



I° CONGRESSO REGIONALE FIST-CISL SARDEGNA

CAGLIARI 19 APRILE 2017
CAESAR'S HOTEL - VIA DARWIN

***IL FUTURO DEL LAVORO NEL TERZIARIO DI
MERCATO, IL PROGETTO DI UN SINDACATO
ALL'ALTEZZA DELLE SFIDE***

The graphic features a central cluster of colorful icons representing technology, industry, and communication. To the right, the text reads: '1° CONGRESSO NAZIONALE' in green, 'UN SINDACATO ALL'ALTEZZA DELLE SFIDE IL FUTURO DEI LAVORI NEL TERZIARIO' in various colors, and 'ROMA 7-9 GIUGNO 2017' in large, bold letters. Logos for FIST-CISL, FISASCAT, and FALSA CRL are visible. At the bottom, it lists the location 'SHERATON PARCO DE' MEDICI ROME HOTEL', the website 'www.fistcisl.it', and the hashtag '#crescereperilfuturo'.

1° CONGRESSO NAZIONALE
UN SINDACATO ALL'ALTEZZA DELLE SFIDE
IL FUTURO DEI LAVORI NEL TERZIARIO
ROMA 7-9 GIUGNO 2017
SHERATON PARCO DE' MEDICI ROME HOTEL
www.fistcisl.it #crescereperilfuturo

CARE AMICHE E CARI AMICI DELEGATI,

CELEBRIAMO OGGI IL PRIMO CONGRESSO REGIONALE DELLA FIST SARDEGNA.

NEGLI SCORSI GIORNI MI SONO CHIESTO RIPETUTAMENTE QUALI ARGOMENTI E QUALE CONTRIBUTO PORTARE AL CONGRESSO CON LA RELAZIONE DELLA SEGRETERIA.

SEGRETERIA NATA UN MESE E MEZZO FA, ORGANISMO DI GOVERNO DI UNA FEDERAZIONE NATA IN SARDEGNA IL 9 GIUGNO DEL 2016, CHE ANCORA STA MUOVENDO I PRIMI PASSI.

PER QUESTO CREDO SIA IMPORTANTE DECLINARE ALCUNI PUNTI ESSENZIALI DELLA ESPERIENZA CHE FISASCAT E FELSA STANNO FACENDO CON LA FIST PARTENDO DA UN PASSAGGIO CONTENUTO NELLA ELABORAZIONE DEI TEMI CONGRESSUALI FATTA DALLA FIST NAZIONALE:

LA FIST UNISCE E COORDINA I SINDACATI DI SECONDA AFFILIAZIONE FISASCAT E FELSA, PER POTER MEGLIO AGIRE IL PROPRIO RUOLO NELLA TEMPERIE SOCIALE CHE STIAMO ATTRAVERSANDO, SI E' DATA L'AMBIZIOSO SCOPO DI UNIFICARTE AZIONI E SERVIZI IMPEGNANDOSI A STABILIRE GLI INDIRIZZI GENERALI DELLE POLITICHE CONTRATTUALI E DI RAPPRESENTANZA DEL SETTORE; FAVORIRE LO SVILUPPO DEL WLEFARE CONTRATTUALE E DELLA BILATERALITA'; PROMUOVERE LA FORMAZIONE DEI QUADRI; INCREMENTARE POLITICHE PREVIDENZIALI INTEGRATIVE; OTTIMIZZARE LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEI SERVIZI AGLI ISCRITTI; SVILUPPARE ALTRE AZIONI DEFINITE DAGLI ORGANI PER LA REALIZZAZIONE DEGLI SCOPI SOCIALI.

IL DIBATTITO CONGRESSUALE SI STA SVILUPPANDO ATTRAVERSO L'ANALISI ECONOMICA E SOCIOLOGICA DEL NOSTRO TEMPO PER GIUNGERE POI ALL'EVOLUZIONE CHE AL SINDACATO VIENE RICHIESTA PER "STARE AL PASSO COI TEMPI".

QUANDO NON ARRIVANO DIRETTAMENTE I SANTONI DELLA POLITICA MODERNA A SENTENZIARE CHE IL SINDACATO NON SERVE PIU' E CHE VA IMMEDIATAMENTE SOSTITUITO CON FORME PIU' MODERNE DI RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEL SINGOLO INDIVIDUO.

LA CRISI ECONOMICA NATA NEL 2007 NEGLI STATI UNITI E DIFFUSASI COME VERA E PROPRIA PANDEMIA AL MONDO INTERO GENERANDO UN FIORENTE DIBATTITO SU CAUSE EFFETTI E CONTROMISURE DA PRENDERE.

Purtroppo, la sottovalutazione del fenomeno o la prevalente sensazione che il peggio fosse alle spalle ci ha distratti dalla lezione, che invece avremmo dovuto ricavare, non ha consentito di riflettere sul “meccanismo generativo della crisi finanziaria” e, quindi, di comprendere che, sostanzialmente, mettere il mondo al riparo dal pericolo del suo ciclico ritorno avrebbe richiesto un intervento di riforma chirurgica sulle diseguaglianze e sulla distribuzione del reddito a favore delle aree sociali medie e basse e sul contrasto all’espandersi dell’esclusione sociale attraverso adeguate politiche fiscali; sul modello di intermediazione delle aziende di credito, ritornando alla distinzione tra Banca commerciale e Banca d'investimento (che garantì stabilità ai sistemi bancari dalla Grande crisi degli anni Trenta alla fine degli anni Novanta del secolo scorso); sulla regolazione dei mercati finanziari anarchici e predatori, contrastando la creazione di oligopoli, le pratiche di abuso delle informazioni privilegiate o il conferimento di ordini al fine di alterare il processo della formazione dei prezzi.

Come giustamente ha osservato la CISL, il grande dissesto della finanza privata e dei suoi effetti recessivi è stato trasferito sui bilanci pubblici. Alle banche sono state imposte, dalle Autorità di vigilanza, politiche prudenziali di rafforzamento patrimoniale a copertura dei rischi dell'attivo, con effetti di restrizione delle politiche creditizie alle imprese e alle famiglie. Il Quantitative Easing (QE) della Bce, pur con 7 anni di ritardo (marzo 2015) rispetto all’analogo intervento fatto negli USA, è stato efficace e determinante nel governare la seconda crisi, esclusivamente europea, dei debiti sovrani e nel ristabilire il ruolo della politica monetaria, allineando gli spread dei titoli di Stato dell'Eurozona. Tuttavia, la supplenza monetaria, da sola, e in presenza di politiche fiscali restrittive, non è in grado di riportare l'Europa a una crescita sostenuta di lungo periodo.

Quindi dallo shock globale si sarebbe potuto uscire prima e meglio, come, in effetti, è avvenuto negli USA.

Il lascito pesante della crisi, a ben guardare, consiste nel processo ancora in corso di polarizzazione delle classi sociali, il cui effetto immediatamente evidente è la scomparsa della cosiddetta classe media e l’acuirsi delle disuguaglianze; si consideri che, negli ultimi dieci anni, il numero di cittadini italiani in condizione di povertà assoluta è raddoppiato e quello delle persone con patrimonio finanziario superiore al milione di euro è anch’esso aumentato considerevolmente.

Del resto, reddito e ricchezza rappresentano le due dimensioni in cui i cittadini italiani percepiscono oggi le disuguaglianze più pronunciate; le differenze tra i redditi ed i patrimoni dei segmenti più ricchi e più poveri della popolazione sono,

tradizionalmente, un elemento caratterizzante la critica situazione di profonda sperequazione che caratterizza il nostro Paese.

Per l'Italia, negli anni della Grande Recessione, ovverosia dal 2008 al 2014, la disuguaglianza fra ricchi e poveri è aumentata e tende a stabilizzarsi a un livello fra i più elevati nei paesi europei: il 10% delle famiglie più ricche ha 6,6 volte il reddito del 10% delle più povere; nel medesimo arco temporale, i poveri assoluti passano dal 3,1 al 7,6% della popolazione.

Del resto, come opportunamente afferma la CISL, l'austerità - ricetta sbagliata al problema - ha ulteriormente depresso i consumi, producendo un circolo vizioso. Tale situazione ha aggravato le condizioni del nostro Paese, appesantito da forti ritardi strutturali, dall'aumento delle disuguaglianze sociali e divari territoriali, stretto tra assenza di crescita e alto debito pubblico; per questo non si può scindere il tema dello sviluppo e della crescita economica con quello della coesione del tessuto sociale e della capacità di inclusione.

Un possibile argine alla crescita delle disuguaglianze, soprattutto in assenza di politiche redistributive di matrice pubblica, è senz'altro il lavoro.

Non a caso, nel nostro Paese, il lavoro, e senza alcun aggettivo, è il principale fondamento della civile convivenza, non solo del patto sociale che regge la democrazia repubblicana nata dalla Resistenza.

L'ordinamento affida – art. 35 Cost. - alla Repubblica, oltre al compito di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, di promuovere gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro, anche quello di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, a riprova che ogni forma di lavoro possa contare su specifiche tutele.

Pertanto, alla luce di queste asserzioni, il lavoro può definirsi come il luogo di elezione del principio di dignità; esso, infatti, costituisce un ambito paradigmatico ed esemplificativo delle circostanze nelle quali la dignità sociale degli individui può essere minacciata in virtù di una relazione contrattuale.

Pur volendo raffrontare le formule definitorie del Codice civile consegnate agli articoli 2094 e 2222, che, com'è stato precedentemente osservato, con ogni probabilità, risentono di una certa vetustà, ed enfatizzarne i pochi elementi distintivi ancora esistenti fra lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo non imprenditoriale, dovremo onestamente concludere che un nucleo comune di bisogni (primo fra tutti quello del rispetto della dignità dei singoli) e un'indubbia "contaminazione" fra formule contrattuali sono, in buona sostanza, il portato della vera e propria rivoluzione che anche il lavoro sta vivendo per effetto della Terziarizzazione dell'economia in tutti i paesi occidentali.

Impostazione che certamente ha informato le recenti proposte confederali sul tema del rilancio del lavoro di qualità come via d'uscita dalla crisi; infatti, e in estrema sintesi, la CISL ritiene, per il tramite di un decalogo molto denso di suggerimenti relativi a soluzioni di merito concretamente cantierabili, che vadano sostenute, con una specifica premialità contributiva e/o fiscale, le imprese e le filiere che creano lavoro di qualità in settori con elevate prospettive occupazionali (ambiente, servizi alla persona

ecc.); occorrerebbe sostenere la formazione continua degli occupati, sia promuovendo i Fondi Interprofessionali delle parti sociali e finalizzando meglio le loro risorse, sia con una misura di detassazione per le imprese che investono in formazione, con l'obiettivo di arrivare a coprire - con la formazione continua - tutti gli occupati. Oggi un lavoratore può considerarsi tutelato nel mercato del lavoro non se ha un contratto più o meno garantito, ma se ha una professionalità spendibile che lo rende occupabile nel mercato. La formazione è un concreto strumento in grado di salvaguardare la competitività del lavoratore attraverso l'aggiornamento professionale. La contrattazione futura deve puntare a garantire l'accesso alle politiche attive e, in particolare, alla formazione come diritto individuale del singolo lavoratore. Sempre per la CISL l'apprendistato duale dovrebbe diventare la modalità più comune per concludere un ciclo di studi e raggiungere una qualificazione e gli enti bilaterali ed i fondi interprofessionali dovrebbero curare la formazione dei tutor. Una posizione di rilievo, nella proposta confederale, assume il tema dell'alternanza scuola lavoro, individuato come l'anello decisivo per migliorare l'orientamento scolastico efficace e l'occupabilità dei giovani che studiano; secondo la CISL, l'urgenza rappresentata dall'abbandono scolastico e universitario andrebbe fronteggiata definendo percorsi di recupero che portino il 20% dei giovani che abbandonano la scuola superiore a raggiungere con un percorso una qualifica opportuna. A tal proposito, i tirocini extracurricolari, quelli che i nostri giovani (circa 400.000) fanno al termine di una laurea o un diploma come primo contatto con il mondo del lavoro, andrebbero implementati e monitorati costantemente al fine di evitare tanti abusi a cui l'istituto attualmente si presta. Ma ciò che nelle proposte della CISL assume significato politico stringente è senz'altro la duplice richiesta di fare del 2017 l'anno nel quale "vedere le politiche attive imparare a camminare sul territorio nazionale, superando la politica dei continui annunci" e di dare immediato corso "alla prima sperimentazione dell'Assegno di ricollocazione per i primi 30/40mila percettori di Naspì, per poi estendere nel corso dell'anno lo strumento a tutti i disoccupati che lo chiedono, correggendo lo stesso sulla base della realtà". Del resto anche per il sindacato le politiche attive devono diventare il terreno principale d'azione nella gestione delle crisi, mettendo subito in campo un progetto per la fase 2 di Garanzia Giovani che, facendo tesoro delle criticità della prima fase, finalizzi meglio gli obiettivi di avvicinamento alla occupabilità, con criteri più omogenei sul territorio.

La CISL, inoltre, afferma - senza retorica - che la questione dei voucher, che mai hanno centrato l'obiettivo di riduzione del sommerso, ma paradossalmente lo hanno favorito; andava affrontata con maggiore attenzione; la soluzione non poteva consistere nell'abrogazione dell'istituto, ma nell'introduzione di significative limitazioni nell'ambito di utilizzo dello stesso, ora il rischio è che ciò che abbiamo messo fuori dalla porta rientri senza controllo, cambiando solo nome. Perciò sarà necessario avviare quanto prima un confronto con il Governo su questo tema affinché si pongano le giuste garanzie contro il ripetersi di cose già viste.

Infine, proprio partendo da quanto precedentemente asserito rispetto al progressivo affievolirsi delle differenze fra lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo e, soprattutto, in ordine alla necessità di preservare la dignità del lavoro senza aggettivi, la Confederazione auspica che prosegua ininterrottamente il contrasto al falso lavoro autonomo, adottando politiche di sostegno al lavoro autonomo “vero”, rafforzando le tutele per i collaboratori, anche a partita Iva, iscritti alla Gestione separata Inps, per dare realmente sostegno ad un mondo su cui si regge una parte non piccola della nostra economia.

In particolare per il lavoro autonomo, con l'entrata in vigore della Legge 4/2013 alcuni sindacati autonomi aderenti alla Federazione hanno dovuto cimentarsi in questa nuova sfida anche attraverso la recente esperienza e costituzione di Associazioni Professionali, al fine di riconoscere, tutelare e rappresentare al meglio nuove forme e modalità di lavoro, un tempo non riconosciute come professioni.

Nel mondo del lavoro autonomo, l'azione di supporto da parte della Federazione ha dato vita ad un dialogo e confronto ragionato (e non di semplice opposizione) con le Istituzioni. Tale azione ha voluto dire rappresentare tutti coloro che vedono minacciato il loro diritto ad avere un

posto di lavoro, seppure non nel classico concetto del posto fisso, e ad una esistenza libera e dignitosa con controparti che non sono controparti private, ma controparti pubbliche che, in quanto tali, esercitano una loro attività amministrativa, talvolta in maniera autoritaria, senza un reale confronto e con atteggiamento refrattario a prendere in considerazione gli effetti dei provvedimenti che le stesse adottano nei confronti di coloro che ne sono destinatari.

Nel settore delle collaborazioni è necessario sviluppare una politica sindacale orientata alla negoziazione e alla implementazione di nuove e più adeguate tutele. Un punto di riferimento presente e ineludibile sono gli accordi quadro sottoscritti in favore dei cocopro prima e dei cococo adesso, attraverso i quali non si sono mai incentivati fenomeni di dumping economico e normativo, ma anzi, sono state garantite le medesime condizioni tra dipendenti e collaboratori: dalla retribuzione, ai diritti sindacali, introducendo anche elementi di mutualità.

Per un sindacato non ideologico, conscio di dover compiere quotidianamente "esperienza in umanità" e per il quale la persona, la sua centralità, rappresenta il grande mistero metafisico della Storia, l'autonomia, la parasubordinazione e la subordinazione del lavoro sono essenzialmente stadi interconnessi di un'esperienza professionale, sociale ed umana che non potrà mai contemplare la degradazione del lavoro a funzione meramente strumentale, ma ne esalterà sempre la sua natura di concreta e reale occasione per sviluppare attitudini, capacità e personalità.

La CISL, come la FIST, sa bene che se il lavoro si pone in chiave antitetica alla piena affermazione della dignità dei lavoratori, presto o tardi, determinerà la rottura delle strutture sociali e normative di sistema e, quindi, la negazione stessa dell'Umano.

In generale, col fenomeno che va sotto il nome di Terziarizzazione dell'economia, la stessa concezione del rapporto di lavoro inteso come insieme di diritti, poteri ed obblighi ben definiti e delimitati riguardanti due parti, e dal quale scaturisce una relazione sinallagmatica, entra in crisi.

I diritti vanno perennemente adattati alle condizioni volubili del contesto socio-economico, pena la non esigibilità degli stessi; i poteri, una volta tipicamente datoriali, oggi sempre meno collocabili nell'alveo delle prerogative imprenditoriali, trovano, sovente, sostanziale manifestazione nell'opera delle figure maggiormente professionalizzate in seno alle organizzazioni complesse; gli obblighi, lungi dal rappresentare la tradizionale giustificazione della contropartita economica, assumono carattere pervasivo e onnipresente, che lambisce finanche i tempi della vita di relazione dei singoli.

Il cuore di questo cambiamento storico, che ha avuto i suoi prodromi nel passaggio dalla società industriale alla società post-industriale, si è dapprima manifestato con l'affermazione di soluzioni di flessibilità funzionale e numerica interna alle imprese quali il just-in-time, il telelavoro, l'outsourcing ed i call center, per attestarsi attualmente nella marcata Terziarizzazione di interi settori produttivi.

La Terziarizzazione dell'economia, naturalmente, rappresenta per il sindacato una sfida epocale. La nostra Confederazione giustamente afferma che "questo sviluppo delle forze produttive chiama direttamente in causa il sindacato, a cui può aprirsi uno spazio enorme per discutere e realizzare le forme organizzative più umane con cui gestire le nuove tecnologie e la nuova organizzazione. Si tratta di una grande opportunità di innovazione della rappresentanza che richiede capacità di studiare e co-progettare il futuro che diventa presente; ben diversa dal gioco di rimessa che si limita ad aspettare l'ultima innovativa organizzazione del lavoro per poi, a cose fatte, criticarla, subirla e tentare di mitigarne gli effetti più negativi. Su questa frontiera l'Italia complessivamente è indietro. Tra il 25% e il 30%, soltanto, del nostro sistema industriale ha accolto la sfida strategica dell'innovazione. È dunque necessario un importante sforzo innovativo la cui risorsa principale è rappresentata dai lavoratori".

In tal senso, non si può che sostenere assieme alla CISL che "stiamo vivendo uno straordinario sviluppo delle forze produttive. C'è un accumulo di innovazioni tecnologiche che unite a un conseguente ridisegno dei sistemi organizzativi e delle professionalità determinano un netto cambiamento del modo di produzione. Le innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali mettono in discussione le tradizionali relazioni che si stabiliscono tra i lavoratori e le rappresentanze sociali nella sfera della produzione. L'impresa che promuove l'innovazione e decide gli investimenti è la stessa impresa che ha bisogno di coinvolgere il protagonismo dei lavoratori in un continuo processo di innovazione".

C'è bisogno di ricostituire uno spirito di comunità fra lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo, partendo dalla ri-solidarizzazione – per dirla col Professor Accornero - dei lavoratori (senza aggettivi).

Essere la Federazione dei Sindacati del Terziario e, com'è stato già rilevato, in un certo senso "figli" della Terziarizzazione dell'economia, non è una condizione confortevole e, da sola, sufficiente per garantirsi immeritate rendite di posizione o primazie di sorta. Fare sindacato nel Terziario di mercato è un mestiere ostico, seppur

appassionante, e incessante, che impone un aggiornamento continuo, senza sosta alcuna. Se a questa considerazione si aggiunge che la crisi economica stia ancora mordendo come mai avremmo pensato potesse fare, si potrà agevolmente concludere che l'aggiornamento continuo deve accompagnarsi ad un'inventiva da nutrire con dosi massicce di creatività. È indubbio che il nostro ruolo, per essere effettivamente incisivo nella società e rappresentare per i tanti lavoratori impiegati nei settori oggetto dell'intervento sindacale di FIST, dovrà essere anche finalizzato a dare ai predetti settori strutturate e moderne relazioni industriali.

I profondi mutamenti derivanti dal processo di Terziarizzazione dell'economia hanno impattato notevolmente, oltre che sulle stesse caratteristiche dei mercati del lavoro nazionali, anche sugli schemi organizzativi delle imprese, di tutte le imprese e, soprattutto, di quelle di servizi. L'apporto professionale da queste richiesto, pertanto, è già oggi, e lo sarà, verosimilmente, sempre più in futuro, oltre che maggiormente qualificato rispetto al passato, di natura discontinua, parcellizzata, connotato da una significativa componente di autonomia e remunerato, tendenzialmente, per il tramite di quote retributive direttamente connesse al ciclo del business ed ai risultati economico-gestionali raggiunti in un dato periodo dall'impresa, nonché all'apporto individuale di ciascun lavoratore.

La domanda di professionalità espressa da una qualunque impresa di servizi, dal punto di vista del trattamento economico, infatti, mette in crisi definitivamente la peculiarità storicamente rappresentata dal contratto di lavoro subordinato rispetto agli altri contratti a prestazioni corrispettive di matrice civilistica; c'è da aspettarsi che la remunerazione dei profili richiesti da un'impresa di questo tipo sarà sempre più variabile, legata ad obiettivi specifici, oltre che a performance individuali, e connotata da permeabilità finanche rispetto al contesto settoriale e di mercato. Il salario-variabile indipendente potrà avere cittadinanza nel Terziario di mercato unicamente in posizioni marginali; è la stessa natura di questo macro settore a pretendere un nuova struttura del salario, non l'esito di un rito esoterico imperscrutabile.

Non è detto che ciò sia di per sé un male, non è scontato che possa rappresentare un'opportunità e produrre, quindi, spontaneamente effetti benefici. È verosimile, invece, che questo cambiamento, davvero epocale, imporrà ad un sindacato come la FIST, per il tramite di Fisascat e Felsa, l'elaborazione di modelli inediti di rappresentanza e, di conseguenza, un lavoro politico-organizzativo all'altezza del suo impegnativo compito.

Il lavoro subordinato, quello autonomo (e non ordinistico) e il parasubordinato, in estrema sintesi, nel quadro mutante cui si faceva riferimento, avranno sempre più tratti comuni; probabilmente, si ibrideranno, daranno vita, cioè, ad una tipologia "anfibia" di rapporto di lavoro, quello "post-subordinato". Ma forse, e a ben guardare, non occorre aspettare altro tempo, siamo già nell'epoca del lavoro "post-subordinato", in quanto tanti e tali sono, da una parte, i fabbisogni di prestazioni professionali in modalità flessibile espressi dalle imprese e, dall'altra, le contaminazioni, anche formali, fra questi tipi contrattuali, che, sia pure implicitamente, quel che crediamo futuro si è fatto presente: gli si deve solo dare una cittadinanza regolamentare, uno statuto proprio.

E che appaia abbastanza verosimile la possibilità che, prima o poi, si arrivi a una forma ibrida di rapporto di lavoro post-subordinato, lo si evince da due banali constatazioni, che, pur muovendo da differenti presupposti, prefigurano il medesimo esito: riequilibrare i due estremi - rappresentati dal lavoro subordinato e dal lavoro autonomo -, alleggerendo di garanzie l'uno e riconoscendo maggiori tutele all'altro.

La prima, di natura solo apparentemente tecnica: è innegabile che una legislazione speciale come il Jobs Act, che ha modificato radicalmente – ridimensionandola sensibilmente - la disciplina di alcune categorie fondanti del diritto del lavoro, renda addirittura funzionale l'utilizzo delle categorie del diritto civile al fine di garantire al lavoratore tutele che, invece, la legislazione speciale ha, appunto, ridimensionato o addirittura eliminato del tutto.

La seconda, di ordine generale o politico: è indubbio, infatti, che, nell'ambito del dibattito pubblico, e non solo nazionale, si stia da tempo discutendo della necessità di dotare di tutele e garanzie minime i rapporti di lavoro autonomo di tipo non imprenditoriale ed economicamente dipendente da un solo committente (dominante o prevalente).

Nel lavoro post-subordinato ci sono, quindi tante cose: c'è lo smottamento sistemico del diritto del lavoro verso il diritto civile; c'è un nuovo modo di intendere il lavoro, i suoi tempi, finanche il suo ruolo nell'esperienza umana; c'è, soprattutto, un pezzo ideologico di '900 che sfuma nella presa d'atto che l'effettività della prestazione lavorativa svolta non può più rappresentare un utile parametro per identificare - in maniera univoca e definitiva - la nozione di subordinazione, stante la destrutturazione della tipizzazione contrattuale rappresentata dal lavoro subordinato in una pluralità di nuove forme contrattuali; giova ammetterlo, però, c'è anche, e pesa, la dilagante crisi del mercato del lavoro, che impone un legame sistemico-funzionale fra costo della prestazione lavorativa e risultati aziendali.

Il lavoro post-subordinato imporrà, inevitabilmente, un riposizionamento strategico anche del sindacato, un ripensamento profondo della contrattazione collettiva e, irrimediabilmente, una nuova centralità del contratto di lavoro individuale nella dinamica impresa lavoratore/collaboratore.

Il riposizionamento che sarà richiesto al sindacato contemplerà l'apertura sempre più spinta a nuove modalità di partecipazione e organizzazione di freelance e figure non standard; non sarà un passaggio banale far convivere lavoratori diversi e che esprimeranno richieste di coinvolgimento e protagonismo differenti.

Il contratto collettivo dovrà stabilire un corpus di norme generali tendenti a configurare un unico diritto di cittadinanza per figure diverse ed appartenenti a una pluralità di settori, di cui il compenso convenzionale – da assumere quale base di calcolo per la contribuzione assistenziale-previdenziale – sarà una parte, ma non l'unica; la cornice regolamentare collettiva dovrà “allargare” i suoi confini, perdendo un aggettivo.

La contrattazione individuale, che attualmente rappresenta il non-luogo per eccellenza per il sindacato, dovrà divenire il patto tripartito fra l'impresa, il collaboratore e l'organizzazione sindacale a cui quest'ultimo sceglierà di appartenere. Per dare corpo e sostanza al nuovo è necessario realizzare un'inversione di consolidate routine. Un sindacato che sta a fianco dei propri associati non solo nelle fasi critiche che connotano, solitamente, l'esaurirsi dei rapporti di lavoro, ma che interviene (anche in sede di certificazione) all'instaurarsi del rapporto contrattuale, descriverà meglio di qualsiasi altra immagine un cambio di passo notevole. E irreversibile.

Naturalmente, in sede di sottoscrizione del contratto individuale, si dovrebbero poter attivare quelle modifiche, deroghe ed integrazioni rispetto alla contratto collettivo che meglio possano far aderire le soluzioni negoziali alle condizioni specifiche del rapporto contrattuale.

Un sindacato moderno, che vuole continuare a giocare un ruolo da protagonista nelle relazioni sociali e nel mercato del lavoro, deve necessariamente riflettere su un nuovo protagonismo della contrattazione, ed esplorare nuove modalità e istituti, sia normativi che economici in grado di dare dignità alle diverse tipologie contrattuali.

Appare quindi non più procrastinabile, sia culturalmente che operativamente, il ruolo degli sportelli sindacali dediti alla tutela individuale: oltre alla erogazioni di servizi come quelli bilaterali e la assistenza legale/contrattuale, la nuova frontiera è l'accompagnamento alla ricollocazione.

Da evidenziare quanto sia Fisascat che Felsa stanno facendo in tale ambito.

L'esperienza degli sportelli Welfare e Tutor di Fisascat hanno costituito in questi anni uno snodo essenziale per diffondere presso i lavoratori la conoscenza della bilateralità e della variegata offerta di servizi del welfare contrattuale.

Con essi abbiamo potuto sperimentare un nuovo modo di proporre ai lavoratori un sindacato che fa della concretezza un proprio biglietto da visita e, come tale, non propone, sulla base di demagogiche proiezioni programmatiche, modelli di militanza e di partecipazione di tipo demagogico.

Per Fisascat programmare e sostenere, anche economicamente, tali iniziative ha avuto il carattere di un investimento strategico sull'aggiornamento e le conoscenze dei propri quadri coinvolti, in quanto è dalla capacità diffusa che passa il successo dell'azione sindacale.

Felsa sta sperimentando in questo ambito: lo "sportello lavoro" non significa erogare un servizio legato alla ricerca/ricollocazione nel lavoro; la nostra azione è ontologicamente sindacale: la dinamica associazionistica genera non solo una risposta contingente (trovare il lavoro), ma fornisce anche una educazione in grado di sostenere nel suo percorso la persona, condividendo cioè un metodo e un criterio per affrontare il mercato del lavoro del XXI secolo.

I cardini dello "sportello lavoro" consistono nel dare accoglienza, nel saper orientare e nel fornire uno "spazio" alle persone dove sostenerli con servizi, strumenti ed attività più o meno articolati alla ricerca del lavoro. Vuol dire individuare, condividere e determinare un percorso di miglioramento dell'occupabilità finalizzato alla ricollocazione, all'interno di un ambito di proposta e di confronto aperto e franco,

protetto e sicuro in merito ai percorsi intrapresi o da intraprendere per la ricollocazione.

Il mercato del lavoro è quindi in continua evoluzione. Tali mutamenti richiedono risposte di tutela sempre più diversificate e rapide. Vi è una sempre maggiore disoccupazione giovanile che denota scollamento tra scuola e realtà del mondo del lavoro. Vi è la proliferazione ed abuso di forme contrattuali sempre meno tutelate. Ne sono testimonianza la Gig Economy (economia dei "lavoretti") o il proliferare dei voucher.

Da questa constatazione nasce la domanda sul ruolo che oggi deve avere la nostra azione sindacale.

Quali diritti rivendicare e quali battaglie affrontare? Indubbiamente la sicurezza del lavoro e la continuità occupazionale restano la priorità, che va garantita anche con interventi di politiche sociali e pubbliche.

Oltre al ruolo della contrattazione, che permette di assumere una reciproca corresponsabilità e che può essere funzionale a governare il cambiamento in atto, le nuove prospettive di tutela possono essere individuate principalmente in tre punti. La prima è quella del welfare contrattuale (o secondo welfare). Con il crescere dei bisogni, non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi occorrono strumenti che permettano l'affermazione del principio mutualistico, finalizzato alla copertura e tutela di situazioni di grave bisogno.

Il secondo aspetto è la formazione. Oggi un lavoratore può considerarsi tutelato nel mercato del lavoro non se ha un contratto più o meno garantito, ma se ha una professionalità spendibile che lo rende occupabile nel mercato. La formazione è l'unico concreto strumento in grado di salvaguardare la competitività del lavoratore attraverso l'aggiornamento professionale. La contrattazione futura deve puntare a garantire l'accesso alle politiche attive e, in particolare, alla formazione come diritto individuale del singolo lavoratore.

Terzo elemento: la costruzione di tutele in grado di garantire anche elementi di salario dignitoso per il lavoro svolto.

A fronte di queste sfide future, necessarie per riportare al centro il lavoro e la persona, la consapevolezza della nostra azione presente deve essere una prima risposta alle sfide che la Cisl ha affidato alla Fist.

In queste nuove sfide anche la Fist Sardegna dovrà impegnarsi in prima linea a cominciare dalla formazione del proprio quadro dirigente, in linea con la formazione che anche a livello nazionale la Fist programmerà per il futuro.

Dovremo avviare una capillare attività in sinergia tra le due Federazioni a cominciare dai luoghi di lavoro dove entrambe le Federazioni, ciascuna per la propria parte è presente per ampliare la base associativa, programmare l'apertura degli sportelli lavoro e sportelli welfare in tutto il territorio regionale e

