

Caro Alberto,

ho dedicato il pomeriggio di domenica 23 gennaio a leggere il documento che mi hai inviato; mi ha "risvegliato" la voglia di qualche riflessione in libertà.

Non vorrei però entrare nell'elenco di quei critici che Brendam Behan¹ definisce come gli eunuchi di un harem che sanno come si fa, lo vedono fare tutti i giorni, però non sono capaci di farlo.

E di questo, per quel filo di ruggine depositatasi dall'inattività subita dopo lungo periodo di impegno in più settori, già pago pegno.

•

Il tuo "lavoro", il capitolo 3, di palpitante interesse, mi è sembrato che tu lo abbia trattato però con un linguaggio troppo "religioso", quasi a non voler fare rumore.

Questa almeno è la mia sensazione, complessivamente percepita.

I numeri, indicatori di macro problemi, consentono di nascondere le scelte, le soluzioni quasi a voler significare "*guardate che conosco i fatti*" ma poi non si va oltre; non ci sono scelte, e peggio ancora, nessun atto concreto in merito (nessun riferimento, evidentemente, a te).

Di proclami in questi ultimi due anni ne abbiamo sentiti tanti, troppi.

In sostanza c'è chi, con tempismo, insieme alla crisi, e/o a causa della stessa, affonda, chi invece ne coglie, intuisce, le soluzioni ricavandone vantaggi inattesi, come la recente crisi finanziaria mondiale ha dimostrato.

E' ben vero che non c'è un numero verde che, chiamandolo, magicamente ti fa uscire dalla grave situazione e neppure qualcuno è mai riuscito a far girare indietro la ruota della storia, a riportare indietro quanto già accaduto; non esiste cioè un processo, una macchina, che dalle salsicce ti restituisce un maiale.

La crisi del lavoro, profondamente iniqua per la società, ha tutte, le tante, troppe, cause variabili che tu hai elencato puntualmente.

Per restare al tema biblico, Noè - sì proprio quello dell'arca - iniziò a costruirsi la famosa barca **prima** che iniziasse a piovere.

Se non lo avesse fatto?

Il problema delle crisi aziendali, e della conseguente disoccupazione, calo di competitività..... ecc., ecc., non nasce né oggi né all'improvviso, inatteso.

Tutti i manager aziendali sanno che **prima**, o poi, nell'arco di vita dell'impresa capita una crisi, sanno di non poter evitare certe situazioni gravi, sanno che sono inevitabili; ma se chiedete loro come risolverle, pochissimi (quasi

Program
mazione

¹Drammaturgo e scrittore irlandese (Dublino, 23 febbraio 1923 – Dublino, 20 marzo 1964).

nessuno) dicono di avere un piano e quindi rischiano di affossare insieme alla loro azienda.

Hai mai avuto sentore di uno straccio di piano per prevenire disastri dovuti a frane, inondazioni, danni ambientali in genere?

Purtroppo a noi lasciano elencare danni e morti

La mancanza di controllo sull'origine di un problema ti pone di fronte alle sue conseguenze come se fosse inevitabile!

E poi noi snoccioliamo i numeri dei disoccupati dei cassintegrati, precari, ecc.

Una crisi non aspetta che ti prepari; se sei impreparato arriva, colpisce e fa danni.

Si dice che sia come lottare contro un gorilla: ti puoi riposare quando il gorilla decide di riposarsi.

Ricordi che noi, nel sindacato, chiedevamo al potere politico solo attività di indirizzo e controllo, lasciando nella mani dei managers italiani la programmazione e la gestione.

Abbiamo constatato che sono fallite ambedue le *mission*; ai primi (potere politico) mancava il miele dell'*affaire*, ai secondi la capacità di fare politica industriale proprio perché l'uno voleva suonare il proprio strumento con la spartito dell'altro.

Una gran baldoria, con le crisi che non finivano mai!

Oggi tutti, ma proprio tutti, si affannano a sostenere che il mercato è quello che ci porta fuori dalla crisi salvo poi ritrovarsi tra le mai la globalizzazione e la finanziarizzazione di ogni attività, che cancellano ogni regola, se mai ce ne fosse stata, del libero mercato (forse è più gusto parlare di mercato libero!).

Alcuni processi hanno portato all'internazionalizzazione della parte più avanzata e moderna del nostro sistema produttivo (telecomunicazioni, aeronautica, spaziale, componentistica, navale, ecc.) ed alla finanziarizzazione dell'intera economia nazionale.

Vale a dire che il nostro Paese, per fare cassa attraverso la dismissione della presenza pubblica nell'economia, ha perso la capacità di governo e l'autonomia produttiva nei settori più avanzati e delle grandi imprese nazionali (cfr. FS – Alitalia – Fiat – Banche – Acqua - ecc.).

Ma sulla crisi prima ci hanno detto che non esisteva, poi che era sotto controllo (quindi c'era), poi che la stavamo superando, poi che era la più grave del secolo; intanto maturavano i dati peggiori sulla CIG, sulla disoccupazione, sui licenziamenti, sulle dismissioni di attività, chiusura di aziende.

Ma dovevamo essere tranquilli, stavamo bene, potevamo morire contenti.

Mai una parola sui provvedimenti all'altezza della gravità della situazione peggiore degli ultimi venti anni.

**Le cause
scatenanti
e gli effetti**

Nel nostro Paese, per il fatto di essere considerato altamente industrializzato, esistono poche imprese ricche (forse sarebbe meglio dire imprenditori ricchi) e tante famiglie povere, ma soprattutto esiste un conflitto "ideologico" tra:

* **il liberista** che tende a far "liberamente uso delle risorse di cui dispone ed a rifiutare qualunque coercizione ovvero a subire regole esterne al suo mondo ed al suo mercato anche quando sono in competizione interessi generali che per il liberista rappresentano pur sempre interessi di gruppi o di ceti. Per il liberista prefissare i risultati che il mercato deve raggiungere significa svuotare di valore e significato lo stesso mercato, perché, affermano, che una qualsiasi modifica dello stesso per ottenere risultati diversi da quelli che sarebbe stato possibile ottenere, significa limitare la libertà dell'individuo, agente economico, e quindi peggiorarne la posizione nella società.

* **il neo-riformista** che, invece, agisce per raggiungere risultati prefissati sia in politica economica (cosa, come e quanto produrre), sia in politica commerciale (quando si deve esportare e quanto importare), che in politica sociale.

Questo conflitto non si placcherà mai, neppure di fronte alle più grandi crisi, come quella iniziata nel 2008, perché in politica ognuno fa il suo mestiere a seconda della sedia su cui sta seduto.

L'interesse generale è stato degradato, retrocesso, mercificato a interesse privato.

Nei momenti difficili abbiamo potuto constatare, anche noi con il CERTAM, che ogni volta che un problema si poteva considerare avviato a soluzione, subito dopo ne emergeva un altro uguale ma disegno opposto.

Così congelata l'inflazione abbiamo assistito all'esplosione della disoccupazione, ingessati i salari fallivano le imprese, accettata la flessibilità si avviavano le privatizzazioni e le esternalizzazioni, scoperta tangentopoli si bloccavano gli investimenti e quindi la produzione, i consumi, i salari, l'occupazione.

Una girandola in arrestata ed inarrestabile!

Questo per significare che il mondo del lavoro è quello che ha sempre pagato di più e continua a pagare per la totale e cronica assenza di una cultura d'impresa, di una cultura industriale di un sistema produttivo inefficiente e speculativo che minaccia la stessa coesione sociale anche per il distorto trasferimento delle risorse dai salari ai profitti che dal 2001 al 2006 è avvenuto nell'ordine del 5,6% del PIL europeo.

In "Arcipelago Gulag", circa quarant'anni fa (1973), Aleksandr Solzenicyn rivolgendosi agli uomini della feroce *nomenklatura* sovietica diceva che " *siete forti soltanto nella misura in cui togliete tutto agli uomini. Ma un uomo cui avete tolto tutto non è più in vostro potere, è di nuovo libero*".

**Il lavoro
ha
sempre
pagato**

Da brividi!

Guardiamo il panorama internazionale.

Nei paesi dove la contrattazione collettiva è decentrata il sindacato si è sempre più indebolito, fino quasi a sparire.

Qual è il peso del sindacato oggi nell'economia americana, o in quella britannica?

E dove, invece, il sindacato è rimasto forte?

È rimasto forte nei paesi scandinavi, in Germania, dove al centro del sistema c'è il contratto collettivo nazionale di lavoro.

In una società in cui tendono a sparire i partiti come organizzazioni di massa, il sindacato è rimasto come una delle poche isole organizzate di resistenza; bisogna stare molto attenti a smantellarlo.

Un mutamento di quello proposto con la riforma della contrattazione e della struttura delle retribuzioni, se è una cosa seria, comporta un aumento del grado di partecipazione e controllo dei lavoratori nella gestione dell'azienda.

Ma sappiamo che gli amministratori di una società hanno mille modi per far sì che la partecipazione e il controllo siano soltanto un *fumus*.

Ma anche se non sono solo un *fumus*, le cose si complicano ugualmente: sappiamo come funziona l'impresa capitalistica.

Come si fa a stabilire la produttività o la redditività reale di un'azienda, quando questa è soltanto il punto terminale di un'attività che si svolge in una rete di aziende disperse in tutto il mondo?

Ciascuno, nel corso della vita, accumula dunque "cicatrici" per essersi trovato al posto sbagliato nel momento giusto; solo dopo ammette che se avesse saputo cosa fare avrebbe evitato qualche rischio di troppo comportandosi come Noè che costruì la sua famosa "arca" ben prima che cominciasse a piovere (ma aveva, Lui, un grande buon suggeritore).

Ti ho fatto notare, in apertura di queste mie note, che il problema dell'occupazione, o meglio della disoccupazione, va affrontato con grande determinazione, con grande rumore (come in parte è avvenuto) e impiego di risorse vere, non quelle della sola CIG perché così ci offrono un mondo di sempre più poveri con salari da fame in un mondo di bengodi dove puoi vivere a lungo, ma poveramente, senza lavorare!

Hai perfettamente ragione nel tuo richiamo ai salmi all'incipit del capitolo sul lavoro.

Oggi, per la prima volta nella storia, il lavoro umano viene sistematicamente eliminato dal processo economico nonostante che, fin dagli albori della civiltà,

la vita quotidiana delle persone, si sia strutturata in larga misura attorno al concetto di lavoro.

Nel prossimo futuro è probabile che l'occupazione, così come la conosciamo, uscirà gradualmente di scena nella maggior parte dei paesi industrializzati del mondo.

Abbiamo sempre osservato che l'UE ha coniato moneta ancor prima di essere uno Stato, che non ha mai definito la sua politica sul lavoro ma che ha creato tutto come se fosse uno Stato tra gli Stati sovrani; questa situazione non ha certo chiarito i gravi problemi del lavoro né reso più forti (anzi, il contrario) i sindacati europei (CES) che alla pari di quelli associati ITF sono solo strumenti di solidarietà.

Riflettendo sul significato di questa transizione, l'economista Vassilij Leontjef, vincitore di un premio Nobel, ha ammonito che con l'introduzione di computer sempre più sofisticati *"il ruolo degli esseri umani come fattore primario della produzione è destinato a tramontare esattamente come il ruolo dei cavalli nella produzione agricola è stato prima ridimensionato e poi soppresso dall'introduzione del trattore"*.

Il richiamo delle imprese che cercano manodopera sempre a minor costo è, forse, anche una delle cause scatenanti delle immigrazioni di massa da noi come lo è stata in Germania dopo la caduta del muro di Berlino quando lavoratori stranieri dormivano dentro le macchine vicino ai cantieri edili in attesa di lavoro a 4 \$ l'ora rispetto ai 40\$ del lavoratore tedesco.

In una grande quantità di attività produttive si assiste oggi all'introduzione di una nuova generazione di sofisticate tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Queste macchine, insieme con nuove forme di riorganizzazione e gestione dell'impresa, spingono milioni di lavoratori (i cosiddetti colletti bianchi e blu) ad accettare lavori temporanei o a mettersi in fila per iscriversi nelle liste di disoccupazione o, peggio, per ricevere il sussidio.

Ci troviamo nelle fasi iniziali di un passaggio di lungo periodo da *"lavoro di massa"* a *"lavoro di élite"* altamente qualificato, accompagnato da una crescente automazione della produzione di beni e di servizi a fronte di una formazione scolastica di base molto bassa, come dirò appresso.

Non credo che il nodo da sciogliere sia ridurre l'orario di lavoro o ridistribuire lavoro e reddito destinandovi risorse provenienti dalla produttività; le aziende vogliono più ore lavorate e/o minori salari.

Le toppe ad un sistema profondamente lacerato dai continui strappi cui in molti hanno contribuito, rischiano di un nuovo *puzzle* indecifrabile.

La flessibilità ad esempio deve riguardare più il prodotto ed il processo produttivo che non il lavoro; e mi spiego.

L'introduzione della flessibilità del lavoro, nelle sue articolazioni e diversificazioni (*part-time, apprendistato, contratti di formazione lavoro, internale, a tempo determinato, telelavoro, atipico, parasubordinato, ecc.*) mette in discussione il modello di garanzia di un unico posto di lavoro per tutta la vita lavorativa.

Se questo modello rischia dunque di essere completamente smantellato in nome di politiche attive rivolte ad accrescere l'occupazione, al sindacato non resta che impegnarsi nella contrattazione per ricercare tutele equivalenti quanto a mansioni, orario, retribuzione e previdenza.

E non so neppure quanto sia giusto porre il problema dell'occupazione quasi in forma "ricattatoria": **o lavori così o non lavorerai mai!**

Quindi una flessibilità come strumento per la crescita dell'azienda e del lavoratore e non certo per ridurre gli occupati ed aumentare gli straordinari.

Le aziende accettano spesso di privarsi anche dei migliori lavoratori pur di fare economie di cassa invitando addirittura quadri e dirigenti ad uscire dall'impresa esprimendo, in tal modo, il gradimento secondo un metro di valutazione avulso dai bisogni e del tutto discrezionale.

Insomma il lavoratore alla fine, quando riesce a scampare il pericolo, si sente un sopravvissuto !

A questo punto, visto come da tempo vengono gestiti questi processi solamente espulsivi del lavoro, mi sono chiesto se esista e sia ancora valido **il merito**.

Il **merito** riguarda la soggettività del lavoratore, il suo comportamento, la responsabilità individuale sul lavoro, che sembrano poi essere i presupposti "moralì" perché il lavoro possa dirsi svolto bene.

Come questi valori soggettivi possano essere inseriti in un tradizionale schema di contratto collettivo che oggettivizza il lavoro (i posti sono pre-definiti indipendentemente dalle caratteristiche dei lavoratori chiamati poi ad occuparli, il salario accessorio è scarsamente differenziato e differenziabile) ?

Tutti (imprese, sindacati e lavoratori) però affermano sempre che il **merito** deve essere valorizzato; alla fine, nessuno riesce a materializzarlo in modo netto e chiaro e quando qualcuno ci prova non sempre riesce a farlo in modo condiviso ed alla fine esso (**merito**) si immiserisce ed assume un rilievo marginale nella valutazione del lavoro.

Il fatto è che nessun lavoratore ha mai ammesso chiaramente (e neppure, in futuro, lo farà mai con entusiasmo) che il proprio lavoro sia meno qualificato ed importante di quello del vicino compagno !

Ognuno si sente al centro del processo produttivo.

La società industriale è però tendenzialmente una società "cooperativa" e non "conflittuale".

Nella notte degli Oscar ad Hollywood vengono certamente **premiati** il miglior regista, il miglior attore, ma quello che conta di più è il film che vince, cioè quello farà "business", farà guadagnare tutti e nel quale tutte le professionalità sono state coniugate in modo magistrale e sinergico; **i meriti si sommano non si annullano.**

La **flessibilità** non è un obiettivo ma **un mezzo per realizzare obiettivi come il merito.**

E se già il lavoro flessibile e precario costasse, fosse pagato, almeno il 50% in più del lavoro a tempo indeterminato, qualche impresa soprattutto piccola ci penserebbe due volte prima di praticare soluzioni contrattuali convenienti solo al datore di lavoro.

Si sta parlando di un soggetto che "sa fare" il suo mestiere sul piano tecnico e sa "intuire", sa "leggere" le esigenze del cliente e dell'impresa.

Ma attenzione.

Il pilota guida un aereo alla volta, il medico opera un paziente alla volta, il macchinista (o l'autista) non può guidare due treni (o due autobus) alla volta, né un addetto allo sportello può rispondere a più di due clienti alla volta (mi hanno detto però che per il terzo cliente si sta attrezzando !).

Allora le scelte contrattuali non sono come estrarre un numero al lotto!

Ed ecco che all'orizzonte si profilano fabbriche senza lavoratori e imprese virtuali.

E il nostro "politico" taglia formazione, ricerca, cultura, arte, turismo, ambiente.

In ogni luogo, uomini e donne temono per il proprio futuro.

I giovani sfogano la frustrazione e la rabbia in comportamenti antisociali che vanno dall'uso di droghe e dalla violenza di gruppo alle aggressioni.

I lavoratori più anziani, sentendosi sempre più intrappolati da forze sociali sulle quali esercitano un controllo scarso o nullo, si mostrano rassegnati.

E poi dicono che la produttività è bassa, che i lavoratori devono produrre di più, ma ti promettono (!?!) gli utili nei momenti peggiori della crisi con le aziende che chiudono per mancanza di ordini, di commesse o di domanda, con i contratti che si cancellano, senza profitti e quindi senza utili.

Chi mai potrà distribuire utili inesistenti?

**La rottura
sociale**

Ci sarebbe allora da domandarsi se la proposta non sia principalmente finalizzata a risolvere la (com)partecipazione alle perdite cioè ai rischi delle cattive gestioni, più che ai profitti(futuri).

Ma il vizio occulto di questa trovata sta proprio nel fatto che essendo gli utili inevitabilmente soggetti a variazioni repentine ed improvvisi rendono altamente incerto lo stesso salario che a sua volta non giustificerebbe ogni proposta di stabilità del posto e l'aumento dei salari legati alla produttività, se il tutto non discende da precisi accordi contrattuali stipulati con aziende corrette e credibili che abbiamo il piano industriale o produttivo serio e affidabile.

Non è neppure da sottovalutare la prassi, molto diffusa e intollerabile, di occultare gli utili per non pagare le tasse o di esporre in busta paga solo il minimo contrattuale per non pagare sul resto (corrisposto in nero) contributi e tasse a danno dei lavoratori.

Se certamente è vera l'osservazione che la mancanza di incentivi non spinge al miglioramento delle prestazioni dalle quali dipende anche la salute e la qualità dei prodotti della stessa azienda, cosa diversa è attribuire solo al lavoro la generazione di profitti quando al lavoratore non è concesso di poter incidere in alcun modo sui "fattori della sua produzione", e tanto meno sulla gestione finanziaria, sull'acquisto delle materie prime, sugli investimenti, sul marketing e in genere sulle altre variabili della gestione da cui discendono i profitti o gli utili, cioè su parametri dai quali deriva direttamente il suo lavoro come infatti può incidere il dirigente per il quale lo stipendio è giustamente legato al risultato ed alle decisioni assunte da lui stesso.

Il lavoratore invece le deve solo subire.

Partecipare è forse solo assistere?

L'altra assente è sicuramente la **formazione** che è come il letame: non serve se non è sparsa.

Infatti la percentuale di persone in cerca di lavoro diminuisce con l'aumentare del titolo di studio come testimonia una ricerca del 2005, ISTAT-OCSE, in cui emerge che 51% degli italiani ha un diploma (contro il 70% dell'UE) e che *il 20% dei giovani non riesce ad andare oltre la licenza media.*

Della **formazione professionale** (articolata in *formazione al lavoro*², *formazione sul lavoro*³, *formazione per legge*⁴, *tirocini formativi e di orientamento*, la "*formazione continua*"⁵ e la "*formazione permanente*"⁶) in verità si parla poco, si sa ancora meno, non se ne discute quasi mai (e

² di ingresso, formazione tecnica superiore post diploma - IFTS

³ aggiornamento, apprendistato, riqualificazione, riconversione, mobilità

⁴ es. 626, sicurezza sul lavoro

⁵ per l'aggiornamento delle competenze per i lavoratori delle piccole e medie imprese

⁶ che svolgono in genere (ma poco) le grandi aziende per mantenere elevato il livello di competenze dei propri dipendenti

comunque male) e, *dulcis in fundo*, se ne fa anche un uso scorretto; è, dunque, ampiamente sottovalutata.

A mio parere la sua funzione principale è quella di **completare** l'istruzione scolastica acquisita cioè **avvicinare ed integrare la cultura con la professione, il sapere della scuola con il saper fare richiesto dal mercato del lavoro.**

La formazione professionale non è dunque scuola e non rilascia titoli di studio⁷ ma completa il bagaglio di conoscenze necessarie per svolgere qualsiasi attività in modo "professionale".

Se si opta per la formazione professionale come rimedio estemporaneo, è come chiamare il 113: potrebbe essere inutile o tardi.

Spesso la formazione viene vissuta dalle aziende (e non solo) come ammortizzatore sociale nei processi di riorganizzazione, e quindi di mobilità, dimenticando che essa deve svolgere invece un ruolo di intermediazione tra l'organizzazione della produzione ed il lavoro o meglio il mercato del lavoro proprio perché si vanno a ridisegnare continuamente e profondamente i contenuti professionali dei profili e quindi la loro competenza professionale.

Un primo punto da sottolineare fortemente, come tu hai opportunamente rilevato, è la mancanza di interazione tra il mondo delle imprese (capitale) e il mondo sindacale(lavoro) come è storicamente, e sintomaticamente, testimoniato dal modesto ruolo affidato agli organismi bilaterali ma più in generale, e con molta onestà intellettuale, allo scarso rilievo dato alla formazione nella contrattazione.

La stessa formazione continua si è trasformata nel tempo in un noioso ed inutile "corsificio" richiesto e concesso per compiacere, per lo più, la controparte che non i lavoratori a rischio di mobilità.

La mia (o meglio la nostra) esperienza maturata nei 12-13 anni al CERTAM mi (ci) suggerisce l'esistenza ed il superamento di tre ordini di problemi tecnici e politici:

- la **pianificazione e il controllo di una formazione in alternanza**: solo accordi tra le parti sociali possono evitare abusi che banalizzino interventi di questa natura riducendoli a mero addestramento;
- la definizione di **istanze di certificazione e/o di inquadramento contrattuale** possibile che garantiscano la formalizzazione di acquisizioni realizzate mediante percorsi specifici (non sequenziali) di apprendimento;

⁷ Rilascia però "attestati di frequenza", di "qualifica", di "specializzazione", "abilitazione professionale", "patente di mestiere" ad opera della Regione committente, previo superamento di specifico esame.

- la **qualificazione di operatori** in grado di operare su contenuti quali emergono dalla realtà di lavoro costruendo progressivamente un curriculum logico di formazione.

Su questa base è possibile avviare un esame serio sulle procedure da adottare nell'affrontare i problemi di riqualificazione in situazioni di mobilità senza trascurare il fatto che le crisi aziendali hanno caratteristiche e ripercussioni sull'occupazione che vanno a *modificare il bacino della stessa forza lavoro* (vedi caso Alitalia – Fiat - FS).

Nella vicina Svizzera, non ricordo l'anno, il tasso di disoccupazione passò dal 5% al 3,2% nonostante che, nella confederazione elvetica, il costo del lavoro fosse tra i più elevati d'Europa e la crescita del PIL, quand'anche positiva, non era poi così clamorosa (è stimata tra l'1,5 ed il 2%).

Gli osservatori attribuiscono il successo svizzero ad una moderata **pressione fiscale sulle imprese**, ad un'elevata **produttività** (sostenuta da un'efficiente formazione professionale), ad un basso livello di **conflittualità** e ad una buona, chiara e ben disciplinata **flessibilità** del mercato del lavoro (mobilità interna, part-time, telelavoro, interinale).

Come vedi, cose a noi da tempo ben note ma evidentemente mal gestite.

E' certamente necessario e decisivo favorire che i lavoratori entrino nel mercato del lavoro, ma ancor più importante resta il fatto che dopo vi possano restare altrimenti, in queste condizioni il lavoratore sente meno la sua appartenenza alla collettività e si sente più attratto nell'orbita dell'impresa, più lontano dal sindacato e dalla politica, come abbiamo visto nei recenti fatti di FIAT(Termini Imerese, Melfi, Pomigliano, Mirafiori) e Alitalia.

A che, ed a chi, serve una professionalità senza lavoro o un lavoro senza professionalità?

Il lavoro può diventare davvero flessibile solo se i lavoratori, quelli di oggi e di domani, perdono le abitudini apprese nel lungo addestramento quotidiano al lavoro, se perdono i turni ogni giorno, il posto fisso e la continuità di rapporto tra colleghi; solo se si astengono dallo sviluppare capacità professionali al loro attuale lavoro o ne vengono impediti e rinunciano ad alimentare morbide fantasie sui diritti e le responsabilità di un lavoro inteso come proprio.

Ecco cosa si intende per flessibilità nella globalizzazione!

Impossibile.

Gage, della Sun Systems, rincara la dose citando il suo capo (Scott McNealey): "in futuro si tratterà *"to have lunch or be lunch"* vale a dire: *mangiare o essere mangiati*.

Ho evidenziato, confermando il tuo pensiero, che se non c'è, prima di tutto, in testa un progetto industriale non si può azionare nessuno sviluppo e progresso e se a questo si aggiunge anche il momento mortificante di un sindacato mai così pericolosamente diviso, converrai che continueremo a elencare ore di CIG, milioni di disoccupati e precari, pensioni sempre più da fame.

Perché così terrificante per i lavoratori e, a caduta, per lo sviluppo, per una società più giusta, ricca della dignità dei suoi membri?

Ma perché la globalizzazione sfrenata ha permesso un ruolo sempre più crescente delle imprese multinazionali ed ha creato da un lato una dimensione internazionale dei lavori (con tutto quanto è compreso in questa nuova condizione) dall'altro l'esigenza di una maggiore integrazione delle strutture di categoria in quelle confederali, più adeguate per dimensioni e ruolo.

Allora a che serve un sindacato diviso, o ancor peggio di uno che pensa di poter fare tutto da solo, di ridurre la sua identità al livello più basso di rappresentatività categoriale (es. FIOM), mediando con il livello minimo oggi necessario (confederalità), quando ne servirebbe uno più grande e più forte e sicuramente più preparato a livello di base?

Le trasformazioni avvenute negli ultimi tempi con la crisi del modello industriale prodotto dalla ubriacatura della "finanziarizzazione" dell'economia, con la rivoluzione informatica, con la diffusione del lavoro flessibile, richiede nuove e più avanzate forme, e strumenti, di tutela del(i) lavoro(i) con la conseguente (ri)definizione dei diritti in modo da arginare la diffusa precarizzazione, immediata conseguenza della sola logica del mercato in un decennio di sfrenato liberismo.

In tale situazione è allora inevitabile il rafforzamento del sindacato almeno attraverso iniziative unitarie per contrastare i fenomeni del *dumping* sociale, delle privatizzazioni, delle esternalizzazioni e delle delocalizzazioni di imprese e servizi che sono fenomeni degenerativi di normative, diritti e contratti di lavoro sempre meno vincolanti e sempre più affievoliti.

La sola unità d'azione, che pur sarebbe oggi un passo avanti, in realtà regge poco e sicuramente non basta se non sostenuta da regole e procedure, condivise ed accettate, per raggiungere le decisioni più importanti; questo non significa annullare storia, cultura ed identità di ogni Confederazione per creare una sovrastruttura che il compianto Gino Giugni chiamava "quarta Confederazione", ma dare valore ai principi e alle idee per gli obiettivi comuni dei lavoratori.

Solo così si può evitare la distruttiva divisione del mondo del lavoro e di "socializzare" gli errori prodotti da e con scelte sbagliate.

Il richiamo allora l'articolo 1) della Costituzione (l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro) postula che gli interessi ed i diritti dei lavoratori prevalgono sulle altre forze e ragioni con cui esso può entrare in conflitto.

Dunque chi attenta al lavoro, ai diritti ed agli interessi, alla dignità dei lavoratori, attenta la base dell'intero ordinamento democratico.

Se questa nobile ed alta affermazione oggi più che mai è messa in discussione, insieme a molte altre, essa non può certo mancare nella volontà e nelle scelte del sindacato, nella sua azione contrattuale e politica per il rinnovamento del mondo del lavoro e, in forza proprio del richiamato articolo costituzionale, del Paese.

Diciamo il vero, con chiarezza, il sindacato ancora (e chissà per quanto!) gioca in difesa, contiene "l'avversario", impedisce alcune azioni scorrette, cerca di togliere la palla alla controparte, ma, una volta conquistata, non ha una strategia per passare all'attacco e, perché no, per fare anche goal.

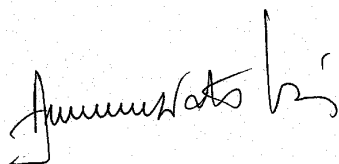
Queste difficoltà sono destinate ad aumentare perché il tradizionale "padrone" potrà non essere in Italia e forse neppure in Europa.

Anzi, come la storia dimostra, un sindacato forte e rappresentativo non è sempre democratico (molti ricorderanno che spesso, in questi sindacati regole e procedure democratiche, sono state messe da parte) ma è anche vero l'opposto per cui sindacati più democratici non sempre sono più rappresentativi in quanto la rappresentatività discende dal consenso elettorale.

I "globalizzatori" osano sostenere che il libero commercio va a vantaggio proprio dei lavoratori e dei consumatori, in particolare di quelli dei paesi più poveri; ma non spiegano questo assioma: come si fa a spendere e consumare se non si hanno né soldi né lavoro?

Ad maiora, Alberto.

Latina 23 gennaio 2011 – ore 23:00

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alberto', with a stylized flourish at the end.