente (appaltante).

Oggi se un'azienda assegna in appalto un'attività a un'altra impresa e questa a sua volta appalta il servizio etc., i primi committenti non sono responsabili in solido in caso di infortunio o di malattia professionale del lavoratore. Concretamente, vuole dire che il lavoratore non può chiedere nessun risarcimento del danno alle imprese committenti, ma solo al suo lavoro diretto.

Il quesito vuole cancellare la norma che esclude questa responsabilità. La logica sottostante sarebbe quella di fare diminuire, in questo modo, il numero degli infortuni sul lavoro, obbligando l'appaltatore a verificare l'affidabilità di tutte le imprese coinvolte nella catena degli appalti (oggi non sempre necessariamente conosciute dal primo appaltatore).

Abrogando l'articolo 26 del Testo Unico Salute e Sicurezza (decreto legislativo 81 del 2008), se l'appaltatore o il subappaltatore non sono in grado di risarcire il lavoratore infortunato, il committente sarà chiamato a risponderne.

4.1. Considerazioni critiche sul quarto quesito

Questo quesito è quello che maggiormente preoccupa le imprese, nonostante lo stupefacente silenzio (per ora) di molte delle loro associazioni di rappresentanza. Si pensava fosse anche quello

maggiormente esposto al possibile giudizio di illegittimità da parte della Corte Costituzionale, perché impostato in modalità contraria a quella del nostro ordinamento. Così non è stato e quindi gli elettori saranno chiamati ad esprimersi anche su questo tema.

Oggi, secondo quanto disposto dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 81/2008, l'obbligo della cooperazione tra committente e appaltatore/subappaltatore è espressamente da ricondurre all'attuazione delle misure di prevenzione rivolte ad eliminare i pericoli che, per effetto dell'esecuzione delle opere appaltate/subappaltate, vanno ad incidere sia sui dipendenti del committente che su quelli dell'appaltatore/subappaltatore. Dottrina e giurisprudenza di legittimità sono concordi nell'affermare che la cooperazione deve ritenersi doverosa per eliminare o ridurre i rischi comuni ai lavoratori delle due parti, mentre ciascun datore di lavoro deve provvedere autonomamente alla tutela dei propri prestatori d'opera subordinati, assumendosene la relativa responsabilità. La *ratio* del principio di responsabilità solidale nei contratti di appalto/subappalto si sostanzia sulla responsabilità del committente di fronte alle mancate tutele da parte degli appaltatori/subappaltatori nei riguardi dei propri lavoratori delle quali, in qualche modo, potrebbe avvantaggiarsi indirettamente nella realizzazione dell'opera commissionata. Oltre a questa ipotesi non è previsto alcun obbligo di responsabilità solidale, anche quando si dovessero creare danni per i lavoratori degli appaltatori/subappaltatori se subiti quale conseguenza dei rischi specifici propri delle imprese datrici di lavoro, rischi "estranei" all'attività tipica dell'appaltatore/subappaltatore (non quindi "rischi interferenziali").

Il ribaltamento di questo assunto di fondo dell'ordinamento attuale potrebbe avere come esito la paralisi di molte commesse complesse, per il timore degli amministratori delle aziende appaltatrici di essere giudicati responsabili di gravi colpe molto spesso neanche conosciute o preventivabili.

5. Conclusione

Partecipazione dei lavoratori e referendum contro il Jobs Act saranno di certo i grandi temi del dibattito sindacale dei prossimi mesi.

A ben vedere, è evidente la differenza di concezione e di azione tra CGIL e CISL. Entrambe hanno deciso di chiedere ai cittadini italiani di sottoscrivere le proprie proposte: prima la CISL con la raccolta di oltre 400.000 firme utili alla presentazione della legge di iniziativa popolare in materia di partecipazione; poi la CGIL, che ha superato le 500.000 firme necessarie perché possano essere votati nella prossima primavera i quattro quesiti abrogativi proposti. La prima azione è *costruens*: la CISL, che non a caso è figlia di una tradizione di riformismo e pragmatismo cattolico, non intende regolare i conti del passato, ma proporre qualcosa per il futuro, coerente con una chiave di lettura del presente (la necessità di alzare i salari medi dei lavoratori). La seconda azione è invece *destruens*: la CGIL, che per statuto è sindacato antagonista e movimentista, propone un ritorno al passato, giocando una partita anche politica e sfidando una legge approvata dieci anni prima del referendum che intende abrogarla, in tutt'altra epoca storica (pre-Covid, pre-inflazione, pre-Governo di centrodestra etc...).

Sono entrambe azioni legittime, meritevoli di ogni interesse, utili a dimostrare che il sindacato non è morto, ma è anzi uno dei corpi sociali ancora più attivi e popolari (quale partito raccoglierebbe questo numero di firme in pochi mesi?). E' bene però anche cogliere le differenze profonde di approccio e provare a valutarne la coerenza con le sfide della società di oggi e di domani.

Verso una nuova regolamentazione europea dei tirocini.

Il parere del CESE.

di Nicoletta Merlo

Nel corso degli ultimi anni, ed in particolare a cominciare dal 2022, anno l'UE ha deciso di dedicare ai giovani⁹, uno dei temi al centro del dibattito e del confronto politico, specie a livello europeo, è stato quello dei tirocini.

In particolare, alla luce del fatto che dopo quasi dieci anni dall'entrata in vigore della Raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini (Quality Framework for Traineeships - QFT)¹⁰, la metà degli Stati Membri non avesse adottato alcun provvedimento per allinearsi agli standard qualitativi indicati, con il conseguente verificarsi di utilizzi anche distorti o impropri dello strumento, si è discusso molto di come riuscire a garantire l'applicazione di requisiti di qualità che consentano un utilizzo efficace e corretto del tirocinio e che ne impediscano gli abusi.

Tutto questo ha spinto la Commissione europea, il 20 marzo 2024, a presentare un pacchetto di misure in materia di tirocini, che comprende una proposta di direttiva¹¹, volta a garantire condizioni di lavoro di qualità per i tirocinanti e a contrastare i rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (cd. "direttiva sui tirocini"), e una proposta di raccomandazione del Consiglio¹², che rivede la già menzionata raccomandazione del Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini.

Prima di entrare nello specifico di queste due proposte e condividere la posizione espressa a riguardo in particolare dal Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE), data anche la complessità del tema, è necessario fare alcune considerazioni generali e di contesto.

Osservazioni generali

Innanzitutto, occorre precisare come l'istituto del tirocinio nei vari Stati membri presenti caratteristiche e declinazioni differenti e, conseguentemente, come i relativi sistemi legislativi risultino, sotto molti aspetti, difformi e disomogenei tra di loro.

Genericamente è possibile suddividere il tirocinio in quattro tipologie sulla base delle finalità dello strumento, dell'ambito in cui si svolge e delle caratteristiche dei beneficiari:

- Tirocini nel libero mercato (open-market traineeships - OMT), sganciati da ogni tipo di percorso formativo formale e regolati da accordi individuali tra un tirocinante e un soggetto ospitante, senza il coinvolgimento di un ente terzo che verifichi la regolarità e la correttezza del tirocinio.
- Tirocini ricompresi nell'ambito delle politiche attive del lavoro (Active Labour Market Policies traineeships - ALMT), che prevedono, oltre al tirocinante e al soggetto ospitante,

⁹ https://youth.europa.eu/year-of-youth_it

¹⁰ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01))

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52024PC0132>

¹² https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=comnat:COM_2024_0133_FIN

il coinvolgimento dei servizi pubblici per l'impiego in qualità di soggetto promotore, con la funzione di garantire la regolarità e la qualità del percorso formativo.

- Tirocini professionali obbligatori (Mandatory Professional traineeships - MPT), necessari per ottenere l'abilitazione a svolgere una determinata professione al termine del periodo di praticantato (ad es. sanitaria, legale, commerciale ecc.);
- Tirocini curriculari (Education Curricula traineeships - ECT), svolti nell'ambito di un percorso formale di istruzione e formazione.

Una definizione giuridica (soft law) di tirocinio a livello europeo è contenuta nella "Raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini" adottata dal Consiglio dell'Unione Europea nel 2014 secondo la quale "per tirocinio si intende un periodo di pratica lavorativa limitata, retribuita o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale".

Con l'obiettivo di definire un sistema di criteri finalizzati a incrementare il livello qualitativo dei tirocini, stimolare una "omogeneizzazione" delle normative nazionali sulla base di principi comuni e condivisi e favorire altresì la mobilità transfrontaliera dei tirocinanti, la Raccomandazione ha inoltre stabilito 21 principi affinché gli Stati membri possano garantire tirocini di qualità elevata attraverso la previsione di:

- contratto di tirocinio scritto (*il rapporto di tirocinio deve basarsi su un contratto scritto che definisca gli obiettivi formativi, stabilisca i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte, preveda una durata ragionevole e adeguate condizioni di lavoro*);
- chiari obiettivi di apprendimento e formazione (*l'esperienza di tirocinio deve promuovere la crescita formativa e professionale del tirocinante e non può quindi tradursi nello svolgimento di mansioni puramente esecutive e di basso profilo; i soggetti ospitanti dovrebbero designare un supervisore che guidi il tirocinante nel corso della sua esperienza e ne monitori e valuti i progressi*);
- condizioni di lavoro applicabili ai tirocinanti (*deve essere assicurato il rispetto dei diritti e delle condizioni previste dal diritto nazionale e dell'Unione europea, incoraggiando i soggetti ospitanti a chiarire se ai tirocinanti venga corrisposta un'indennità - indicandone eventualmente l'ammontare - e se siano previste le coperture assicurative per infortuni e malattie*);
- diritti e obblighi (*devono essere stabiliti i diritti e gli obblighi del tirocinante e del soggetto ospitante*);
- durata ragionevole (*Il tirocinio, in linea di principio, non dovrebbe superare i 6 mesi; eventuali proroghe o rinnovi devono essere adeguatamente motivati. Deve essere inoltre prevista la possibilità di risoluzione del contratto che potrà essere effettuata mediante comunicazione scritta, con un termine di preavviso appropriato*);
- adeguato riconoscimento dell'esperienza (*convalida e la certificazione delle conoscenze, abilità e competenze maturate durante il percorso formativo*);
- obblighi di trasparenza (*negli annunci e negli avvisi di posti vacanti per tirocinanti dovrebbero essere riportate tutte le informazioni utili sulle condizioni del tirocinio, in particolare sull'applicabilità o meno di un'indennità e sulla copertura assicurativa per gli infortuni e la malattia. Inoltre, i soggetti ospitanti dovrebbero fornire informazioni sulle politiche di assunzione, ivi compresa la quota di tirocinanti assunti negli ultimi anni*).

Oltre ad individuare questi criteri di qualità, la Raccomandazione ha sottolineato la necessità di agevolare la mobilità transfrontaliera dei tirocinanti nell'Unione europea attraverso quadri giuridici nazionali più chiari e formalità amministrative ridotte e facilitate e di incrementare il numero di tirocini e contestualmente il livello qualitativo degli stessi mediante l'utilizzo dei fondi strutturali e d'investimento europei, in particolare il Fondo sociale europeo (FSE), il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (Youth Employment Initiative). Il Consiglio ha invitato infine gli Stati membri ad "adottare le misure appropriate per attuare il Quadro di qualità per i tirocini in tempi brevi", "promuovere il coinvolgimento attivo delle parti sociali nell'attuazione del quadro di qualità per i tirocini" e "promuovere il coinvolgimento attivo dei servizi per l'impiego, degli istituti di istruzione e dei soggetti erogatori di formazione nell'attuazione del quadro".

Va precisato che il campo di applicazione di questa Raccomandazione è stato delimitato ai soli tirocini nel libero mercato e a quelli ricompresi nelle politiche attive del lavoro, lasciando quindi incerto il quadro normativo di riferimento per i tirocini curriculari e professionali.

L'iniziativa della Commissione UE

Contesto della proposta

La presentazione delle proposte in esame fa seguito ad una valutazione¹³ della raccomandazione del 2014 presentata dalla Commissione nel gennaio 2023 nella quale, pur evidenziando l'impatto positivo dell'iniziativa, in particolare nei paesi che dispongono di sistemi di tirocinio meno sviluppati, è stato rilevato come vi siano margini di miglioramento in relazione all'applicazione, al monitoraggio e al rispetto dei principi di qualità del quadro. In particolare, la Commissione ha riscontrato in tutte le tipologie di tirocinio due situazioni problematiche: quando i tirocini vengono utilizzati per le finalità formative previste ma non risultano conformi alla legislazione nazionale o dell'UE applicabile e quindi sono di scarsa qualità, non retribuiti o con remunerazioni ingiustificatamente basse; quando il tirocinio viene utilizzato come strumento sostitutivo di rapporti di lavoro regolari, con la conseguenza che i lavoratori risultano privati dei diritti sanciti dal diritto UE, dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.

Inoltre, le proposte si inseriscono nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze¹⁴ tra le iniziative volte a promuovere l'occupazione giovanile, in linea con il primo e il quarto principio del Pilastro europeo dei diritti sociali¹⁵, che sanciscono, rispettivamente, il diritto a "un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi" e "al proseguimento dell'istruzione, al tirocinio o all'apprendistato oppure ad un'offerta di lavoro qualitativamente valida entro quattro mesi dalla perdita del lavoro o dall'uscita dal sistema di istruzione".

L'iniziativa della Commissione intende anche dare seguito ad una risoluzione del Parlamento europeo¹⁶ del 14 giugno 2023 che ha sollecitato un aggiornamento della raccomandazione del

¹³ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/traineeships-commission-evaluation-analyses-impact-european-quality-framework-2023-01-10_en

¹⁴ https://year-of-skills.europa.eu/index_en?prefLang=it

¹⁵ https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

¹⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_IT.pdf

Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini, in particolare allo scopo di trasformarla in uno strumento legislativo più forte, che “aggiunga nuovi principi al quadro di qualità per i tirocini” tra cui l’accesso ad un’“adeguata compensazione” da parte dei tirocinanti in linea con il costo della vita”, l’accesso alla “protezione sociale” e la “segnalazione delle irregolarità e di condizioni inadeguate nel corso del tirocinio tramite canali di comunicazione definiti” ed ha inoltre invitato la Commissione a “proporre una direttiva relativa ai tirocini nel libero mercato, ai tirocini associati alle politiche attive del lavoro e ai tirocini che costituiscono parte obbligatoria della formazione professionale, al fine di garantire norme minime di qualità, comprese norme sulla durata dei tirocini, l’accesso alla protezione sociale conformemente al diritto e alle prassi nazionali, nonché una retribuzione che garantisca un tenore di vita dignitoso al fine di evitare pratiche di sfruttamento”.

Infine, la proposta tenta anche di dare risposta ad una petizione¹⁷ lanciata nel giugno 2022 dal Forum Europeo della Gioventù – **la più grande piattaforma europea di organizzazioni giovanili e Consigli giovanili nazionali** che conta oltre 100 membri – che ha raccolto 8400 firme, con l’obiettivo di chiedere all’Unione Europea di introdurre una legislazione vincolante (quindi una Direttiva UE) per garantire che “tutti i tirocinanti siano valutati alla pari di qualsiasi altro dipendente, percepiscano un salario di sussistenza e abbiano accesso alla protezione sociale”.

Obiettivi e struttura

L’obiettivo generale del pacchetto di misure proposto dalla Commissione è quello di migliorare l’utilizzo, la qualità e l’accesso ai tirocini in tutta l’UE, in modo che essi possano fornire un’autentica esperienza di apprendimento e di lavoro in grado di garantire transizioni di successo dall’istruzione al lavoro o da un lavoro all’altro.

Nello specifico, la finalità della proposta di direttiva¹⁸ è quella di migliorare e far rispettare le condizioni di lavoro dei tirocinanti e di definire criteri e strumenti per la lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini. Questa dovrebbe applicarsi, come precisato nel considerando 16 e nell’art. 2 della proposta, a “qualsiasi persona che intraprende un tirocinio e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia¹⁹” e, come specificato dal considerando 17, per gli apprendistati ogni qualvolta “gli apprendisti rientrano nella nozione di “lavoratore” quale definita dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell’UE”.

Questa scelta della Commissione è stata dettata non solo dall’intenzione politica di estendere ai tirocinanti tutele simili a quelle dei lavoratori ordinari, ma anche dalla volontà di prevedere uno strumento più vincolante rispetto ad una semplice raccomandazione che però comporta necessariamente, in base all’art. 153, par. 2, lett. b), TFUE (che prevede l’adozione di direttive che fissano le prescrizioni minime applicabili, tra le altre cose, alle «condizioni di lavoro» di cui all’art. 153, par. 1, lett. b), TFUE), di dover restringere il campo di applicazione ai tirocinanti lavoratori poiché il tirocinio in tutti gli altri casi rientra nell’ambito delle politiche relative all’istruzione e alla

¹⁷ <https://www.youthforum.org/topics/no-more-unpaid-internships>

¹⁸ Art. 1 della proposta di direttiva

¹⁹ Art. 2 della proposta di direttiva, definizione di “tirocinante”

formazione professionale (art. 166 par.2 TFUE), per le quali però l'intervento europeo deve limitarsi all'adozione di raccomandazioni non vincolanti, ossia che non prevedano alcun obbligo per gli Stati membri (art. 166 par. 4)²⁰.

La proposta di direttiva mira in particolare a:

- a) introdurre il principio di non discriminazione per i tirocinanti (Capo II), al fine di garantire che, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, essi non ricevano di norma un trattamento meno favorevole di quello dei lavoratori stabilmente alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, a meno che non sussistano motivi oggettivi di trattamento differenziato;
- b) garantire che i tirocini non servano per nascondere posti di lavoro stabili (Capo III): le autorità competenti potranno effettuare controlli e ispezioni e chiedere alle imprese di comunicare il numero, la durata e le condizioni di lavoro dei tirocini. Gli Stati membri dovranno fissare un limite che indichi la durata eccessiva dei tirocini e che servirà come possibile parametro di valutazione per le autorità competenti;
- c) prevedere la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di impegnarsi per conto dei tirocinanti a tutela dei loro diritti ed obbligare gli Stati membri a garantire la presenza di canali attraverso i quali i tirocinanti possano denunciare pratiche scorrette e cattive condizioni di lavoro (Capo IV).

Sulla delicata questione della retribuzione, a seguito di critiche mosse alla Commissione per la mancata imposizione di vietare i tirocini non retribuiti, questa ha specificato che l'art. 153, par. 5, TFUE non consente all'UE di imporre agli Stati membri che un'attività come un tirocinio debba essere svolta dietro retribuzione. Quindi, di fatto, la Commissione non ha agito in questo senso perché non può legalmente farlo. Tuttavia, durante la presentazione delle proposte, gli Stati membri sono stati esortati a vietare i tirocini non retribuiti nella loro legislazione interna in fase di recepimento della direttiva.

La proposta di raccomandazione, che si applicherebbe a tutte le tipologie di tirocinio e a tutti i tirocinanti ai quali non è applicabile la proposta di direttiva, a differenza della Raccomandazione del 2014 che – come già ricordato - non riguardava i tirocini curriculari e quelli professionalizzanti, mira ad aggiornare la Raccomandazione precedente ed invita gli Stati membri, tra l'altro, a:

- a) garantire una retribuzione equa per i tirocinanti (art. 6);
- b) garantire l'accesso a una protezione sociale adeguata per i tirocinanti, compresa una copertura adeguata in linea con la legislazione nazionale (art. 16);
- c) assicurare la nomina di un tutor per fornire ai tirocinanti un sostegno e consigli mirati (art. 9);
- d) promuovere la parità di accesso alle opportunità di tirocinio per le persone in situazioni di vulnerabilità e fare in modo che i luoghi di lavoro siano accessibili ai tirocinanti con disabilità (art. 21-24);

²⁰ Per approfondimenti: "La proposta di direttiva UE sui tirocini: problemi definitivi e principio di non discriminazione" a cura di G. Impellizzeri <https://www.bollettinoadapt.it/la-proposta-di-direttiva-ue-sui-tirocini-problemi-definitivi-e-principio-di-non-discriminazione/>

e) favorire l'aumento dell'occupabilità mediante un ulteriore orientamento professionale e incentivi ai soggetti promotori di tirocini affinché offrano ai tirocinanti un impiego stabile dopo il tirocinio (art. 36)

Dalla lettura combinata delle due proposte emerge chiaramente la volontà della Commissione di rivolgersi a tutte le tipologie di tirocinio, distinguendo tra la proposta di direttiva che si rivolge, per una parte (quella relativa al principio di non discriminazione) ai rapporti di lavoro di tirocinio e per l'altra parte (quella relativa ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocinio) a tutti i rapporti di tirocinio a prescindere dallo status occupazionale (al fine di rilevare gli abusi e conseguentemente di ricondurli in un rapporto di lavoro regolare), e la proposta di raccomandazione applicabile a tutte le tipologie di tirocinio e di tirocinante (eccetto i tirocinanti-lavoratori, coperti dalla proposta di direttiva).

Il parere del Comitato Economico e Sociale (CESE)

Nel luglio 2024, il CESE ha approvato un Parere²¹ relativo alle due proposte presentate dalla Commissione nel quale viene condiviso l'obiettivo della Commissione EU di migliorare il quadro di qualità dei tirocini, specie per quanto riguarda il rafforzamento dei contenuti di apprendimento e formazione, e di combattere l'abuso e l'uso distorto dei tirocini che purtroppo sono, in alcuni casi, svolti alla stregua di veri e propri rapporti di lavoro subordinato e rappresentano quindi una forma di sfruttamento dei giovani.

Tuttavia, si sottolinea come le due proposte affrontino solo una parte delle questioni e presentino alcune criticità, a cominciare dal fatto che il pacchetto di proposte presentato non abbia tenuto in adeguata considerazione le differenze esistenti tra le diverse tipologie di tirocinio e la loro diversa applicazione negli Stati Membri, mentre il CESE avrebbe ritenuto essenziale approfittare di questa opportunità per procedere ad una definizione di criteri minimi di qualità per ciascuna tipologia di tirocinio, al fine di garantire elevati standard di qualità nei vari Paesi e limitare a monte le possibilità di utilizzo dello strumento, andando così anche a prevenire gli eventuali utilizzi impropri e gli abusi. Proprio questa è una seconda carenza che il Comitato vede nelle proposte della Commissione, in modo particolare nella Direttiva, ossia il fatto che questa affronti il problema dell'abuso e l'uso distorto del tirocinio senza prevedere regole che prevengano a monte l'utilizzo improprio, che invece sarebbero state essenziali.

Nella direttiva un altro problema rilevato deriva dalle definizioni che vengono proposte nell'art. 2 che vengono ritenute contraddittorie e che possono creare degli evidenti problemi di interpretazione di tutta la proposta normativa: come già abbiamo avuto modo di precisare, se infatti la definizione di tirocinio è ampia e ricomprende tutte le tipologie, la definizione di tirocinante invece considera solo i tirocinanti riconosciuti come lavoratori o che hanno un contratto di lavoro ma questa è una condizione che si riscontra in meno della metà degli Stati membri e non tiene conto del fatto che molto spesso il tirocinio rappresenta un percorso di avvicinamento al lavoro, con finalità di orientamento e formazione, e non un contratto di lavoro. A tal proposito, il CESE raccomanda che le definizioni di cui all'articolo 2 non implicino alcun obbligo per gli Stati membri di classificare i tirocini come rapporto di lavoro qualora, in base alla normativa vigente negli Stati membri, tale

²¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/traineeship-directive-and-reinforced-quality-framework-traineeships>

pratica lavorativa non rientri nella definizione di "tirocinante" stabilita dalla direttiva. Posto che la direttiva mira principalmente a porre fine al ricorso ai tirocini per camuffare rapporti di lavoro, gli Stati membri che adottano tali modelli dovrebbero essere invitati a rispettare la raccomandazione, ad adeguare la propria regolamentazione per valutare meglio l'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro camuffato e ad attivarsi per far rispettare i diritti del "tirocinante mascherato".

L'art. 3, riferito al principio di non discriminazione, secondo il CESE dovrebbe consentire alle parti sociali di determinare congiuntamente le condizioni di lavoro dei tirocinanti, compresa la possibilità di derogare al principio della parità di trattamento per ragioni oggettive legate alla natura distinta dei tirocini rispetto ai rapporti di lavoro regolari. Inoltre, in alcuni passaggi della proposta di direttiva si fa riferimento ad una possibile sovrapposizione tra tirocinio e apprendistato, mentre secondo il Comitato si tratta di strumenti diversi che hanno finalità differenti e che non andrebbero confusi.

Quanto alla proposta di Raccomandazione, il CESE ritiene che sarebbe più opportuno parlare di indennità e non di retribuzione, e che questa dovrebbe considerare anche gli eventuali costi derivanti dalla partecipazione all'attività di formazione e le corrispondenti esigenze di base, tenendo conto al contempo delle differenziazioni che potrebbero esserci in relazione alle varie tipologie di tirocinio, al fine di rendere questa esperienza davvero fruibile a tutte e tutti indipendentemente dalle condizioni economiche e sociali di partenza.

Infine, in entrambe le proposte il ruolo riconosciuto alle parti sociali sembra essere davvero marginale, e la Commissione non ha quindi tenuto in adeguata considerazione l'apporto che queste potrebbero dare, ad esempio nel controllo, monitoraggio e applicazione delle norme, così come nella definizione delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e delle possibilità di derogare al principio di parità di trattamento per ragioni oggettive.

In conclusione, pur condividendo le motivazioni che stanno alla base delle proposte presentate dalla Commissione UE, il CESE riterrebbe necessario intervenire con alcuni correttivi al fine di fornire risposte adeguate alle maggiori criticità riscontrate negli Stati Membri.

Lavorare a questo parere, di cui sono stata relatrice, è stata una bella sfida: come evidenziato in questo mio contributo, quando si affronta il tema dei tirocini entrano in gioco interessi e sensibilità diverse, che talvolta sembrano inconciliabili e che, anche alla luce delle diverse applicazioni dello strumento nei vari Stati Membri, rendono la discussione ancora più complicata e difficile. Considerando che i membri del CESE rappresentano i datori di lavoro, i sindacati e altre organizzazioni della società civile (tra cui le organizzazioni giovanili), e anche alla luce del fallimento dei negoziati che la Commissione ha svolto su questo tema in fase di consultazione con le parti sociali, l'approvazione a larga maggioranza di questo Parere penso sia la dimostrazione della grande capacità di mediazione e di sintesi del Comitato che, anche su un tema complesso come questo, è riuscito a presentare una posizione comune a tutela dei tirocinanti e di tutte le parti coinvolte.

Attualmente la proposta della Commissione è in discussione presso il Consiglio dell'UE e presso il Parlamento Europeo che, alla luce del principio di codecisione, dovranno concorrere alla stesura della versione definitiva del provvedimento normativo.

Contenuti e spunti di riflessione su occupazione e mercato del lavoro tratti dal Rapporto INAPP 2024

di Redazione

1. Premessa

Il 14 gennaio u.s. a Roma, presso la Sala della Regina di Montecitorio, è stato presentato il Rapporto Inapp 2024. La presentazione del Rapporto rappresenta una preziosa occasione di riflessione e di confronto sulle politiche pubbliche e restituisce un esauriente quadro per comprendere, elaborare e adottare soluzioni normative più efficaci atte a governare le complesse trasformazioni nel mercato del lavoro e nel contesto sociale ed economico del Paese.

Il cambio di paradigma proposto nel sottotitolo del rapporto («Lavoro e formazione. Necessario un cambio di paradigma») evidenzia l'urgenza di offrire risposte alle grandi criticità che contraddistinguono il Paese caratterizzate da due fattori strutturali: l'invecchiamento della popolazione in età di lavoro e la pervasività delle nuove tecnologie digitali.

Il rapporto analizza le tendenze del mercato del lavoro, l'efficacia delle misure di politica attiva e delle azioni salariali attraverso l'ausilio di fonti statistiche elaborate nell'ambito del campione delle 98 attività di ricerca di monitoraggio e di valutazione sviluppate dall'ente di ricerca negli ultimi due anni.

2. Mercato del lavoro e caratteristiche dell'occupazione

Il contesto geopolitico attuale influenzerà negativamente le previsioni economiche per il 2025 a causa della contrazione degli scambi internazionali e dell'esigenza di mobilitare risorse finanziarie aggiuntive per rafforzare i sistemi di sicurezza, riducendo i livelli di dipendenza dai sistemi produttivi nazionali.

Il grado di esposizione dei paesi dell'Unione Europea risulta essere superiore a quello degli Stati Uniti e della Cina per l'inferiore capacità di orientare le risorse interne e per lo spiazzamento dovuto alle scelte intraprese nella gestione della transizione digitale e ambientale successiva alla pandemia. La crescita dell'economia italiana in questo periodo è stata imponente: nelle stime OCSE il +4,2% nel 4° trimestre 2023 rispetto all'analogo periodo nel 2019 risulta essere inferiore nel gruppo del G7 solo a quelle degli Stati Uniti e del Canada.

L'Istat, tra il dicembre 2019 e l'ottobre 2024, stima un aumento del tasso di occupazione del 3,5%, equivalente a 1.043.000 posti di lavoro, oltre che una riduzione pressoché analoga del numero dei disoccupati. Il merito della maggiore occupazione è perciò da ricercarsi nella fluidità del mercato del lavoro e non nell'incremento dell'inattività (come accaduto in passato).

I risultati conseguiti hanno consentito il raggiungimento del record storico degli occupati (oltre 24 milioni) e del tasso di occupazione del 62,5%. Tutti i grandi aggregati dell'economia hanno

contribuito alla crescita dell'attività: gran parte dei posti di lavoro sono ascrivibili, oltre che al settore manifatturiero avanzato, ai servizi ad alta intensità di occupazione.

Nelle regioni del Mezzogiorno l'incremento del tasso di occupazione risulta superiore del 2,4% rispetto a quello delle regioni del Nord.

I posti di lavoro sono equamente distribuiti tra uomini e donne, ma si concentrano nella corte degli over 50, che nel frattempo è diventata la componente di età attiva più numerosa, superando quella dei 35-49 anni.

Migliora anche la qualità dei nuovi rapporti di lavoro: crescono i rapporti a tempo indeterminato (+1.375.000), compensati dalla riduzione di quelli a termine e di una quota dei rapporti part time. L'andamento del monte ore complessivamente lavorate risulta in linea con quello del numero degli occupati, ma nonostante le performance positive, le criticità rimangono elevate.

Il tasso di inattività (1/3 della popolazione in età di lavoro) è ancora preoccupante: il mancato utilizzo delle risorse umane supera di 10 punti percentuali la media UE per i giovani under 35 e raggiunge il picco del 58% per le donne nel Mezzogiorno.

L'indagine Eurostat 2023 fornisce una lettura delle differenze occupazionali del tasso di occupazione tra l'Italia e i 20 principali paesi della UE: se fossimo a livello europeo avremmo ulteriori 3.156.000 posti di lavoro (-8,5%). Il 70% della carenza degli occupati risulta concentrata nei comparti influenzati dalla spesa pubblica, sanità, assistenza e istruzione, con 1.270.000 posti di lavoro in meno.

La difficoltà di reperimento dei lavoratori da parte delle imprese, evidenziata dalle periodiche indagini del Sistema Excelsior di Unioncamere è aumentata dal 26% al 48% nel 2024.

Il fenomeno, che con diversa intensità riguarda tutti i profili professionali, è stato amplificato dalla riduzione della popolazione in età da lavoro, dalla carenza di competenze anche per i profili esecutivi, dalle offerte di lavoro che non riscontrano disponibilità da parte delle giovani generazioni.

Nello scenario medio dell'Istat, entro il 2040, l'incidenza dei fattori negativi è destinata a crescere per l'impatto della riduzione demografica di circa 4 milioni di persone in età di lavoro e per quello delle tecnologie digitali sull'organizzazione del lavoro e sulle professioni. Il riallineamento dei nostri tassi di occupazione alle medie europee, in particolare dei giovani under 35 e delle donne, rimane l'unica condizione possibile per soddisfare i fabbisogni del sistema produttivo e per assicurare la sostenibilità delle spese di sanità, previdenza e assistenza sociale.

L'ostacolo è rappresentato dagli squilibri territoriali, generazionali e di genere, e dalla scarsa dotazione di competenze da parte delle forze lavoro. Circa i 2/3 dal mancato utilizzo delle risorse umane in età da lavoro, in prevalenza giovani e donne, sono concentrati nelle regioni del Mezzogiorno, mentre in quelle del Nord e in parte del Centro Italia i tassi di occupazione sono già allineati alle medie europee o superiori per la componente maschile. La risposta a queste criticità può essere solo un tasso di crescita degli investimenti e dell'economia nelle aree del Sud superiore alla media nazionale.

Il mancato ricambio generazionale risulta superiore alle dinamiche demografiche per l'elevato scollamento tra i percorsi formativi e i fabbisogni del mondo del lavoro. In una recente indagine dell'INAPP sull'efficacia dei servizi di orientamento al lavoro, che ha coinvolto 2700 operatori delle scuole, università, centri dell'impiego e agenzie di formazione e oltre 3600 giovani potenziali fruitori, è stata evidenziata la carenza di metodologie condivise e di solide reti di collegamento con il mondo del lavoro, che si riflette anche nell'elevato disorientamento dei giovani in tema di prospettive professionali.

La mancata disponibilità dei servizi di cura per i figli e per gli anziani, ha causato il 18% delle uscite lavorative e il 40% delle dimissioni volontarie delle donne. L'incidenza dei lavoratori anziani sulla popolazione e l'impraticabilità di ulteriori pensionamenti anticipati impongono l'adozione di misure normative, contrattuali e formative rivolte a favorire l'invecchiamento attivo. Il cambiamento dall'approccio può essere agevolato dalla positiva inversione di tendenza delle imprese nei confronti dei lavoratori anziani che viene riscontrata, oltre che dai dati Istat, anche nell'indagine Age Management del 2023. Il 97% dei datori di lavoro interpellati non ritiene importante ridurre il numero degli anziani e il 93% di sostituirli con lavoratori giovani.

Le scelte operate in materia di bilancio pubblico negli ultimi 15 anni hanno ridotto il peso della domanda di lavoro derivanti dalla spesa pubblica per gli investimenti e per le assunzioni di personale nella pubblica amministrazione, nella sanità, nell'istruzione, nel lavoro di cura; settori che negli altri Paesi hanno svolto un ruolo fondamentale per la crescita dell'occupazione, per la domanda di giovani laureati e diplomati e per l'occupazione femminile.

Le politiche di austerità e gli oneri degli interessi sul debito pubblico hanno concorso alla riduzione dei margini di spesa pubblica, ma nel frattempo è aumentata in modo esponenziale quella corrente per sostenere i redditi delle famiglie e delle persone. Le risorse trasferite dallo Stato al fondo INPS per la gestione degli interventi assistenziali sono aumentate, da 79 miliardi di euro nel 2008, a 167 miliardi nel 2023. Ulteriori risorse, per un volume complessivo di spesa aggiuntiva di circa 500 miliardi di euro sono state stanziare dallo Stato con le leggi di bilancio, dalle amministrazioni locali per erogare prestazioni di diversa natura e agevolare l'accesso di servizi pubblici con l'utilizzo delle dichiarazioni ISEE.

Le risorse dallo Stato sono state utilizzate anche per sostenere i salari medio bassi dei lavoratori dipendenti. Nello scenario di una bassa crescita economica, il contributo delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) diventa fondamentale per la tenuta degli investimenti pubblici, ma non deve essere sottovalutata l'esigenza di razionalizzare la spesa destinata alle prestazioni sociali per renderla coerente con i fabbisogni dell'invecchiamento della popolazione e per valorizzare le ricadute occupazionali. Segnali di inversione di tendenza sono stati registrati nel Mezzogiorno in coincidenza con la razionalizzazione della spesa per il contrasto della povertà.

Gli incentivi pubblici per gli investimenti hanno svolto un ruolo significativo per le scelte delle imprese: nell'indagine INAPP del 2022 sulle imprese con almeno un dipendente, il 54% delle stesse dichiarava di aver assunto la decisione di investire nel triennio precedente per la disponibilità di agevolazioni fiscali. L'intensità degli investimenti è risultata superiore per le imprese

manfatturiere, per quelle di media/grande dimensione, per quelle collocate nelle regioni del Nord Italia; contrariamente l'entità degli investimenti è invece ridotta nei comparti economici caratterizzati da una forte presenza delle piccole imprese che si riflette negativamente sull'impiego delle tecnologie digitali e dalla domanda di lavoratori con alta qualificazione.

Gli obiettivi della transizione digitale ambientale possono essere colti se si individuano delle modalità efficaci per trasferire le innovazioni tecnologiche per aumentare la domanda di lavoratori qualificati nelle piccole imprese. Gli sgravi contributivi per le assunzioni hanno mobilitato una parte rilevantissima delle risorse pubbliche destinate alle politiche del lavoro, circa 300 miliardi di euro tra il 2008 e il 2023. Nel 2023 sono stati utilizzati per il 25% delle nuove attivazioni che salgono al 42% per la componente femminile. Il 50% delle imprese con meno di 50 dipendenti, per la gran parte dei comparti dei servizi, ha usufruito delle agevolazioni. La durata media dei rapporti di lavoro incentivati è di 16 mesi, lontana dall'obiettivo normativo di favorire la crescita dei rapporti a tempo indeterminato per la durata minima di 3 anni. Gli sgravi contributivi potrebbero invece aver influito positivamente sulla riduzione delle prestazioni sommerse.

Ulteriori ricerche, INAPP e Fondimpresa, evidenziano l'efficacia degli incentivi finalizzati agli investimenti condizionati dalla promozione di programmi formativi per i lavoratori in termini di crescita della produttività e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

È un modello che può consentire di aumentare in modo significativo l'attrattività degli investimenti e la qualità delle ricadute occupazionali nei territori della Zona Economica speciale del Mezzogiorno con il concorso delle politiche attive del lavoro e delle parti sociali.

2. La sfida della formazione

Il rapporto 2024 si concentra in particolare sul tema del disallineamento dell'offerta formativa rispetto ai fabbisogni e fabbisogni professionali e sul mismatch tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Ultimamente, per migliorare l'offerta formativa sono stati adottati diversi provvedimenti molto importanti: la promozione del Piano nazionale per le nuove competenze, il finanziamento dei programmi formativi aziendali con il Fondo per le nuove competenze, l'istituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione, il decreto del Ministero del Lavoro del luglio 2024 che rafforza i livelli di cooperazione istituzionale per i servizi di valutazione e di certificazione delle competenze.

Nel mese di agosto 2024 è stata approvata la legge 121 che propone la costruzione di un'offerta integrata tra i diversi percorsi di formazione tecnico professionale, tra la formazione professionale, l'istruzione, la formazione tecnica superiore e gli istituti tecnologici superiori

Provvedimenti che vanno nella giusta direzione, ma la cui concreta attuazione deve fare i conti con i retaggi culturali che hanno ostacolato il dialogo tra le istituzioni formative e gli attori del sistema produttivo.

Il sistema non è privo di buone pratiche negli ambiti dalla formazione professionale, dalle esperienze di eccellenza degli ITS Academy, ma il loro contributo continua ad essere sottodimensionato rispetto ai fabbisogni del sistema produttivo e al di sotto del tasso di sostituzione dei lavoratori che escono.

Nel complesso, l'offerta formativa risulta territorialmente squilibrata e poco attrattiva per le transizioni lavorative. L'affermazione trova conferma nei rapporti istituzionali periodicamente redatti dall'Istituto sull'istruzione e formazione professionale, l'apprendistato, i tirocini extracurricolari, la formazione continua: la partecipazione ai corsi di istruzione e formazione professionale rimane attestata sull'8% dei giovani, ma in riduzione sul piano numerico. Il dato positivo invece rappresentato dalla progressione del numero di percorsi di formazione grazie alle risorse stanziare dal PNRR.

L'Istituto dell'apprendistato registra una lenta crescita della partecipazione in tutto il territorio nazionale, 556.000 contratti nel 2023, l'utilizzo è concentrato per il 97% sulla modalità dell'apprendistato professionalizzante.

L'incidenza di questa tipologia di rapporto di lavoro rimane comunque distante dai livelli di utilizzo dei principali paesi europei che lo privilegiano per veicolare i percorsi di alternanza anche per gli adulti.

Nel quadriennio 2000-2023 l'istituto dei tirocini extracurricolari è stato utilizzato per favorire l'inserimento lavorativo di 1.150.000 disoccupati. Solo il 10% riguarda i percorsi di inserimento post-scolastici e universitari. La partecipazione delle scuole secondarie e delle università alla loro attivazione è inferiore al 4%. Nel 2023 l'11,6% dei lavoratori occupati ha partecipato alle attività di formazione continua promosse dai 19 fondi interprofessionali gestiti dalle parti sociali e che reagiscono l'adesione di 770.000 imprese e 10 milioni e 300mila lavoratori migliora del 2% rispetto all'anno precedente, ma rimane distante dai livelli raggiunti dai paesi leader europei.

La crescita degli interventi formativi è stata stimolata dai con finanziamenti del Fondo nuove competenze con la mobilitazione di 1 miliardo e 256 milioni di euro tra il novembre 2020 e il dicembre 2023, che hanno favorito la promozione di 5.144 piani formativi, con il coinvolgimento di 5.173 aziende e 480.000 lavoratori.

Il Fondo Nuove Competenze è stato recentemente rifinanziato con una dote di 730 milioni di euro per potenziare le competenze green e digitali.

I fondi interprofessionali e i fondi di solidarietà promossi dalle parti sociali possono svolgere un ruolo fondamentale per la valutazione dei fabbisogni formativi, per orientare le iniziative formative e la certificazione dei risultati nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Oltre alla debolezza del sistema duale, risulta carente l'offerta formativa rivolta ad adeguare le competenze nelle transizioni lavorative, valorizzando l'ambito aziendale e i percorsi macro learning che rivestono una grandissima importanza per i lavoratori anziani.

Il fenomeno trova conferma anche nell'indagine INAPP Indaco per le imprese italiane: l'86,3% di queste con più di 6 addetti ritengono che tale pratica risponda efficacemente alle esigenze aziendali, il 33% l'ha adottata per almeno il 75% dei progetti formativi attivati.

L'indagine INAPP Indaco adulti segnala inoltre il grande potenziale di sviluppo delle attività formative non convenzionali: il 45,4% delle persone tra i 18 e i 64 anni ha partecipato a percorsi strutturati di apprendimento.

È necessario dare priorità assoluta al rafforzamento dei percorsi con la modalità duale, con la costruzione di una cornice condivisa, normativa e contrattuale nazionale, in grado di valorizzare in modo organico le innovazioni normative.

Indispensabili risultano essere la flessibilizzazione e personalizzazione dell'offerta formativa finalizzate ad accelerare i tempi dell'inserimento lavorativo (da erogare anche nell'ambito lavorativo certificando le competenze acquisite) e predisposizione di moduli formativi per rafforzare la capacità di orientamento e le competenze digitali (aggiornamento e riqualificazione).

3. Conclusioni

Il rapporto INAPP 2024 vuole fornire un contributo di analisi e di valutazione che risponda all'esigenza di un cambio di paradigma nell'affrontare i problemi e che metta al centro delle politiche economiche del lavoro l'obiettivo di aumentare i livelli di produttività, le competenze dei lavoratori e il pieno impiego delle risorse umane.

Per le caratteristiche della demografia italiana, ovvero bassa natalità, progressivo invecchiamento della popolazione del lavoro, aumento delle persone anziane non attive, questa non è un'opzione ma rappresenta la condizione necessaria per mantenere i livelli di benessere ritagliati sui fabbisogni emergenti della collettività.

Il cambio di paradigma non riguarda solo l'ambito della gestione delle risorse pubbliche e delle competenze dell'amministrazione, ma a diversi livelli richiede risposte complesse, convergenti e cooperative anche da parte dei corpi intermedi, a partire da istituzioni formative, sindacato e organizzazioni del terzo settore che possono concorrere per missione, interessi, competenze al raggiungimento degli obiettivi.

I punti critici sottolineati dalla lettura dei dati interrogano sulla capacità e sulla valutazione ed efficacia delle politiche in essere e sulla necessità di fornire risposte alle nuove esigenze caratterizzate dalle transizioni lavorative e dall'impatto delle innovazioni tecnologiche, sulla qualità e la quantità del lavoro imponendo un'attività costante di studio e analisi.

Rendicontare la partecipazione come prova di sostenibilità sociale. Si riscrivono le relazioni industriali?

di Domenico Iodice

Il **Decreto legislativo n. 125 del 6 settembre 2024** traspone la Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, che modifica il Regolamento 537/2014/UE e le Direttive 2004/109/CE, 2006/43/CE e 2013/34/UE **in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità** (Corporate Sustainability Reporting Directive, c.d. “CSRD”). Detta normativa di legge, di applicazione immediata per le grandi imprese²², amplia il perimetro delle relazioni industriali, in quanto descrive, agli artt. 3 e 4, due **forme nuove di informazione e consultazione collettiva obbligatoria** che, se bene interpretate dagli attori sindacali, possono divenire anche occasioni di **partecipazione organizzativa**.

L’oggetto di questa nota non riguarda il contenuto della nuova “*rendicontazione di sostenibilità*”, elencato e disciplinato agli artt. 3 e art. 4 (rispettivamente per la rendicontazione individuale e per quella consolidata), ma il suo significato: la rendicontazione è inclusa in **un’apposita sezione della relazione sulla gestione** e comprende “*le informazioni necessarie alla comprensione dell’impatto dell’impresa sulle questioni di sostenibilità, nonché le informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull’andamento dell’impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione*”. La rendicontazione di sostenibilità, insomma, si sostanzia in una **verifica di gestione in termini di coerenza ESG** e integra una **logica di processo**, che comprende non solo la comunicazione esterna dei dati, ma anche l’iter di valutazione interna e lo sviluppo di strategie di sostenibilità. Non si tratta di un mero adempimento formale, periodico, stativo, ma di una dinamica circolare continua che comprende l’analisi critica e la pianificazione strategica²³. Ci interessa qui valorizzare **l’impatto potenziale del coinvolgimento obbligatorio dei rappresentanti dei lavoratori nel processo di rendicontazione in parola**.

La descrizione del modello e della strategia aziendale include sia “*i piani dell’impresa, ove predisposti, inclusi le azioni di attuazione e i relativi piani finanziari e di investimento, atti a garantire che il modello e la strategia aziendali siano compatibili con la transizione verso un’economia sostenibile*”, sia anche “*il modo in cui il modello e la strategia aziendali dell’impresa tengono conto delle istanze dei portatori di interesse e del loro impatto sulle questioni di sostenibilità*”. **Si rendiconta non solo cosa l’impresa fa, ma come lo fa, ovvero in che modo essa si assicura e certifica l’adeguata presa in carico delle istanze dei portatori di interesse**, tra i quali rientrano indubbiamente le rappresentanze dei lavoratori. L’elemento di maggiore novità dell’art. 3 è che qualità ed efficacia della interlocuzione negoziale tout court sono **specifico oggetto di rendicontazione** quale punto di incrocio tra aspetti “green” ed aspetti “social”. La rendicontazione di sostenibilità deve inoltre comprendere, in base al Decreto 125, (punto f, sub 1) “*una descrizione delle procedure di dovuta diligenza applicate dall’impresa in relazione alle questioni di sostenibilità*”.

²² L’entrata in vigore viene disciplinata all’art. 17 del Decreto in maniera differenziata a seconda della dimensione delle imprese.

²³ In tal senso si comprende l’elemento qualificativo che lo distingue dalla DNF: il bilancio di sostenibilità è un *processo*, che misura e rendiconta la relazione con gli stakeholder, mentre la dichiarazione non finanziaria è un *atto*.

La nuova normativa italiana sembra evocare ed anticipare parte dei ben più impegnativi obblighi di cui all'art. 5 della recente Direttiva sulla 'due diligence' 2024/1760 (non ancora recepita in Italia), che al punto e) postula, tra gli adempimenti necessari a certificare la dovuta diligenza, lo "svolgimento di un dialogo significativo con i portatori di interessi", strutturato in modo da rendere effettivo il ruolo partecipativo individuato dal legislatore comunitario.

Focalizziamo ora l'attenzione sul **contenuto del coinvolgimento** stesso. Riportiamo pertanto il testo dell'art. 3 ("*Rendicontazione individuale di sostenibilità*"), comma 7: "*La società, anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia, prevede modalità di informazione dei rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discute con loro le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità. I rappresentanti dei lavoratori comunicano il parere, ove adottato, all'organo amministrativo e di controllo*". Riportiamo per completezza anche il testo, speculare, dell'art. 4 ("*Rendicontazione consolidata di sostenibilità*"), comma 9: "*La società madre, anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia, prevede modalità di informazione dei rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discute con loro le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità. I rappresentanti dei lavoratori comunicano il parere, ove adottato, all'organo amministrativo e di controllo*".

Da una semplice lettura delle due norme sopra riportate si ricavano alcune **considerazioni di taglio politico-sindacale**. In primo luogo i diritti collettivi riconosciuti non si esauriscono nella mera informativa sindacale, ma presuppongono una interlocuzione negoziale che, per logica, deve svolgersi **preventivamente** alla definizione e pubblicazione della dichiarazione di sostenibilità. Il livello della interlocuzione deve, poi, risultare "*appropriato*": esso implica il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori titolate alla contrattazione collettiva ma anche, per gli aspetti di salute e sicurezza eventualmente implicati, la rappresentazione delle questioni rilevanti per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le informazioni che l'azienda è tenuta a fornire devono inoltre essere "*pertinenti*": esse devono comprendere, senza omissioni, tutti gli aspetti concernenti il processo di formazione della rendicontazione di sostenibilità. La 'pertinenza' delle informazioni, come misura dell'assolvimento dell'obbligo di due diligence, **supera cioè ogni potenziale "riserva aziendale"**, trattandosi di fonti di dati destinati a divenire di pubblico dominio.

Ulteriore elemento di condivisione sindacale preventiva è l'individuazione dei "*mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità*": alle rappresentanze dei lavoratori devono essere forniti strumenti per rendere **effettiva ed efficace** non solo l'**acquisizione delle informazioni**, ma anche la **verifica di veridicità, affidabilità e coerenza delle stesse**. In tale accezione di senso, l'inadempimento dell'obbligo di fornitura di mezzi, ex lege 125 fonda e sostanzia anche iniziative di "**whistleblowing**" sindacale.

La consultazione riguarda la fase, successiva all'informazione, della "*discussione*": un **autentico confronto dialettico**, che comprende la facoltà sindacale di **formalizzare il proprio parere all'organo amministrativo o di controllo**. Tale elemento postula un responsabilizzante salto di qualità nell'esercizio del ruolo di rappresentanza sindacale, sia all'interno del sistema di relazioni industriali tradizionali, sia nell'interlocuzione formale e diretta con gli organi di amministrazione e di controllo

dell'impresa, ampliando in definitiva le possibilità di una costruttiva dialettica di relazione anche al di fuori delle tradizionali relazioni industriali ed **esaltando il potenziale del sindacato-istituzione**.

Last but not least, l'obbligo di dazione delle informazioni è, per legge, condizionato alla modalità che ciò avvenga *“anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia”*. Il richiamo deve essere inteso tuttavia inteso solo come norma collettiva di miglior favore, dal momento che la ratio legis è di privilegiare la disclosure informativa e il controllo sociale sulla coerenza della rendicontazione pubblica. Neppure il richiamo agli *“accordi applicabili”* potrebbe limitare il diritto di informativa sindacale, sancito dalla legge. Anche nel caso di preesistenti accordi collettivi che riconoscessero più limitati diritti informativi, gli stessi sarebbero superati dalla forza espansiva e prevalente delle nuove norme di legge, che in quanto intervenute successivamente, ne escluderebbero anche ogni ipotetico intento derogatorio.

La normativa in commento è responsabilizzante anche sotto il profilo sanzionatorio. Il comma 1 dell'art. 10 prevede che spetta agli amministratori dei soggetti a cui si applica il Decreto 125 la responsabilità di garantire che la rendicontazione di sostenibilità sia redatta in conformità agli obblighi in esso previsti; l'organo di controllo, inoltre, ha il compito di vigilare sull'osservanza delle disposizioni del Decreto, riferendone all'assemblea nella relazione annuale.

Sembra quindi dischiudersi **una nuova e interessante possibilità di sviluppo delle relazioni industriali, con un ruolo proattivo delle parti sociali aziendali, in chiave reciprocamente responsabilizzante rispetto al processo di rendicontazione di sostenibilità**. Auspichiamo che le stesse colgano le opportunità scaturenti dalla nuova normativa, che rende obbligatorio il nuovo bilancio di sostenibilità, con effetti già nelle pubblicazioni del 2025 (per il 2024) per alcune imprese. Occorre sollecitare e sviluppare l'interlocuzione negoziale preventiva prevista dalla legge, nel breve intervallo di tempo che separa dalla prossima data di pubblicazione dei bilanci di sostenibilità. Occorre insomma, in attesa della legge sulla partecipazione promossa dalla Cisl, ormai in dirittura di arrivo, attivare da subito una proattiva cultura della partecipazione nelle relazioni industriali aziendali, sfruttando gli spazi aperti dalla normativa comunitaria.

La just transition nel settore alimentare: sfide e opportunità per l'azione sindacale

di Marco Betti e Marcello Pedaci

Introduzione

La transizione verso un'economia a zero emissioni rappresenta una priorità per l'Unione Europea sia per contrastare la crisi ambientale sia per intervenire sul cambiamento climatico. Tuttavia, numerosi studi evidenziano come la "transizione verde" potrebbe avere effetti negativi sull'occupazione e le condizioni di lavoro, riproducendo le disuguaglianze e alimentando conflitti e opposizioni sul tema. Questi timori hanno portato all'emergere del concetto di "just transition", promosso dai sindacati e poi adottato da ambientalisti e organizzazioni della società civile. L'idea di transizione giusta, riconosciuta nel Preambolo dell'Accordo di Parigi (COP21) e integrata nei framework politici di molte organizzazioni internazionali, sottolinea infatti l'importanza di garantire efficienza delle risorse e neutralità climatica e lavoro dignitoso, sostenendo i lavoratori nei passaggi da un lavoro all'altro e migliorando, nel complesso, la qualità di tutte le occupazioni.

In conseguenza, si è sviluppato un ampio dibattito scientifico (e non solo) sul ruolo dei sindacati nella promozione di una transizione giusta; questo ha però evidenziato anche alcune differenze nelle definizioni del concetto e soprattutto negli approcci, strategie e risultati ottenuti, in base a caratteristiche geografiche, settoriali e istituzionali. Le transizioni – e l'azione sindacale – non avvengono infatti nel vuoto, ma interagiscono con le specifiche condizioni di contesto. In tal senso, il livello locale e quello aziendale costituiscono dimensioni cruciali per l'attuazione delle politiche sindacali, facendo emergere a volte tensioni e disallineamenti tra il livello più alto (internazionale e/o nazionale), che si occupa dell'elaborazione delle politiche, e quello "on the ground", dove tali politiche vengono concretamente implementate.

1. La ricerca

La nostra ricerca, che è parte del più ampio progetto *Vitality - Ecosistema innovazione, digitalizzazione e sostenibilità per l'economia diffusa nell'Italia centrale*, finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, con fondi dell'Unione Europea (NextGenerationEU, Mission 4, Component 1), analizza il ruolo dei sindacati nel sostenere una transizione giusta nel settore dell'industria alimentare italiana. Si tratta di un ambito poco studiato, ma rilevante, non solo per il numero di lavoratori coinvolti, ma soprattutto perché si caratterizza per varie innovazioni green e, allo stesso tempo, per il persistere di criticità rilevanti in termini di qualità del lavoro. La ricerca, è stata condotta in tre regioni: Abruzzo (area target del progetto), Toscana e Veneto. Queste regioni sono state scelte sia per la differente collocazione macro-territoriale (Nord, Centro e Sud), sia per il diverso sviluppo economico all'interno del settore alimentare. Inoltre, la letteratura ha evidenziato come Toscana e Veneto presentino una tradizione consolidata di relazioni industriali cooperative, con una maggiore presenza della CGIL in Toscana e della CISL in Veneto. L'Abruzzo, al contrario, presenta relazioni industriali meno strutturate e un maggiore bilanciamento tra i differenti sindacati. La scelta di tre regioni differenti consente quindi di poter leggere i risultati distinguendo tra l'effetto del settore e quello del territorio.

Nello specifico, lo studio analizza il ruolo dei sindacati, focalizzando l'attenzione sull'azione delle organizzazioni più rappresentative del settore: FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL. Esso si è basato su

interviste semi-strutturate, condotte tra giugno 2023 e gennaio 2024. Sono state ascoltate 17 persone, tra cui rappresentanti delle strutture nazionali e regionali delle categorie e dei centri di ricerca e formazione dei sindacati. Le interviste hanno affrontato i temi delle politiche per la just transition, delle azioni per la loro attuazione, nonché le iniziative di ricerca e formazione a supporto dell'azione sindacale; a conclusione delle interviste è stato inoltre organizzato un focus group con i segretari regionali intervistati per discutere i risultati preliminari e approfondire/chiarire alcune delle evidenze emerse. Le interviste sono state integrate con analisi di documenti ufficiali dei tre sindacati, di accordi collettivi, rapporti di ricerca, documenti delle associazioni datoriali. Tale "triangolazione" ha permesso di validare e consolidare i risultati dello studio.

2. Risultati

2.1. Le politiche sindacali per la just transition

FAI, FLAI e UILA hanno da tempo inserito nelle loro agende il tema della just transition. Per i sindacati ciò significa agire per promuovere la tutela dell'ambiente migliorando allo stesso tempo le condizioni di lavoro per tutti. In altre parole, la sfida ambientale va affrontata insieme a quella per un lavoro dignitoso. Senza un miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti, la just transition rischia di rimanere una semplice transizione, come ce ne sono state altre nella storia. Nei documenti congressuali come nelle interviste, la FAI e la UILA enfatizzano la centralità di promuovere "buoni lavori", in un contesto di sostenibilità ambientale. In maniera analoga, la FLAI sottolinea la necessità di superare l'opposizione storica tra protezione dell'ambiente e tutela del lavoro, perseguendo simultaneamente sostenibilità ambientale, lotta alla precarietà e miglioramento delle condizioni lavorative. Tutti e tre i sindacati evidenziano infatti – e si dicono preoccupati – per la presenza di tante situazioni di "cattivi lavori", caratterizzati da insicurezza, bassi salari, problemi di salute e sicurezza.

Dalle interviste emerge come la strategia privilegiata, per raggiungere una transizione giusta, sia il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. A tal proposito, al livello nazionale, i sindacati hanno ottenuto un importante risultato prima con la firma di un Protocollo d'intesa con l'Unione Italiana Food e poi con la sottoscrizione del rinnovo del CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (2024-2027), che riconosce esplicitamente come i cambiamenti collegati alla transizione green richiedano il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

Tali strategie sono inoltre supportate da un sistema di fondazioni e centri di ricerca (Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Fondazione Metes, Centro Studi CISL, Fondazione FAI-CISL, Fondazione Giampiero Sambucini), che hanno contribuito alla produzione di conoscenza, ad esempio attraverso progetti di ricerca, e alla loro diffusione attraverso molteplici iniziative (come convegni, seminari, corsi di formazione, articoli sulle riviste scientifiche e di settore, newsletter).

2.2. Dalla politica all'implementazione "on the ground"

Spostando l'attenzione a livello territoriale, i rappresentanti sindacali confermano l'introduzione nelle imprese di varie innovazioni green, solitamente basate su tecnologie digitali. A volte si tratta di pratiche di greenwashing, altre volte di cambiamenti di rilievo per la sostenibilità ambientale. Tuttavia, ciò che è più importante è che i rappresentanti sindacali sostengono che i miglioramenti nella qualità del lavoro sono limitati, anche nelle imprese che innovano realmente per perseguire l'efficienza delle risorse e per la produzione di prodotti a impatto climatico zero. L'introduzione di queste innovazioni non conduce infatti a significativi miglioramenti nelle condizioni di lavoro. Anzi, alcune volte, tali investimenti avvengono in presenza di condizioni critiche. In altri termini, anche in aziende "avanzate" dal punto di vista ambientale, persistono problemi di salari bassi, precarietà, ritmi di lavoro stressanti ed elevati rischi per la salute e sicurezza. In questo contesto, per gestire le

situazioni critiche, i sindacati ricorrono a proteste, campagne mediatiche, cercando il coinvolgimento degli attori politici regionali/locali, ma con risultati comunque limitati.

La ricerca mette in evidenza il ruolo rilevante dell'intensa competizione basata sul prezzo, spesso guidata dalla grande distribuzione, attraverso le condizioni che impone ai produttori. Ciò spinge le imprese, in particolare le PMI, a ridurre/mantenere bassi i costi del lavoro per rimanere competitive; un fatto favorito dall'alta vulnerabilità di molti lavoratori, spesso migranti. La competizione sul prezzo, con tutte le sue conseguenze, è vista come il vincolo principale all'azione sindacale. Essa aumenta la frammentazione della filiera, con l'intensificazione delle pratiche di esternalizzazione e la proliferazione di micro e piccole realtà, più difficili da sindacalizzare. E soprattutto spinge le imprese a strategie di "exit" dalla regolazione del lavoro, ossia l'elusione delle normative, il non rispetto del CCNL, il mancato rinnovo di contratti aziendali. Questa dinamica contribuisce, inoltre, ad ostacolare ancor di più il dialogo tra le parti, riducendo le possibilità di negoziazione.

Per ovviare a queste situazioni, i sindacati ritengono utile prevedere interventi su più livelli. Anzitutto, emerge la necessità di rafforzare la collaborazione tra le federazioni sindacali lungo l'intera filiera agroalimentare (agricoltura, produzione, distribuzione). In secondo luogo, è necessario un riequilibrio dei rapporti di forza, ad esempio, estendendo la condizionalità sociale per chi riceve fondi pubblici; promuovendo una tracciabilità dei prodotti che includa informazioni sulle condizioni dei lavoratori; favorendo la contrattazione di filiera e territoriale, per evitare la competizione al ribasso o pratiche contrattuali svantaggiose.

Alcune osservazioni conclusive

I risultati della nostra ricerca evidenziano la difficoltà nell'implementare in modo efficace la transizione giusta, definita e promossa a livello nazionale, anche dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dalle istituzioni. Le innovazioni green nelle imprese (decise spesso unilateralmente) non hanno portato miglioramenti nelle condizioni di lavoro, lasciando – cosa più importante – i problemi di qualità del lavoro in gran parte invariati. Il principale vincolo all'azione sindacale è stata la concorrenza sempre più intensa basata sui prezzi. Questa ha creato un contesto sfavorevole di condizioni per l'implementazione di reali pratiche di transizione giusta.

Al di là del contributo al dibattito scientifico, riteniamo che il nostro studio abbia anche implicazioni pratiche, in particolare per i sindacati e gli attori politici a livello nazionale e internazionale. Nello specifico, la domanda è se, in settori con caratteristiche come quelle dell'industria alimentare, si debba prendere in considerazione un approccio più "trasformativo" delle filiere. Ciò richiederebbe un'azione sindacale più forte a livello settoriale, nazionale e sovranazionale, possibilmente in coalizione con altri attori, ma soprattutto politiche a livello nazionale e dell'UE in grado di promuovere realmente sostenibilità ambientale e sociale.

Abbracciare il cambiamento per forgiare il futuro in un mondo in transizione. La previsione strategica, un metodo per strutturare il pensiero e l'azione.

di Antonella Spada

Che cos'è la previsione strategica

Questo testo vuole contribuire a spiegare che **cos'è la previsione strategica e perché essa può essere utile anche al sindacato** in momento storico in cui siamo messi a confronto, come cittadini e lavoratori, come organizzazioni, come società e come mondo, con sfide complesse, con rapidi cambiamenti e con alti livelli di incertezza ed interdipendenza. Tutto ciò provoca tensioni, rischi (e talvolta conflitti) che bisogna saper gestire, ma crea anche opportunità di trasformazione ed innovazione.

“Il futuro è di chi lo sa immaginare”, diceva Enrico Mattei; ma quali strumenti hanno a disposizione i cittadini ed i dirigenti -siano essi politici, sociali o sindacali ed economici- per rafforzare la propria capacità di prendere decisioni adatte alle sfide poste da detto contesto? Come possono forgiare il futuro agendo il cambiamento e non subendolo?

È proprio questa la funzione della **previsione strategica**: offrire ai decisori un metodo che li supporti nella gestione dell'incertezza, la complessità ed il cambiamento. Essa permette di esplorare in maniera strutturata, sistemica e partecipata i diversi futuri possibili, fornendo elementi e utili **a fare scelte più consapevoli e lungimiranti**, in logica proattiva, anticipatoria ed innovativa. In altre parole, contribuisce a rendere il nostro pensiero e le nostre scelte più strategiche.

Non si tratta di una disciplina nuova; essa è infatti il risultato della confluenza di vari filoni di ricerca, in particolare degli studi sul futuro, e di quelli sulle politiche pubbliche, e quelli sulla pianificazione strategica. Trova le sue prime applicazioni già negli anni 60' del 1900, in ambito militare, tecnologico, economico, energetico ed istituzionale.

Sebbene negli anni sia stata usata da un numero crescente di attori ed organizzazioni pubbliche, private, del terzo settore ed internazionali, è negli ultimi anni che il suo impiego si è fatto più diffuso e rilevante, proprio in ragione della complessità delle sfide a cui siamo confrontati in questo momento storico.

La previsione strategica e la dimensione europea e globale

Con la prima Commissione von der Leyen (dicembre 2019 – novembre 2024), **l'Unione Europea** ha rilanciato la sua scommessa sulla **previsione strategica** (*strategic foresight*) per orientare e migliorare la legislazione e le politiche europee, riconoscendola quale *strumento di governance*

anticipatoria multilivello, nonché includendola nel pacchetto di *strumenti per Legiferare Meglio*²⁴, il quale punta a migliorare la coerenza e la qualità delle politiche pubbliche, tenendo conto preventivamente del loro impatto in molteplici dimensioni e materie.

Da allora, l'UE produce regolarmente relazioni in materia di previsione strategica e cerca di rendere sempre più trasversale questo approccio nei suoi studi e ricerche. Non a caso la prima relazione annuale in materia di previsione strategica ha analizzato l'impatto della pandemia e come questo si sia coniugato con le grandi tendenze e trasformazioni già in corso sul piano tecnologico, ecologico, demografico, ecc. Quella relazione includeva proposte sia per minimizzarne l'impatto della crisi, sia per accelerare la ripresa, avendo in mente un orizzonte di medio-lungo termine²⁵. Di fatto, queste riflessioni sono in linea con quelle che hanno ispirato il Piano Europeo per la Ripresa (New Generation EU)²⁶ e, a cascata, i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Ancora, negli stessi anni l'Unione Europea ha investito più decisamente sullo sviluppo delle capacità di previsione e pianificazione strategica delle sue istituzioni e controparti, comprese quelle del Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) e delle organizzazioni sindacali, mediante l'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) o la Confederazione europea dei sindacati (ETUC). Infine, l'UE ha cercato di mettere in rete e di promuovere il dialogo tra gli esperti e le controparti che si occupano di *foresight* nelle istituzioni europee, a livello statale e locale.

Con l'insediamento della nuova Commissione Von der Leyen, le competenze e responsabilità sulla previsione strategica sono state ripartite tra diversi commissari con l'intenzione di renderla un approccio trasversale a diverse materie. Forse ancor più importante, un approccio di previsione strategica e di pianificazione di medio-lungo periodo sono alla base anche di un rapporto centrale come quello sulla Competitività dell'UE elaborato da Mario Draghi.²⁷

Anche l'ONU utilizza la previsione strategica da tempo, ma negli ultimi anni ne ha potenziato l'uso ed ha adottato un approccio più integrato. Se ne era servita per definire l'Agenda di Sviluppo Sostenibile 2030 e come strumento di orientamento dei piani nazionali di sviluppo derivati dalla stessa; tuttora ne promuove l'impiego a livello di ogni stato per **“democratizzare i processi decisionali”**, essendo questo uno degli **indicatori** legati all' Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 16. Infatti, i processi partecipati di *strategic foresight* possono contribuire a creare visioni condivise e trovare punti di convergenza su cui basare decisioni più partecipate ed inclusive.

Più recentemente, il **Summit sul Futuro** promosso dall'ONU lo scorso settembre è stato il culmine di un processo di analisi approfondita e plurale delle grandi sfide globali, delle megatendenze (molte di queste acceleratasi con la pandemia) e delle tensioni che influenzano il presente ed il futuro di un mondo in transizione e la cui soluzione richiede la collaborazione di tutti. *Il Patto per il futuro*²⁸, siglato dai Capi di Stato, rappresenta la sintesi dei punti sui quali una gran parte degli Stati sono riusciti a convergere ed impegnarsi. La previsione strategica è stata usata sia per produrre

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/the-eu-agenda-for-better-regulation.html>; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301327

²⁵ European Commission (2020), *Tracciando il percorso verso un'Europa più resiliente*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight/2020-strategic-foresight-report_it

²⁶ https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

²⁷ Infatti, vari esperti che avevano lavorato ai rapporti annuali di foresight hanno preso parte al rapporto Draghi.

²⁸ https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sotf-pact_for_the_future_adopted.pdf

documenti utili a questo tipo di analisi, che come metodo per animare riflessioni sui diversi scenari possibili.

Al netto delle considerazioni sull'orientamento politico di certe scelte o sul valore di alcuni impegni presi a livello internazionale (che dipendono da volontà politiche ogni volta più volatili), resta il fatto che la previsione strategica è un "linguaggio" (un metodo di analisi e di orientamento delle decisioni) che viene sempre più utilizzato da istituzioni e dirigenti che prendono decisioni su temi che sono in grado di influenzare il modello di sviluppo delle nostre società e il benessere e la qualità di vita dei singoli cittadini e cittadine. Già questo sarebbe un motivo per cui vale la pena conoscerla e cercare di praticarla da una pluralità di orientamenti e visioni, tanto più che essa è accessibile e si può adattare alle esigenze di tutti.

La previsione strategica e il sindacato

Tutto ciò potrebbe sembrare astratto e lontano, ma l'impatto delle cosiddette megatendenze e grandi transizioni (tecnologiche, demografiche, geopolitiche, etc.) può essere molto concreto. La previsione strategica ci aiuta a ragionare, in maniera sistemica e "anticipatoria", sulle scelte che ciascuno, in base al proprio ruolo, deve fare per esempio per gestire le conseguenze del cambiamento climatico, per affrontare la transizione tecnologica (quarta rivoluzione industriale, digitalizzazione, intelligenza artificiale), per formare i giovani sulle "competenze del futuro" e per offrire ai lavoratori opportunità per riqualificarsi; per gestire l'urbanizzazione e lo spopolamento delle zone rurali, per gestire l'impatto locale dei flussi migratori e le opzioni di politica in tema migratorio e di integrazione. Insomma, lo sviluppo futuro dei nostri territori così come la coesione sociale ed il benessere dei nostri cittadini, lavoratori e pensionati sarà influenzato sensibilmente dalle scelte che si faranno in queste materie.

È evidente che tali scelte hanno un impatto sul sindacato e sul tipo di rappresentanza che esercita e vorrà esercitare in futuro. La complessità ed i cambiamenti in cui siamo immersi pongono sfide specifiche al sindacato, ma -al contempo- gli offrono la possibilità di giocare un ruolo proattivo nei dialoghi per la ridefinizione delle visioni di sviluppo o e nella declinazione e delle politiche da mettere in atto in risposta ad un contesto così "sfidante". Si tratta di mettere al centro dell'agenda il lavoro, i diritti e la rappresentanza dei nuovi bisogni dei lavoratori e dei pensionati, promuovendo l'equità sociale e l'inclusione.

Non solo, il metodo della previsione strategica può essere utile per declinare l'impatto specifico sul sindacato delle grandi trasformazioni del contesto esterno e può quindi aiutare ad individuare, mediante una riflessione strategica partecipata, quali siano i cambiamenti necessari a livello organizzativo per rispondere ai nuovi -e spesso cambianti- bisogni degli iscritti (e di quelli potenziali). Il nuovo contesto rende infatti necessario ripensare la governance in chiave anticipatoria anche a livello organizzativo. È proprio con questa finalità ed accezione che la previsione strategica è stata applicata da alcuni sindacati, CISL compresa, negli ultimi anni. In questo caso, la previsione è stata impiegata per rispondere alla seguente questione: *Come deve cambiare il sindacato per consolidare e rilanciare la propria capacità di rappresentanza?*

A tal proposito è di interesse segnalare la rassegna di esperienze raccolta dall'ILO nel 2023 nel rapporto *“I sindacati affrontano e forgianno il cambiamento”*.²⁹

Il testo inizia illustrando la rilevanza e l'utilità per il Sindacato di pensare e programmare in maniera più anticipatoria e strategica per adattarsi ai grandi cambiamenti in corso, poi si sofferma sui passaggi necessari affinché le nuove consapevolezza prodotte da questo metodo si traducano in atteggiamenti e scelte in grado di produrre cambiamenti concreti ed effettivi a livello organizzativo. Il documento sottolinea quindi quanto sia importante che la **“governance organizzativa”** riunisca tre caratteristiche: **anticipazione, agilità ed adattamento** (*triple A governance*).

Il testo descrive l'*anticipazione* come la capacità di comprendere tempestivamente il futuro che emerge (in altre parole, saper leggere in tempo i segnali di cambiamento). L'*agilità* è descritta come la capacità di un'intera organizzazione di mettere in questione, ed eventualmente rivedere, i propri assunti e preconcetti sul futuro. Infine, l'*adattamento* è definito come la capacità di tradurre l'anticipazione in azione, cioè di fare scelte coerenti con i rischi identificati e le opportunità di miglioramento individuate grazie all'analisi previsionale. Inoltre, l'adattamento richiede che le nuove consapevolezza e metodi possano essere diffusi ed applicati superando eventuali resistenze al cambiamento.

Secondo gli autori, solo l'integralità di queste tre dimensioni rende la nuova governance davvero trasformativa. Le capacità descritte non sono innate, ma vanno create, potenziate, diffuse per rendere reale il cambiamento desiderato. È necessario investire tempo, energie e risorse, ma, in contesti complessi e cambianti (o critici), questo investimento è spesso indispensabile per rilanciare ed innovare l'organizzazione.

Infine, per illustrare la possibilità dei sindacati di rispondere positivamente alla sfida del cambiamento, la pubblicazione presenta una rassegna mondiale di buone pratiche di sindacati che hanno messo in atto cambiamenti ed innovazioni rilevanti grazie a processi di *“anticipazione, agilità ed adattamento organizzativo”*.

Esperienze “targate” CISL

Tra queste esperienze c'è il caso del progetto It's in Veneto (2020-2021), il quale ha usato la previsione strategica per definire collettivamente una visione ed un quadro strategico di medio termine in risposta al *“futuro emergente”*. Esso ha permesso di accordare quattro aree prioritarie d'azione ed alcune progettualità strategiche (es. laboratori e sperimentazioni su nuove forme di partecipazione e contrattazione o utili allo sviluppo un'offerta integrata di tutela ed assistenza) in grado di avere un impatto sistemico sulla sfida comune a tutta la Confederazione di innovazione e rilancio della rappresentanza sindacale. Il processo è stato anche l'occasione per formare dirigenti sindacali -giovani e con più esperienza- sul metodo della previsione strategica.

Ispirato da questa esperienza, la CISL Sondrio ha intrapreso un percorso partecipato di riflessione strategica che, oltre a trasmettere al gruppo dirigente coinvolto i capisaldi del metodo di previsione strategica, ha portato a definire una visione strategica di medio termine che integra i tre grandi

²⁹ Ramos R. et al (2023), *Trade Unions navigating and shaping change*, ILO/ACTRAV, March 2023. [Trade Unions Navigating and Shaping Change .pdf](#)

ambiti di lavoro della CISL in provincia: i) territorio; ii) lavoro-rappresentanza; iii) persone e servizi. Per chi volesse approfondire, l'illustrazione di questa esperienza è oggetto di un articolo in questo numero della rivista.

Concludiamo con l'auspicio di poter ancora riflettere sulla previsione strategica ed il sindacato, per esempio, individuando altri momenti ed esperienze in cui la CISL, nel corso della sua storia e valorizzando la propria specificità, si è contraddistinta per capacità di previsione e pensiero strategico ed ha messo in atto innovazioni, riforme e nuove scommesse per rilanciare la rappresentanza e la partecipazione, si potrebbe ricostruire così quel filo teso tra passato, presente e futuro. Per il momento, speriamo di aver contribuito a stimolare altri sindacalisti e sindacaliste ad interessarsi alla previsione strategica ed a sperimentare applicazioni utili a riaffermare la rilevanza ed incisività del sindacato nel presente e nel futuro.

Applicare il pensiero strategico al sindacato: l'esperienza della Cisl di Sondrio

di Ilaria Urbani

Iniziamo con una domanda fondamentale: perché è necessario intraprendere una riflessione strategica?

Questa interrogazione non è solo retorica, ma rappresenta il punto di partenza per comprendere come un piccolo territorio di montagna, come quello di Sondrio, abbia avvertito l'urgenza di affrontare un percorso di rinnovamento e adattamento. All'inizio del 2023, la UST Cisl di Sondrio si è trovata di fronte a un bivio cruciale. Diverse sfide si sono accumulate: un tendenziale calo del tesseramento, una diminuzione delle risorse economiche, la verticalizzazione delle categorie e l'emergere di servizi sempre più automatizzati, che tendono a ridurre il ruolo degli intermediari per favorire un rapporto diretto con il cittadino oltre le epocali sfide che ci troviamo ad attraversare: la transazione ecologica, tecnologica, l'inverno demografico e le migrazioni.

In questo contesto complesso, il primo pensiero va inevitabilmente alla sostenibilità economica. Tuttavia, il gruppo dirigente della Cisl di Sondrio, da sempre attento alle dinamiche del territorio e alla prossimità con i lavoratori e le lavoratrici, con i pensionati e le pensionate, ha compreso che non bastava un semplice taglio dei costi. Era essenziale, piuttosto, riflettere su dove investire nel futuro, quale idea di sindacato si volesse costruire sul territorio. Solo con una visione chiara e condivisa, infatti, sarebbe stato possibile affrontare e risolvere le problematiche emergenti.

Per questo motivo, abbiamo avviato un percorso di pensiero strategico con il gruppo dirigente della Cisl di Sondrio, composto da tutti i segretari generali delle federazioni di categoria e dalla segreteria confederale territoriale, sotto la guida della dott.ssa Antonella Spada, Strategic Foresight & Project Management Specialist, figura professionale cruciale per le organizzazioni che desiderano non solo affrontare le sfide del presente, ma anche anticipare le tendenze future e gestire in modo efficace e strategico i progetti a lungo termine. Il motivo principale, di questo percorso, come accennato in premessa, è il futuro della nostra organizzazione sul territorio. Abbiamo iniziato con un'analisi approfondita del contesto, che ci ha imposto di porci la domanda cruciale: cosa c'è in gioco specificamente?

Il gruppo dirigente ha sintetizzato questa riflessione in una domanda chiave: "Qual è il futuro della nostra rappresentanza sindacale?".

Da qui, abbiamo sviluppato macro-obiettivi di orientamento strategico che definiscono il quadro generale di riferimento e l'orientamento a lungo termine, ma necessitano di un'implementazione graduale e di azioni più specifiche per essere raggiunti, ritenuti prioritari per l'intera organizzazione. All'interno di ciascuno di essi pertanto, abbiamo individuato grandi linee di azione, nelle quali sono state delineate progettualità strategiche concrete ovvero gli strumenti operativi e strategici per realizzare gli obiettivi prefissati. Le linee di azione si riferiscono agli indirizzi generali e alle direttive strategiche che guidano l'intervento o il cambiamento in una determinata area. Sono il risultato di un processo di analisi e pianificazione e definiscono le modalità con cui si intende operare. Mentre le progettualità strategiche si riferiscono a quei progetti o iniziative che sono strettamente allineati

con gli obiettivi a lungo termine e le priorità strategiche di un'organizzazione. In altre parole, le progettualità strategiche sono attività pianificate che mirano a creare un impatto duraturo, orientato al futuro, e che supportano la crescita, l'innovazione o il consolidamento dell'organizzazione nel medio-lungo termine. Sono legate a decisioni strategiche e spesso comportano investimenti significativi in risorse e tempo.

Questa riflessione nasce dalla consapevolezza che le risorse economiche delle organizzazioni sono limitate e dalla preoccupazione che, guardando al futuro, possano ulteriormente diminuire. Pertanto, è fondamentale stabilire su cosa concentrarsi, quali siano le priorità e quali obiettivi perseguire. Questa modalità di lavoro è indubbiamente impegnativa, poiché ci obbliga a fermare la quotidianità per riflettere insieme sul futuro. Tuttavia, ci consente anche di chiarire le idee, di adottare un nuovo modo di lavorare e di indirizzare le nostre forze ed energie, evitando di disperderle.

Il punto di partenza comune è chiaro: esserci per i lavoratori e le lavoratrici, per i pensionati e le pensionate che abitano il nostro territorio, rappresentandoli nei loro bisogni, siano essi legati al luogo di lavoro o alla comunità in cui vivono.

Il gruppo dirigente ha deciso di focalizzarsi su tre ambiti di azione fondamentali, ognuno dei quali rappresenta un pilastro essenziale per il futuro della Confederazione: il territorio e l'azione della confederazione, il lavoro e il futuro della rappresentanza, e infine le persone e i servizi. Tutto ciò è guidato dal motto comune "La persona al centro. Prendersi cura", che sottolinea l'importanza di mettere al centro dell'azione sindacale le esigenze e i diritti delle persone.

Nel primo ambito, dedicato al territorio e all'azione della confederazione, sono stati individuati tre macro-obiettivi strategici che mirano a rafforzare il tessuto sociale e comunitario. In primo luogo, la Cisl si impegna attivamente a potenziare il welfare comunitario, concentrando le proprie energie su bisogni sociali specifici, in particolare quelli legati alla fragilità. Questo include il supporto a categorie vulnerabili come gli anziani non autosufficienti, le persone con disabilità, le famiglie in difficoltà, gli stranieri e i giovani, nonché l'attenzione ai bisogni legati alla sanità.

In secondo luogo, la Cisl si propone di essere al centro della costruzione di ponti più solidi tra formazione e lavoro, con un focus particolare sulla riorganizzazione dell'offerta formativa e sull'implementazione di percorsi di re-skilling e up-skilling, per garantire che le competenze dei lavoratori siano sempre in linea con le esigenze del mercato del lavoro. Infine, la Cisl si impegna a essere una parte attiva in un modello di sviluppo territoriale a 360 gradi, concentrandosi su tre temi fondamentali: il miglioramento dei trasporti, la fusione dei comuni e l'implementazione di politiche abitative sostenibili.

Nel secondo ambito, che riguarda il lavoro e la rappresentanza, l'attenzione è rivolta al ruolo cruciale delle federazioni di categorie. Qui, i macro-obiettivi individuati sono altrettanto significativi. In primo luogo, la Cisl si propone di tutelare e garantire l'esigibilità dei diritti dei lavoratori, attraverso iniziative di formazione, il rafforzamento del ruolo delle zone e l'ottimizzazione degli sportelli integrati. Gli sportelli integrati si riferiscono ai punti di accesso presenti su ogni sede sindacale dove vengono forniti in modo coordinato e sinergico diversi servizi o informazioni, legati all'ambito sociale e sanitario, lavoro e bilateralità di settore. In secondo luogo, la Cisl intende innovare la rappresentanza e la contrattazione, promuovendo la formazione continua, il confronto intercategoriale e il potenziamento degli sportelli aziendali, per rispondere in modo più efficace alle

sfide del mercato del lavoro. Infine, la Cisl si impegna a rilanciare la partecipazione, sia all'interno del sindacato che nelle aziende, attraverso un coinvolgimento attivo delle RSU e RSA, un ascolto attento delle esigenze dei giovani e una maggiore raggiungibilità dei settori più frammentati come commercio, turismo, agricoltura, edilizia, artigianato.

Nel terzo ambito, dedicato alle persone e ai servizi, sono stati delineati tre macro-obiettivi, il cui ultimo potrebbe essere considerato trasversale a tutti gli altri ambiti. In particolare, la Cisl sta compiendo un significativo passo avanti, passando dalla mera prestazione di servizi alla vera e propria presa in carico della persona a 360 gradi. Questo processo si sviluppa attraverso una filiera della tutela che esplora nuovi servizi di consulenza, migliora l'informazione e la comunicazione sull'offerta, e mette a sistema le attività già svolte, integrando la formazione e l'aggiornamento continuo.

In secondo luogo, la Cisl intende strutturare e organizzare internamente una risposta più integrata ai bisogni, sia tradizionali che nuovi ed emergenti, promuovendo il coinvolgimento e la corresponsabilità di tutti sui temi cruciali per il sistema. Un aspetto centrale di questa strategia è la creazione di un sistema integrato di gestione dei dati, che permetta di ricalibrare e ottimizzare il ruolo delle zone, affinché queste possano rispondere in modo efficace alle esigenze del territorio.

Infine, la Cisl si propone di comunicare in modo più efficace e incisivo, con l'obiettivo di aumentare la propria attrattività e rafforzare il proprio protagonismo nel panorama sociale e politico. La sfida, dunque, non si esaurisce con l'individuazione dei macro-obiettivi, delle linee d'azione e dei progetti strategici. La vera difficoltà per il gruppo dirigente consiste nel tradurre questi principi in azioni concrete, stabilendo priorità e affrontando la quotidianità senza che questa travolga l'impegno a realizzare gli obiettivi stabiliti. È fondamentale che l'intera confederazione, in particolare i dirigenti, gli operatori, i collaboratori, i delegati e gli iscritti, siano consapevoli del percorso strategico condiviso e lavorino insieme per raggiungere gli scopi comuni.

L'esperienza acquisita ci ha fornito un nuovo approccio al lavoro, più fluido e adattabile ai cambiamenti continui che caratterizzano la nostra organizzazione sindacale, sempre sotto l'influenza della quotidianità. L'auspicio è che la fase congressuale rappresenti un'opportunità per applicare il pensiero strategico a tutti i livelli dell'organizzazione. Se riusciremo a remare nella stessa direzione, sarà più facile raggiungere l'obiettivo di fare giustizia insieme, assicurando un futuro di rappresentanza e inclusione per la nostra organizzazione.

Stazione Lavoro (Roma) il focolare per i rider promosso dalla Fit Cisl del Lazio

di Francesco Lauria

1. L'organizzazione promotrice.

La Fit-Cisl Lazio è il sindacato che riunisce e rappresenta circa 16.000 lavoratori del comparto Trasporti nel Lazio. Nello specifico, segue a tutto tondo gli occupati di diverse aree contrattuali: della Mobilità (su Roma la più grande azienda che si occupa di bus e metropolitane è Atac, mentre nella regione Lazio è Cotral); della logistica integrata e dell'ambiente (per quanto riguarda la Logistica, l'azienda capofila è Amazon, per la gestione dei rifiuti è Ama); della viabilità (aziende di autonoleggio, Anas e Autostrade per l'Italia); del trasporto aereo, attività aeroportuali e porti (tra le realtà principali, Ita Airways e le comunità aeroportuali di Fiumicino e Ciampino e i porti di Civitavecchia, Gaeta e Fiumicino) e tutto il mondo ferroviario.

La federazione regionale è organizzata con una sede centrale a Roma e quattro presidi territoriali provinciali. 2.000 iscritti dei 16.000 complessivi si trovano al di fuori del territorio metropolitano della capitale.

La struttura sindacale può contare su una cinquantina di persone (dipendenti e distaccate) che vi lavorano a tempo pieno, più alcuni collaboratori, con una segreteria politica di cinque componenti.

2. "Stazione Lavoro"

L'idea di **Stazione Lavoro** nasce dall'urgenza di rappresentare le zone "di frontiera" del comparto seguito dalla Fit Cisl, di cui fanno parte le categorie lavorative più fragili e più difficilmente raggiungibili dal sindacato: i rider attivi prevalentemente nella capitale e i driver Amazon.

La Fit Cisl del Lazio ha riassunto questa predisposizione d'animo con il detto: *"Se Maometto non va alla montagna, la montagna andrà da Maometto"*. Nel giugno del 2019, per mettere in atto questa decisione, è stato noleggiato un van, *"Pronto intervento diritti dei lavoratori"* per andare incontro, in particolare, ai dipendenti del sito Amazon di Passo Corese che rifuggivano, per paura, qualsiasi contatto con il sindacato (tale esperienza è stata descritta nel quaderno testimonianza *"Algoritmo"* pubblicato nel 2021 da Edizioni Lavoro).

Da questa sperimentazione sono nati contatti che hanno portato, con il tempo, all'idea di aprire la Stazione Lavoro, inaugurata il 13 aprile 2021: un luogo nato per offrire un rifugio, uno spazio aperto utilizzando un negozio che era stato chiuso a causa della pandemia e che era situato a fianco della sede del sindacato.

Stazione Lavoro è uno spazio aperto e trasparente, un "focolare" rivolto ai rider e driver che, per la natura della loro occupazione, si relazionano unicamente con algoritmi, lavorano "sparpagliati" per le città e riescono, conseguentemente, con grande difficoltà a stabilire relazioni umane significative nell'ambito occupazionale. Persone che, oltretutto, vivono gran parte della giornata lungo le vie di una città complessa, anche da un punto di vista della viabilità, come Roma. A queste persone, con Stazione Lavoro, viene offerto un luogo per riposarsi, ricaricare il telefono, andare al bagno, fare due chiacchiere.

A fronte dell'avanzata del 'capitalismo digitale', è stato deciso di offrire ai lavoratori il servizio più prosaico, ma più importante: un luogo di ritrovo, di ascolto e di ristoro.

Recentemente, con delibera dell'Assemblea comunale capitolina di Roma, è stata approvata un'iniziativa, che si chiama "Sos rider". L'iniziativa istituisce aree di sosta dedicate ai ciclofattorini in sedici biblioteche di Roma ed ha incluso Stazione Lavoro come ulteriore area di sosta riconosciuta.

L'analisi dell'esperienza di Stazione Lavoro si è sviluppata con interviste in profondità con operatori e dirigenti sindacali nel mese di marzo 2023 e con un focus group con alcuni rider che si è svolto nella sede del servizio nel mese di aprile 2023.

3. Obiettivi ed evoluzione del servizio

"Nell'ideare Stazione Lavoro, siamo stati condizionati dalla visione di un film: "We missed you" di Ken Loach che mostrava che i lavoratori che consegnavano le merci in Inghilterra non avevano possibilità nemmeno di andare in bagno. Ci siamo resi conto che questa situazione era assolutamente diffusa anche a Roma e ci siamo chiesti che cosa potessimo fare. Stazione Lavoro nasce anche da questo."

(Dirigente sindacale Fit Cisl del Lazio).

L'obiettivo iniziale era quello di intercettare, con la presenza su strada della Stazione Lavoro, un alto numero di rider e driver, tentando di infondere in loro la fiducia su un principio molto semplice: "l'unione fa la forza". A tal proposito è stata effettuata una campagna di "volantinaggio 4.0": diffondendo su Facebook, tramite promozione e targhetizzazione, una serie di volantini sulla Stazione Lavoro. In circa un mese di campagna sono state ricevute richieste da circa 180 rider.

Patendo da alcuni rider che si erano interessati all'inizio, il tam tam digitale ha certamente funzionato ben più di precedenti volantinaggi cartacei.

Nel corso del tempo la Stazione Lavoro è diventata una sorta di sportello sindacale "su strada" per il quartiere di San Giovanni a Roma, non soltanto per rider e driver. Al servizio si affacciano spesso persone desiderose di orientamento fiscale, digitale, sindacale, lavorativo, ma anche persone in cerca di semplice compagnia o, ancora più prosaicamente, che hanno bisogno di stampare alcuni file. La "casa" di rider e driver è diventata una sorta di punto di riferimento per il quartiere, ampliando il suo raggio di azione. Lo spazio è utilizzato anche per riunioni sindacali o formative e culturali di vario genere.

Ogni lunedì, presso la Stazione Lavoro, ad esempio il rappresentante sindacale in Just Eat, è disponibile per l'ascolto dei rider su qualsiasi problematica, in primis la sicurezza e la manutenzione dei mezzi. E' stato recentemente aperto anche lo: "Sportello mobbing- Stress da lavoro correlato" con una consulenza di un esperto del tema, in grado di orientare le persone toccate da questo tipo di questioni. Una dipendente della Fit-Cisl Lazio è disponibile ogni giorno, dalle ore 9 alle ore 16, per ascoltare chiunque si affacci alla Stazione Lavoro e indirizzare le persone al più adeguato referente dei servizi richiesti. Un po' paradossalmente Stazione Lavoro è utilizzata anche da Amazon per firmare conciliazioni con i lavoratori assistiti dal sindacato in luoghi non interni al perimetro aziendale.

Alcuni dei rider che frequentano Stazione Lavoro sono diventati attivisti e rappresentanti sindacali.

"A Stazione Lavoro mi è stato chiesto perché non fai attività sindacale tra i rider? Ho pensato a quando, tanti anni fa, io ero giovanissimo. I ragazzi del futuro non hanno la forza che avevamo noi

decenni fa. Oggi per guadagnare decentemente devi fare almeno quattro consegne ad ora. Il peggio di tutto è il cottimo delle consegne che ti porta a superare i limiti di velocità, imboccare i sensi vietati, violare il codice della strada. Bisognerebbe trovare il modo, anche attraverso il sindacato, di controllare l'eccesso di consegne ad ora."

"Nel fare sindacato a Stazione Lavoro ho cercato di fare tesoro della lezione di liberazione di Paulo Freire che ho imparato nel mio paese, in America Latina. Sono diventato coordinatore dei rider della mia piattaforma."

Rider che frequenta Stazione Lavoro

Rispetto all'agibilità della rappresentanza sindacale è chiaramente differente la situazione di coloro che sono lavoratori subordinati rispetto a coloro che sono inquadrati come lavoratori autonomi.

4. Dimensione organizzativa

Dall'inizio dell'attività, il numero di persone coinvolte nella fornitura dei servizi è aumentato. A livello strutturale, le persone che ruotano come operatori intorno alle attività della Stazione Lavoro sono circa cinque, di cui una fissa.

All'esperienza della Stazione Lavoro contribuiscono figure molto diversificate: dai segretari regionali del sindacato, che, talvolta, organizzano incontri o eventi formativi nello spazio, a coordinatori sindacali esperti, che offrono il loro aiuto a chi lo chiede, fino ai dipendenti che si occupano di organizzare le diverse richieste che pervengono.

Gli utenti che richiedono i servizi sono rider, driver, lavoratori dei trasporti, abitanti del quartiere o semplici avventori. Dalla dimensione originaria, legata ai soli lavoratori fragili di categoria, la funzione della Stazione Lavoro si è ampliata con servizi diversificati e più generali: ad esempio il patronato.

Per quanto riguarda la tipologia di utenti, a partire dai rider, la loro qualificazione è generalmente bassa, ma non sono pochi i casi invece in cui si incontrano alti profili. I contratti sono spesso a tempo determinato, e la forma di lavoro nella maggior parte dei casi autonoma (non sempre subita). Nel comparto dei rider c'è una forte presenza di persone nate all'estero, che si rivolgono spesso alla Stazione Lavoro.

Di seguito alcune testimonianze raccolte fra i rider che frequentano Stazione Lavoro.

"Io ho cominciato a fare la rider nel 2017. In questi ultimi anni il lavoro è cambiato tantissimo. Prima della pandemia si riusciva a lavorare meglio, non c'era bisogno di raggiungere il 100% di statistiche positive nell'applicazione. Avevamo una paga oraria e la paga a consegna. Avevamo anche un'assistenza per noi, venivamo avvisati di ogni cambiamento. Via via la tracciabilità della performance è diventata sempre più condizionante e tutti i parametri sono cambiati in peggio, senza più alcun avviso preventivo. Negli anni anche la medesima piattaforma è cambiata in peggio."

"Ho iniziato a fare il rider nel 2020. Facevo il ciclofattorino per tutte le piattaforme. Sono arrivato, un paio di anni fa, a settanta ore settimanali, sette giorni su sette. Avevo 57 anni. Lavoravo sotto la pioggia, sotto il vento, in qualsiasi condizione, rincorrendo un compenso maggiorato di cui, per vari motivi, avevo bisogno."

"Facevo l'insegnante nel mio paese. Qui in Italia mi sento un "emigrante". Vengo dal Venezuela, non parlo ancora bene l'italiano. Ero impegnato nel sindacato nel mio paese. Ho incontrato il sindacato

e Stazione Lavoro dopo un infortunio subito sul lavoro mentre lavoravo come rider per una piattaforma. Prima di fare il rider posso dire che il mio mestiere era la “sopravvivenza”.

“Io lavoro contemporaneamente in forma autonoma per varie piattaforme, collaboro anche con Uber, oltre che con le piattaforme di consegna dei cibi. Preferisco rimanere una lavoratrice autonoma.”

“A casa ho un ragazzino, a casa ci voglio tornare. Ma spesso le situazioni di pressione e sicurezza sono davvero pesanti. Mi sono successe situazioni davvero brutte, compresa un’aggressione fisica. Per me l’apertura di Stazione Lavoro è stata importante come punto di riferimento e di impegno anche se non è proprio a portata di mano. Mi piace poter testimoniare la mia esperienza ad altri lavoratori, penso sia utile per coloro che si avvicinano a questo lavoro con scarsa consapevolezza”.

Rider che frequentano Stazione Lavoro

Secondo le stime della Fit Cisl del Lazio, nel 2022 Stazione Lavoro ha fornito servizi, consulenza, riparo ad oltre trecento utenti.

Tra i rider si riscontrano situazioni differenziate.

I rider che lavorano come subordinati a Roma, con la piattaforma Just Eat sono circa 450 su 6.000.

Il lavoro autonomo è pertanto ancora la modalità fortemente prevalente, anche perché permette alle aziende di dislocare i rider nel territorio con maggiore flessibilità (anche se con minori tutele). Da parte dei rider la percezione su questo punto è molto diversificata da persona a persona.

“Io sono contento di essere lavoratore subordinato, non considero minimamente accettabile di essere definito lavoratore autonomo. L’azienda, in questo modo, ci ascolta di più. E’ stata una importante conquista sindacale”.

“Non sono così convinta che la rigidità degli orari subordinati, che sono cambiabili solo sulla carta, sia un passo avanti. Io non mi sono trovata bene quando sono stata inquadrata come lavoratrice dipendente e ho preferito cambiare forma contrattuale quasi subito”.

“Il problema è che molti non conoscono bene i contenuti del contratto subordinato che viene finalizzato solo telefonicamente. Grazie a questa mancanza di consapevolezza dei diritti l’azienda ha ulteriori margini di manovra unilaterale su rider che spesso parlano e comprendono con fatica la lingua italiana”.

Rider che frequentano Stazione Lavoro

Nel corso del tempo gli utenti di Stazione Lavoro sono aumentati. La tendenza si spiega con il graduale aumento della conoscenza delle attività della Stazione Lavoro e con la fine delle restrizioni dovute alla pandemia.

“E’ utile pensare agli inizi: cercare di contattare anche un solo rider era una cosa difficilissima. Non c’era un legame di fiducia reciproca. Con loro va attivato un processo che richiede tempo, non era facile spiegare ai rider che cosa si poteva offrire loro proponendogli di iscriversi al sindacato. Per entrambe le parti il cambio di paradigma era grande. Oltre alle risposte concrete va tenuto presente il valore della creazione di legami affettivi. La parola chiave, anche se in fase ancora di implementazione è quella di creare comunità”.

(Responsabile comunicazione e stampa Fit Cisl del Lazio)

5. Valutazioni sul servizio

Stazione Lavoro si è posta un obiettivo non semplice: quello di avvicinare una categoria di lavoratori fragile e poco avvezzata al sindacato. Tutto ciò è, insieme, un punto di forza e un punto di debolezza: se da una parte l'apertura di uno spazio dedicato al lavoro 'difficilmente sindacalizzabile' rappresenta un momento positivo di rottura, dall'altra parte la diffusione di una diversa cultura su vasta scala incontra ostacoli e necessita di tempo.

Non è obbligatorio iscriversi al sindacato per usufruire del servizio. Per quanto riguarda i rider, spesso, a causa di formule contrattuali fragili e non facilitanti, è, infatti, difficile il processo di sindacalizzazione e anche la semplice iscrizione al sindacato. Resta comunque importante un dato: il sindacato sta riuscendo a "entrare" in ambiti lavorativi che fino a qualche tempo fa erano quasi preclusi.

Rispetto alle modalità di partecipazione e coinvolgimento la maggior parte delle persone partecipano in forma "leggera", ma non sono mancati importanti casi in cui gli incontri generati dalla presenza della Stazione Lavoro hanno cambiato la vita di persone che si sono dedicate in modo importante all'attività sindacale. L'apertura di questo luogo ha certamente permesso una crescita di iscritti tra i rider e, in sinergia con l'impegno nel sito di Passo Corese che chiaramente incide su tipologie di lavoratori diverse, ha portato ad oltre 110 iscrizioni alla Fit Cisl nello stabilimento di Amazon.

L'esperienza di Stazione Lavoro ha poi mostrato come il problema della rappresentanza del lavoro su piattaforma non sia legato esclusivamente alla diffidenza e la difficoltà dell'incontro, ma anche alle diverse motivazioni per le quali è stata intrapresa questa attività.

Rispetto ai rider si è evidenziata una situazione estremamente diversificata: al ragazzo che utilizza il proprio impiego come lavoretto per coprire spese extra, al lavoratore che integra una retribuzione primaria poco soddisfacente, si accostano anche situazioni *borderline* e nuove marginalità verso cui la dimensione di protezione sindacale si fa anche protezione sociale, nell'esercizio costante di confronto per spiegare le ragioni di tutela e di esigibilità di diritti fondamentali.

"Uno dei temi fondamentali su cui discutiamo qui è la sicurezza. Tra gli utenti di Stazione Lavoro moltissimi si sono fatti male almeno una volta lavorando"

(Operatore sindacale Fit Cisl del Lazio presso Stazione Lavoro)

Va ulteriormente sottolineato che non tutta l'utenza di Stazione Lavoro è tutt'ora legata al mondo dei rider oltre che, in forma più limitata, ai driver di Amazon.

Le domande e le richieste si diversificano. Laddove gli utenti non siano legati al mondo dei trasporti è cura della Federazione coinvolgere la confederazione o il sistema dei servizi di natura sindacale.

La strategia è quella di "richiamare" gli utenti del servizio e anche di verificare se i bisogni per cui si sono rivolti a Stazione Lavoro sono stati soddisfatti o meno.

Stazione Lavoro è quindi uno strumento di sinergia e intreccio tra federazione e confederazione, oltre all'apertura agli esperti e agli operatori dei servizi.

"L'elemento veramente caratterizzante di Stazione Lavoro è la prossimità. Mentre si discute negli organismi sindacali di andare verso i lavoratori, la concretezza di questo obiettivo si sviluppa stando sulla strada. La sede di Fit Cisl si trova a venti centimetri da Stazione Lavoro. La gente entra

nell'ufficio "trasparente" di Stazione Lavoro, perché può guardare dentro e può cercare il sindacalista come figura di riferimento del quartiere. Stazione Lavoro supera le barriere, non potrà mai diventare una sede sindacale classica. E' prossima non solo ai lavoratori, ma alle persone in generale".

(Dirigente sindacale Fit Cisl del Lazio)

"L'esperienza con la Cisl e il sindacato è stata molto positiva. Anche perché spesso, rispetto all'azienda, ci si trova davanti a un muro. L'approccio negoziale non rinunciatario, ma paziente ha portato, pur con fatica, a dei risultati concreti, anche se parziali. Ho avuto modo di fare formazione con il sindacato ho capito il valore della mediazione. Io che ero portato naturalmente, invece, allo scontro".

(Rider che frequenta Stazione Lavoro)

6. Prospettive sul futuro

I dirigenti della Fit Cisl del Lazio definiscono la vocazione della loro attività come "pionieristica": l'impegno è quello di cercare di fare in modo che non ci siano "coni d'ombra" non raggiungibili dal sindacato nei comparti di rappresentanza. L'ambito nel quale agisce Stazione Lavoro ha molto a che fare con la cura della persona in tutti i suoi aspetti: il tentativo è quello di fornire una risposta, anche soltanto "umana" o di ascolto, a persone che si sentono spesso "sole" a ogni livello. L'auspicio rispetto al quale è nato questo servizio è che i "coni d'ombra" sopra citati siano sempre meno tali: aumentando il grado di sindacalizzazione di rider e driver, e il livello di consapevolezza dei loro diritti, sarà più facile incidere in modo più importante sulla tutela dei diritti e della sicurezza e sul piano contrattuale.

"Fino ad un paio di anni fa c'era una stazione fisica della piattaforma per cui lavoravo, in cui si facevano i colloqui di lavoro, prima con dei video e poi in presenza. Si faceva anche la prova su strada. Se c'erano problemi con l'attrezzatura c'era qualcuno a cui rivolgersi. Adesso, dopo la pandemia, ogni cosa online, non c'è più, in tutta Roma, una sede dove andare, qualcuno a cui rivolgersi fisicamente in caso di problemi".

(Rider che frequenta "Stazione Lavoro")

Ma come si rapporta l'attività di Stazione Lavoro con gli ambiti maggiormente tradizionali di attività sindacale? Di seguito una testimonianza:

"Abbiamo insistito molto nella divulgazione interna al sindacato "tradizionale" di quello che accadeva nei mondi dei driver e dei rider. Per noi era importante anche fare "ricerca" per conoscere meglio l'esperienza lavorativa in questi ambiti. E' stato molto importante sensibilizzare e dare un'idea di queste realtà a sindacalisti attivi in altri perimetri contrattuali "maggiormente garantiti" della Federazione che peraltro erano "utenti" delle piattaforme di delivery o di Amazon. E' stato molto significativo, un valore aggiunto e arricchente per tutti allargare lo sguardo"

(Responsabile Ufficio Studi e Formazione Fit Cisl del Lazio)

Da una casa, un focolare, si riscontrano possibili percorsi di approfondimento e sviluppo in ambito sindacale:

"Io uso abito Stazione Lavoro, per me è come una casa. E' un grande "dono" del sindacato a noi. Questo spazio è molto importante anche di fronte alla freddezza dell'azienda per cui lavoriamo. Ho provato a considerare lavoratori come me i coordinatori della piattaforma, ma non è facile anche per loro avere consapevolezza di un rapporto di relazione. Per il futuro ritengo importante formare sempre di più sulla sicurezza, anche quella legata alla dimensione psicologica e di stress."

(Rider che frequenta “Stazione Lavoro”)

Nell’esperienza, si è riscontrato che, proprio per quanto riguarda i lavoratori dell’e-commerce e delle piattaforme, a fronte della presupposta ‘modernità’ dell’innovazione digitale, il sistema di relazioni si rivela talvolta ancora ottocentesco: basato sulla disgregazione degli occupati, sul loro timore nel parlare e nell’unirsi, su ritmi di lavoro talvolta insostenibili e mal pagati.

Per creare un legame di fiducia con queste persone, Stazione Lavoro ha, in parte, riscoperto gli albori dell’azione sindacale, ricorrendo a una serie incontri inizialmente informali: un caffè o una serie di incontri al bar “carbonari”, svolti con pazienza e con empatia, proprio per avvicinare persone non abituate all’idea del sindacato. A seguito di questa serie di esperienze, e a seguito del noleggio del van “Pronto intervento diritti dei lavoratori”, utile al raggiungimento delle aree periferiche, in senso lato, del lavoro, si è sviluppato un percorso di crescita. Stazione Lavoro, pur non senza difficoltà, è un’esperienza che sta evolvendo ad ampliando, senza snaturarlo, il proprio raggio di azione e in cui, ad esempio, anche l’organizzazione di un brindisi con panettone a Capodanno insieme ai rider è stata un’occasione di aggregazione e conoscenza reciproca.

Di seguito la testimonianza di un operatore sindacale attivo prevalentemente in Stazione Lavoro:

“Il mondo ci cambia attorno e noi, come sindacato, dobbiamo essere in grado di accompagnare questi cambiamenti. Ne va della nostra effettività e del nostro ruolo sociale. Dobbiamo agire anche contro il caporalato digitale e gli account fasulli. Dare regole a questo mondo non è semplice, anche perché nei tavoli negoziali incontriamo figure con pochissimi margini decisionali. La sfida da raccogliere è quella di far emergere le storie delle persone attraverso luoghi come Stazione Lavoro. Le storie servono a creare consapevolezza, a cambiare la realtà, e, successivamente, a promuovere negoziazione a livello aziendale e territoriale”.

(Operatore sindacale presso Stazione Lavoro)

In sintesi è così possibile riassumere obiettivi e prospettive di questo servizio sindacale “collettivizzante” di frontiera.

“Penso che per Stazione Lavoro sia adeguata la definizione di mutualismo 5.0. La sfida su cui dobbiamo misurarci è mettere insieme l’antico modo di fare sindacato, proprio quello del “mutualismo carbonaro” con l’innovazione dovuta alla digitalizzazione. Mettere insieme antico e moderno è la nuova prospettiva da abitare. I lavoratori hanno bisogno di aiuto, perché lo sfruttamento non è finito, ma è aumentato. Ma esso è meno avvertibile rispetto al passato perché alla fatica fisica si affianca a quella mentale. Si crea una distanza tra il mondo del lavoro e il mondo della conciliazione dei tempi di vita. Noi pensiamo che il lavoro non sia il tutto, ma una parte (pur importantissima). Il rispetto della persona pertanto non può essere sacrificato alle nuove tecnologie e ciò si ottiene mettendo insieme modernità e radici antiche. Questo è quello che proviamo a fare ogni giorno.”

(Dirigente sindacale Fit Cisl del Lazio)

Per un ulteriore approfondimento:

[Il sindacato per un’equa e sostenibile società digitale - Il Diario del Lavoro](#)

Otre nuovo per vino nuovo.

Rinnovare le istituzioni del lavoro al tempo della AI

A cura di Emmanuele Massagli e Maurizio Sacconi

Introduzione di Beppe Garesio



Nessuno mette il vino nuovo negli otri vecchi: il vino nuovo bisogna metterlo in otri nuovi! Allo stesso modo, richiamando la metafora evangelica, si sono espressi i partecipanti al terzo Forum sulla grande trasformazione del lavoro di Alba promosso da Jobslab a proposito del lavoro messo alla prova dalla intelligenza artificiale.

Come è possibile liberare il valore del lavoro al tempo delle macchine intelligenti se le istituzioni che lo disciplinano sono ancora espressione delle produzioni in serie e dei lavori ripetitivi? Come è possibile generare una società attiva e vitale, con elevati tassi di occupazione e diffuse professionalità, se permangono il declino demografico, i divari territoriali, le diseguaglianze sociali, la scarsità delle competenze, lo smarrimento del senso del lavoro e del suo significato anche educativo? Servono istituzioni radicalmente rinnovate e canali formativi per tutti, innanzitutto in campus tecnologico-professionali nei quali l'incontro tra studio e lavoro, scuola e impresa sia sistemico. In queste

pagine è proposta una agenda condivisa con accademici, esperti e manager delle risorse umane per liberare il valore di ciascuna persona nel lavoro.

Con il supporto di: Francesco Seghezzi, Jacopo Sala, Mariano Corso, Fabio Pammolli, Stefano Parisi, Giuseppe Bertagna, Lorenzo Fantini, Mattia Pirulli, Enzo De Fusco, Paolo Feltrin, Gianni Bocchieri, Matteo Orlandini (Amici di Marco Biagi).

[SCARICA LE SLIDE - La grande e inedita crisi dell'offerta di lavoro](#)

Laburismo cristiano

Lavoro, politica e fede



Il volume «Laburismo cristiano. Lavoro, politica e fede» (Edizioni Lavoro, 2024) raccoglie testi di Giuseppe Acocella, Rosy Bindi, Vera Lomazzi, Roberto Rossini, Giancarlo Rovati e interviste a Emanuela Girardi, Ivana Pais, Luca Peyron e Tiziano Treu, offrendo una ricostruzione della cultura politica laburista italiana e del ruolo che in essa ha giocato la corrente di matrice cristiana.

Una cultura con solide radici nel passato che si offre come faro per interpretare e affrontare le sfide del presente e del futuro. Nel novero delle culture politiche il laburismo ha indubbiamente occupato un posto di primo piano nella convulsa storia del Novecento e, in questo ventaglio complesso e plurale, possiamo collocare anche una tradizione cristiana e cattolica, almeno nella fattispecie italiana.

Da questa semplice constatazione si può ricavare un'idea del laburismo italiano non riducibile alla storia di un partito, bensì come elemento che meglio incarna lo spirito repubblicano dal secondo

dopoguerra a oggi.

I Padri costituenti trovarono nel lavoro il punto di caduta più simbolico delle culture politiche liberale, social-comunista, cattolico-democratica e popolare. Non si trattava solo di un avanzamento nelle condizioni economico-sociali, ma anche di un avanzamento nella partecipazione al governo delle cose: l'impresa, il territorio, la Repubblica.

Oggi come possiamo promuovere entrambi questi «avanzamenti» in un quadro con più soggetti e meno spazi politici, con più digitale e meno legami sociali e simbolici? Alla fine dello scontro tra capitale e lavoro, cosa rimane? È possibile rigenerare una cultura laburista contemporanea?

Laburismo cristiano cerca di rispondere a questi e altri interrogativi, indagando la cultura politica lavorista italiana presente nelle diverse culture laiche e cattoliche e, nel contempo, mettendo in luce gli strumenti che hanno incarnato la specificità della cultura cattolica di matrice popolare.

Per acquistare il libro:

<https://www.edizionilavoro.it/catalogo/saggistica/laburismo-cristiano>



LEUVEN, 16-17 JUNE CALL FOR PAPERS

Advancing Industry 5.0: Building Skills, Enhancing Employee Voice and Driving Workplace Innovation

Industry 5.0 represents a new paradigm in which human-centric workplaces, advanced technologies and sustainability converge to create a more resilient and inclusive industrial landscape in Europe. A skilled and empowered workforce lies at the heart of this vision, together with workplaces where employees at every level use and develop their full range of knowledge, skills and creativity in pursuit of high performance, long term competitiveness, and a greener economy. Participative forms of work organisation and workplace innovation play a central role, supported by enabling forms of representative participation in the workplace and partnership-based industrial relations at national and international levels.

In association with EUWIN, the BRIDGES 5.0, BROADVOICE and SEISMEC projects are delighted to announce a conference on the future of work, employee voice and Industry 5.0, to be held at the Irish College, Leuven, Belgium, on the afternoon of the 16th & a full day programme on the 17th June 2025. This is an in-person event only.



SEISMEC



EUWIN

Key Dates

March 21, 2025- Deadline for abstract submission

April 30 – Acceptance decision

May 5 – Deadline for presenting attendees

May 23 – Deadline for conference registration for all attendees

June 16 & 17 – Conference in Leuven

SCIENTIFIC COMMITTEE

Steven Dhondt (TNO + KU Leuven), Ilaria Ammaroli (ADAPT), Ton Driessen (President EUWIN), Allison Dunne (HIVA – KU Leuven), Peter Totterdill (Workplace Innovation Europe), Paul Preenen (European Journal for Workplace Innovation), Francesco Seghezzi (ADAPT & EJICLS), Lucy Taksa (Journal of Industrial Relations)

CALL FOR PAPERS

Nell'ambito del Progetto [BroadVoice](#), coordinato da Adapt con la partnership della CISL Nazionale e della Fondazione Ezio Tarantelli, in associazione con EUWIN e i progetti BRIDGES 5.0 e SEISMEC, si promuove il lancio di una **CALL FOR PAPERS** aperta alla partecipazione di ricercatori, professionisti e thought leader, che potranno presentare contributi in lingua inglese sui seguenti temi:

Traccia 1: Partecipazione dei dipendenti e transizione verso l'Industria 5.0

Traccia 2: Sviluppo delle competenze e creazione di organizzazioni di apprendimento per l'Industria 5.0

Traccia 3: Rafforzare la partecipazione dei dipendenti sul posto di lavoro

La scadenza per la presentazione degli

abstract è fissata al **21 marzo 2025**.

I contributi selezionati saranno presentati durante la **Conferenza sul futuro del lavoro, la voce dei dipendenti e l'Industria 5.0**, che si terrà, esclusivamente in presenza, presso l'**Irish College di Leuven**, in Belgio, nel **pomeriggio del 16 e nell'intera giornata del 17 giugno 2025** e, a seconda dell'argomento, valutati per la pubblicazione sull'*European Journal for Workplace Innovation*, sull'*E-Journal of International and Comparative Labour Studies* e sul *Journal of Industrial Relations*.

[Qui la presentazione estesa della Call for Papers, completa delle informazioni dettagliate e le istruzioni per l'invio dei contributi.](#)

n. **2** | febbraio
2025

il
**PRO
GET
TO**