

STATUTO DEI LAVORATORI, CRISI DI MEZZ'ETÀ? Giovani e lavoro 52 anni dopo



**24
MAGGIO
2022**

**CASALE
DELLA
MASSIMA**

ROMA



Municipio Roma IX EUR

ATTI DEL CONVEGNO

**Statuto dei lavoratori, crisi di mezz'età?
Giovani e lavoro 52 anni dopo**

Statuto dei lavoratori, crisi di mezz'età?

Giovani e lavoro, 52 anni dopo

Introducono

Titti Di Salvo

Presidente,
Municipio Roma IX

Ludovica Tranquilli

Assessora alle politiche giovanili,
Municipio Roma IX

Discutono

Donatella Onofri

Segretaria confederale CGIL-Roma COL

Francesca Coscarella

Segretaria confederale CISL Roma e Rieti

Stefania Galimberti

UIL Lazio

Conclude

Claudia Pratelli

Assessora alla scuola, formazione
e lavoro, Roma Capitale

Martedì 24 Maggio, ore 16.00
Casale della Massima
Via Alfonso Gatto, 39

ROMA



Municipio Roma IX EUR

Indice

Titti Di Salvo , Presidente Municipio Roma IX Eur.....	7
Ludovica Tranquilli , Assessora Beni Comuni, Partecipazione Politiche Giovanili, Innovazione e Periferie del Municipio Roma IX Eur.....	11
Donatella Onofri , Segretaria Confederale CGIL-Roma COL.....	13
Francesca Coscarella , Segretaria Confederale CISL Roma e Rieti.....	15
Stefania Galimberti , UIL Lazio.....	17

Titti Di Salvo, Presidente Municipio Roma IX Eur

LO STATUTO

Quando nel maggio del 1970 divenne legge lo Statuto dei lavoratori si disse che la Costituzione entrava nelle fabbriche. Lo Statuto non nasceva dal nulla: aveva alle spalle anni di grandi lotte operaie per la conquista di migliori condizioni di lavoro e di salario. Al governo c'era il partito Socialista e intorno una discussione pubblica e politica molto intensa. L'astensione del partito Comunista viene citata ancora oggi come scelta sorprendente, giustificata allora dal PCI come rifiuto della divisione nello Statuto tra diritti, nelle grandi e nelle piccole imprese.

Nei luoghi di lavoro entrava la libertà, la dignità e la sicurezza dei lavoratori. L'idea cioè che nell'impresa ci fossero due soggetti, l'impresa e i lavoratori. Persone, non solo prestatori d'opera. Entrava la libertà di associazione sindacale. Lo Statuto consegnava alla storia i reparti confino Fiat e i licenziamenti politici.

L' art.18 era l'architrave su cui era costruito: il diritto del lavoratore ad essere reintegrato quando il giudice definisse non giustificato il suo licenziamento. Nel 2012 con la legge Fornero e poi nei 2015, con il Job act, l'art.18 cambia e nella sostanza il reintegro rimane per i licenziamenti discriminatori, sostituito per il resto da una indennità di risarcimento.

52 anni dopo l'Italia (e l'Europa e il mondo) è un altro paese. La globalizzazione e la rivoluzione tecnologica hanno modificato la divisione internazionale del lavoro, i processi produttivi, la stessa nozione di lavoro. E di fabbrica. La guerra è tornata ad affacciarsi in Europa.

Ed è cambiata, e produce essa stessa cambiamento, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Così come s'impone il protagonismo delle donne.

Ora se il sistema dei diritti del lavoro rimane eguale e uguale la rete di protezione sociale, il risultato è la solitudine e l'esclusione di molta parte del mondo del lavoro, fatto di lavoratori precari o autonomi, di lavoratrici autonome e dipendenti: si accentuano diseguaglianze e non si realizzano diritti. Ne risente l'autorevolezza del sindacato. Anche della politica.

Ora un punto deve essere chiaro: Il cambiamento profondo di questi tempi non è l'alibi per negare libertà e dignità del lavoro ma la realtà nella quale calare un nuovo sistema di diritti che possa garantire quella libertà, dignità, sicurezza di cui all'articolo 1 della Costituzione.

Perché l'affermazione dei diritti del lavoro ha aiutato la modernizzazione delle imprese, non viceversa. Se la competizione tra sistemi paese e nei paesi fosse avvenuta sulla qualità del lavoro anziché sui diritti e sul salario, sarebbe cambiata la storia del nostro paese.

Caso mai la domanda è quanto questi temi abbiano interrogato i partiti, oltre che il sindacato.

DOPO LA PANDEMIA

Il Diritto all'istruzione e alla formazione

A questo proposito, a proposito delle cose importanti cui ispirare un nuovo Statuto dei lavori, a proposito della storia e della cronaca, questi anni di pandemia ci hanno insegnato molte cose.

L'emergenza legata al Covid ha spinto verso l'utilizzo di piattaforme telematiche. Per lavorare ma anche per mantenere relazioni sociali. Accelerando processi che in altri paesi europei sono molto più avanzati. E ha fatto emergere la scarsa alfabetizzazione digitale dell'Italia.

La pandemia ha cioè accelerato la necessità di colmare il digital divide che produceva e produce esclusione sociale e diseguaglianze: nell'apprendimento dei bambini che vivono in famiglie fragili senza disponibilità di supporti tecnologici per la didattica a distanza e dei lavoratori. Ma il tema che emerge non è solo quello del digital divide.

Ma di come l'istruzione e la formazione permanente siano l'architrave del nuovo sistema dei diritti dei cittadini, dei lavoratori e delle lavoratrici. Come diritto costitutivo di cittadinanza e per impedire l'obsolescenza delle proprie competenze davanti ai cambiamenti strutturali e veloci dei processi produttivi.

La pandemia ha dunque accelerato la transizione verso l'uso delle piattaforme digitali che hanno consentito alle persone, anche nel lockdown, di spezzare solitudini e mantenere relazioni affettive. Alla pubblica amministrazione di continuare a erogare servizi, alle imprese di continuare a produrre e ridurre i danni. Nonostante l'analfabetismo digitale e le deboli competenze informatiche dei lavoratori italiani con l'età media più alta di quella europea.

Alla scuola di mantenere il rapporto educativo con gli studenti. Non con tutti per le diseguaglianze territoriali nella connessione e quelle sociali.

IL LAVORO DA REMOTO

Il lavoro da remoto ha mostrato in questi mesi vantaggi e limiti. Ne è stata ampiamente indagata la valutazione da parte delle imprese e delle persone. Gli studi dell'Osservatorio del Politecnico di Milano in particolare hanno spiegato le ragioni del suo gradimento prevalente: da parte delle imprese per l'aumento della produttività e della riduzione dei costi. Da parte delle persone per ragioni legate all'uso del tempo. Da parte della collettività per l'impatto positivo sull'inquinamento e il traffico. Ma anche negative: da parte delle imprese commerciali e di ristorazione nei centri delle città a cui ha fatto da contraltare l'aumento delle attività fuori dal centro. Da parte dei lavoratori per il rischio di perdita della dimensione sociale e da parte delle lavoratrici per il rischio di ritorno indietro. Ne abbiamo parlato il 31 marzo https://bit.ly/lavoroagile_donne_31mar22

Non si tratta di una novità transitoria ma di un cambiamento del lavoro, non l'unico, di straordinario impatto sul rapporto tra le persone e il loro impiego, sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione sociale complessiva, sulla stessa struttura urbana. A processi produttivi fordisti hanno corrisposto infatti città divise rigidamente in luoghi dove dormire altri dove produrre. Il lavoro ha infatti una grande potenza trasformativa e il suo cambiamento può realizzare città policentriche. Dunque trasformazioni positive si diceva che la rivoluzione digitale consente, ma non realizza automaticamente.

Vale dunque la pena di approfondire il senso dello smart working, i singoli aspetti del cambiamento che determina e le condizioni per governarlo e indirizzarlo positivamente. Per questa ragione abbiamo convenuto nell'accordo siglato tra il Municipio IX e Cgil Cisl Uil di insediare un osservatorio municipale sul lavoro da remoto.

LE FACCE DIVERSE DEL RAPPORTO GIOVANI LAVORO: DIMISSIONI DI MASSA E LAVORO POVERO. NUOVE SCHIAVITU' E NUOVE LIBERTA'

Dimissioni di massa

Gli ultimi dati sulle dimissioni volontarie registrano una nuova tendenza. Intanto quantitativa. Sono infatti in grande aumento nel 2021 rispetto al 2020 e soprattutto in costante e progressivo aumento. Le "dimissioni in bianco" hanno rappresentato nel senso comune l'abuso da parte di imprese scorrette nei confronti delle assunzioni di giovani donne a cui, al momento della assunzione, veniva fatta firmare una lettera di dimissioni volontarie da utilizzare di fronte ad una futura gravidanza. Vissuta da quelle imprese prima come rischio da evitare, poi come costo di cui liberarsi. Il monitoraggio di quei dati ha determinato nel tempo norme di legge per evitare gli abusi e insieme ha fatto emergere la solitudine delle giovani madri. Costrette a scegliere tra maternità e lavoro.

Le "grandi dimissioni" di oggi parlano anche, non solo, d'altro.

Alcune recenti indagini dicono della "ricerca di un nuovo senso di vita". Di una diversa conciliazione, dunque, tra tempi di vita e tempi di lavoro. La tendenza all'aumento delle dimissioni volontarie avviene in una dimensione statisticamente rilevabile, non solo in Italia, dopo la pandemia che ha rivelato la fragilità di un modello produttivo e sociale. Ha mostrato una diversa gerarchia delle priorità per garantire il futuro. E contemporaneamente ha accelerato l'uso di piattaforme digitali per la continuità produttiva e per rompere l'isolamento del lockdown.

Riguarda persone tra i 25 e i 35 anni.

E rivela così la ricerca di un diverso rapporto di senso tra una generazione e il lavoro. E riguarda infine persone con mansioni impiegate e competenze digitali.

Persone cioè che in virtù delle loro competenze hanno l'autonomia necessaria per esprimere un rapporto di forza con il mercato del lavoro nella ricerca di un lavoro meno estraniante e di maggiore libertà. Nella modalità di svolgimento. Nel rapporto tra tempo di vita e tempo di lavoro. Nella scelta del dove lavorare.

Un visionario Bruno Trentin all'inizio del 2000 parlava di "libertà", nel passaggio tra il capitalismo del Novecento e le nuove forme della produzione.

All'osservazione di Norberto Bobbio, secondo cui bisogna sempre precisare cosa si intende per libertà, Trentin rispondeva che essa non può che essere la libertà della persona nel rapporto di lavoro. Perché è la libertà rimasta «minore» nelle culture storiche del movimento operaio. E in questo senso Trentin motivava l'aspirazione dei lavoratori a maggiore autonomia e creatività nel lavoro attraverso l'esercizio del loro diritto alla conoscenza e al sapere.

La rivoluzione digitale nel lavoro, di cui lo smart working è un aspetto, rende oggi quel traguardo possibile. E insieme necessario per la stessa qualità del processo produttivo.

E incrocia il nuovo desiderio di giovani generazioni rivelato dalle "grandi dimissioni".

Lavoro povero: i numeri

Ma esiste un'altra faccia del lavoro "giovane", opposta e contraria quantitativamente molto rilevante e prevalente. Definita da alcune parole chiave: precarietà e svalorizzazione del lavoro. Che accompagnano i numeri della disoccupazione giovanile più alta che in Europa.

Scegliendo di soffermarsi in primo luogo su Roma si rileva che nel 2021 il 14,1% della popolazione di Roma si è trovata a rischio povertà e il 6% dei cittadini della Capitale ha dichiarato di arrivare a fine mese con difficoltà. La disoccupazione ha raggiunto nel 2021 il 14,4%, con il 40% dei contratti lavorativi con una durata media compresa tra uno e 60 giorni. A Roma la media di cittadini che presentano una situazione di grave deprivazione materiale è pari al 10,3%, tre punti in più sulla media nazionale. La fascia con maggiore reddito è quella tra i 60 e i 74 anni, con una media di 32 mila euro all'anno mentre nella fascia dei giovani fino ai 29 anni il reddito medio disponibile è di 10 mila euro annui.

L'Italia d'altra parte è attualmente il Paese più anziano dell'Unione europea e questa caratteristica demografica si riflette anche sull'occupazione: la quota dei giovani sul totale degli occupati nel nostro Paese è infatti la più bassa d'Europa. La percentuale di lavoratori con meno di 40 anni (33% contro 40% della media europea) si riduce ulteriormente se si considerano le sole professioni ad elevata specializzazione, allargando così il divario tra l'Italia e tutti gli altri Paesi europei (27% vs. 39%).

Nel 2018 poi, 117mila italiani hanno deciso di abbandonare l'Italia per cercare altrove occupazione, meglio retribuita. 112000 nel 2020, in calo per la pandemia. Di questi, il 32% ha conseguito una laurea.

In Italia i salari non crescono più da molti anni. Secondo un sondaggio Ocse, tra il 1990 e il 2020 tutti i Paesi dell'area euro hanno avuto un incremento dei salari annuali medi attestatosi tra il 7% come nel caso della Spagna fino al 277% in Estonia. L'Italia invece registra la decrescita del 2% dei salari annuali medi.

Il nostro Paese è l'unico in Europa in cui i lavoratori under 40 sono pagati meno della media nazionale, con un evidente divario salariale rispetto agli over 50.

La tipologia dei rapporti di lavoro per l'ingresso nel mercato ne è la causa oltre all'abuso, ampio, di tirocini non retribuiti e stage. Il compenso per tirocinio rimane più basso di altre economie avanzate come Francia, Germania, Regno Unito a parità di costo della vita e piatta la progressione salariale in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Le stesse multinazionali americane tendano a offrire un compenso di 800 - 1.000 euro in Italia, a differenza di quanto accade in altri Paesi benchmark in cui il compenso si attesta a valori doppi o tripli. Le aziende si adattano al contesto italiano.

È aperta in Italia dunque una doppia questione: quella del livello dei salari e del gender gap e quella del lavoro povero e quindi anche della necessità di stabilire un salario minimo, argomento sul quale esistono varie proposte di legge e da ultimo una proposta del governo. Ma anche quella di scelte per sostenere l'autonomia delle giovani generazioni. Tema rispetto al quale è decisivo ma non unico il tema dell'occupazione e della sua qualità. In entrambi i casi sono l'istruzione e la formazione permanente al centro delle politiche pubbliche necessarie.

Ciò che fa la differenza tra le due facce della medaglia: da un lato l'aumento delle dimissioni volontarie dall'altro la povertà del lavoro di una generazione. Da un lato nuove schiavitù dall'altro nuove libertà. In entrambi i casi servono politiche pubbliche di sistema.

LA PROPOSTA DEL MUNICIPIO

Proseguiamo oggi un lavoro di analisi iniziato con l'iniziativa sull'impatto del lavoro agile sulla vita delle donne e proponiamo alla neonata Consulta dei giovani in rapporto anche all'università di aiutarci scegliendo come focus il rapporto con il lavoro e con il mercato del lavoro delle giovani e dei giovani del nostro Municipio. Municipio che ha un reddito medio più elevato della media di Roma ma con forti diseguaglianze e contraddizioni.

Ludovica Tranquilli, Assessora Beni Comuni, Partecipazione Politiche Giovanili, Innovazione e Periferie del Municipio Roma IX Eur

Nel 2016 Mario Draghi, allora presidente della BCE, definì la fascia d'età dai 15 ai 34 anni "lost generation". Sono tanti i fattori che possono entrare in gioco in una definizione di questo tipo e, tra i vari, il rapporto tra i giovani e lavoro è quanto mai centrale e attuale.

Quello di oggi è un primo che incontro che vuol partire dall'analisi dei dati e di contesto rispetto alla condizione lavorativa giovanile per definire prospettive e azioni concrete nel futuro.

È questo uno degli obiettivi che ci siamo dati con la Consulta Giovanile del Municipio IX (istituita il 17 maggio 2022): un luogo di analisi, discussione e studio. E il lavoro, già all'interno delle definizioni delle attività, rientra perfettamente nella discussione che le giovani generazioni meritano di fare.

Ora, venendo ai dati che analizzano il rapporto tra lavoro e giovani (all'interno del territorio nazionale), si evince che una delle percezioni maggiori delle giovani generazioni è la paura. Uno stato emotivo, certo, che equivale all'insicurezza, allo smarrimento, all'ansia non del futuro ma del presente già in atto. La percezione è principalmente legata alla paura che il lavoro non corrisponda con il proprio percorso di studi, vita e interessi e si inserisce nel sentimento di solitudine che affligge le giovani generazioni.

Secondo un recente studio condotto da Gi Group e Tutored (in collaborazione con Odm Consulting), infatti, un giovane su due (il 55%) ha paura, appunto, che avvenga il disallineamento tra formazione universitaria, titoli di studio e competenze tecniche. Per il 43%, inoltre, c'è la preoccupazione di non raggiungere l'indipendenza economica necessaria a lasciare il nucleo familiare. Nel dare un senso a cosa sia il lavoro, cosa rappresenti per le giovani generazioni, il 39% degli intervistati lo vede come un percorso di crescita personale e professionale, il 13% una componente strumentale per la sicurezza e stabilità economica, il 16%, infine, come una componente necessaria della vita che, tuttavia, deve combinarsi con esigenze personali.

Parto da questi dati perché per discutere di Statuto dei Lavoratori e comprendere la sua attualità, ma anche la possibile attualizzazione, è necessario osservare quello che le ricerche ci consegnano.

E il quadro non sarebbe preoccupante di per sé, se, tuttavia, ci fosse un percorso (interno alle giovani generazioni) per comprendere come fruire di una storia che a noi arriva tramandata e già piena di significato e inserirla nel disagio emotivo, dato dalla solitudine, sentito dai più giovani.

In questi 52 anni, infatti, la storia ha subito cambiamenti più o meno repentini, scossoni di crisi e lotte interrotte. Ogni istanza ha portato con sé richieste di giustizia sociale.

Si pensi in questo senso alle rivendicazioni del G8 del 2001, alle manifestazioni che studenti e precari hanno portato in piazza dal 2008 in poi. Alle battaglie condotte negli ultimi anni contro il caporalato e contro lo sfruttamento dei riders. Insomma, lotte per un'occupazione giusta e che ridesse dignità alla persona. Lo Statuto in tutti questi 52 anni è stato sempre lì, immobile se mi è permesso. Una carta, fondamentale, con un portato storico, carica di lotte e di sintesi politiche. E la Legge 300 del 1970, rispetto all'oggi, tuttavia, porta già un problema nel suo titolo. In Gazzetta, infatti, la troviamo come "Norme sulla tutela e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

Questo intervento non ha la pretesa di risolvere e portare soluzioni al problema: è semmai un percorso, come abbiamo sottolineato in apertura, che probabilmente complicherà. Sono però convinta che solo a partire dalla messa in luce dei problemi si possano sciogliere i nodi e riallacciare i rapporti. Il primo problema, quindi, intrinseco alla Legge rispetto all'oggi è nei Luoghi.

Se è vero, come sostenuto dall'intervento della Presidente, che attraverso lo Statuto venivano identificati per la prima volta i due soggetti del lavoro (il lavoratore e il datore), è anche vero che i luoghi, le mura del lavoro, divenivano centrali già nella sua istituzione (il titolo appunto). E, tuttavia, nell'essere centrali i luoghi del lavoro sono cambiati. Non c'è del tutto un luogo fisico, cambia e può cambiare frequentemente, lo smart working e il lavoro da remoto, le partite iva e i

liberi professionisti che in tanti casi devono cercare il luogo dove lavorare. E quindi una delle domande intorno cui far ruotare l'analisi di rapporto tra giovani e lavoro non è solo sulle tutele ma come cambia il lavoro all'interno dei luoghi e, nel nostro caso, come cambia più in generale rispetto alle città.

È dall'osservazione e ascolto che le soluzioni possono essere trovate, e questi due elementi conducono ad orientarci verso i territori, verso la prossimità, perché è già nel cambiamento dello spazio urbano che il lavoro cambia. Il lavoro da remoto, per esempio, negli anni di pandemia è sembrato (e, probabilmente, si pensa tutt'ora) un aiuto nei confronti dei lavoratori, del lavoro stesso e della città. Pensiamo però anche agli esempi contrari e, che negli anni hanno avuto anche risvolti negativi sul lavoro stesso e nello spazio urbano: l'innovazione tecnologica ha portato i risultati più importanti ed è stato al contempo avvento e destituzione. Tra tutte ha portato al declino dell'industria manifatturiera che ha avuto effetti negativi sulle città: quando le fabbriche chiudono ne risente l'economia locale.

E se dal locale si vuole ripartire, se vogliamo immaginare insieme una nuova architettura con al centro un'occupazione giusta, ribaltando Bauman si potrebbe sostenere “pensare locale, agire globale”. E pensare locale si intende, per esempio, il programma di Cgil, Cisl e Uil “territorio a disoccupazione zero”. Un atto del pensiero, insomma, che ci porti a comprendere i reali bisogni, che orienti i programmi e gli studi, e investa su quelle figure che 52 anni fa, con lo Statuto dei Lavoratori, sono divenute centrali cambiando i modelli di produzione e l'organizzazione lavorativa a partire dalle giovani lavoratrici e giovani lavoratori.

Donatella Onofri, Segretaria Confederale CGIL-Roma COL

Ringrazio la Presidente Di Salvo, l'Assessora e i gentili ospiti per questa importante occasione di riflessione e celebrazione dello Statuto dei Lavoratori. Frutto di una stagione di lotte e rivendicazione fu una conquista essenziale per il sistema di regole e diritti del mondo del lavoro. Un risultato ritenuto perfino insufficiente per il più grande partito di sinistra di allora. La prima banale considerazione è che nulla è da considerarsi per sempre. La trasformazione del mercato del lavoro, la sua parcellizzazione, il falso mito della flessibilità che ha generato precarietà, ha minato le fondamenta di quella architettura di diritti rendendola oggi oggettivamente insufficiente a garantire stessi diritti a lavoratori diversamente impiegati. La Cgil negli scorsi anni ha raccolto firme per depositare una proposta di legge relativa ad un nuovo statuto dei lavoratori che partisse dalla presa di atto del diverso mercato del lavoro, che allargasse alle nuove forme di lavoro una base di diritti essenziali e inalienabili a tutti.

È mia convinzione che occorra ripartire da un confronto unitario con Cisl e Uil per riaggiornare e riscrivere con una logica inclusiva e moderna un nuovo statuto dei lavoratori. Bruno Trentin, un intellettuale prestato al sindacato, affrontò il tema della libertà nel lavoro e dal lavoro, lezione oggi quanto mai attuale se si pensa ad esempio ad un fenomeno in crescita e sempre più diffuso, le dimissioni di massa. Ovverosia la scelta di lasciare il lavoro volontariamente determinando così un cambio di paradigma valoriale. Il lavoro non più come affermazione di sé, strumento di emancipazione sociale e personale ma una variabile tra le tante. Siamo fase in una fase completamente diversa e questo, chiaramente, parla alle rappresentanze sociali e ci pone la necessità di dialogo e comprensione con le nuove generazioni.

Per questo ritengo fondamentale, come la Presidente ha anticipato, avviare, partendo da questa giornata, un progetto che traguardi un'analisi che coinvolga la scuola, l'università e gli studenti e che prosegua nel tempo. Importante quindi il coinvolgimento della consulta degli studenti, dell'Assessora alle Politiche giovanili, in questo confronto e scambio reciproco che non può che essere proficuo.

L'attuale mercato del lavoro ci consegna dopo una ripresa post pandemica, messa in crisi dalla guerra, che sta generando una economia di guerra, ancora una volta aumenti di lavoro a tempo determinato, quello involontario, che noi sappiamo generare precarietà soprattutto tra i giovani e le donne. L'Italia è il paese che ha redditi da lavoro tra i più bassi nel panorama europeo e il tema del salario minimo sta prendendo la scena. Anche su questo tema occorre una seria riflessione per evitare che il salario minimo, affermato per legge e senza confronto sindacale, diventi un elemento di messa in crisi delle dinamiche salariali generate dai rinnovi contrattuali. Tuttavia il tema si pone. Così come noi crediamo vada offerto alle nuove generazioni una nuova capacità di lettura dei metodi attraverso si entra nel mercato del lavoro. Partiamo quindi da una prima considerazione rispetto ad un nuovo fenomeno che si può definire il Capitalismo di sorveglianza.

1. Un nuovo ordine economico che configura l'esperienza umana come una materia prima gratuita per pratiche commerciali nascoste di estrazione, predizione e vendita dei dati di conoscenza dei singoli individui;

2. Una logica economica nella quale la produzione delle merci e dei servizi è subordinata a una nuova architettura globale della trasformazione comportamentale degli individui e delle masse;

3. Una mutazione del capitalismo caratterizzata da una concentrazione della ricchezza, conoscenza e potere senza precedenti nella storia umana;

4. L'origine di un nuovo potere strumentale che afferma il dominio digitale sulla società e attraverso l'estrazione la predizione e la vendita dei dati individuali e di gruppo ri-elaborati e sistemizzati presenta una sfida impegnativa alla democrazia contemporanea.

Diventa così importante capire e comprendere i nuovi metodi di selezione. Ne citiamo alcuni:

LAVORA CON NOI: si trovano sui siti aziendali, sono database di raccolta delle candidature spontanee che tramite ricerca per parole chiave servono ad ottimizzare i tempi per individuare la rosa di candidati papabili costruendo le short list per specifici profili o mansioni lavorative;

SOCIAL NETWORK: la ricerca dei candidati avviene in base ad algoritmi che rilevano i loro interessi sul web; sono in crescita i motori di ricerca che stilano i profili dei candidati aggregando big data ovunque su internet riferibili ad una singola persona. L'algoritmo indaga non solo le competenze delle persone, ma anche la coerenza con i valori dell'azienda, il linguaggio, le conoscenze e per verificare la web reputation; (Instagram, Facebook, LinkedIn, Indeed e Glasdoor sono i più utilizzati).

GAMING: un altro utilizzo dei metodi digitali per la selezione è anche quello del gaming, brevi giochi che puntano a testare i tratti cognitivi, emozionali e sociali della persona e piccole prove che consentono non solo di valutare le soft skills del candidato ma anche elementi sulle potenzialità, le attitudini e la capacità dei candidati.

Insomma, i data base, gli algoritmi, le informazioni social sono uno strumento potente anche di selezione e di entrata nel mondo del lavoro che stravolge completamente quello che conosciamo mettendo in forte discussione anche il ruolo, ad esempio, dei centri per l'impiego che mostrano, se non aggiornati, tutta la loro inadeguatezza.

Occorre quindi ripensare il lavoro partendo dal senso stesso della sua funzione e in questo senso il territorio, la rete delle comunità locali diventano il luogo primario da cui ripartire e tessere nuovi paradigmi. In questo senso la scelta operata dalla Presidente Di Salvo si colloca in questa dimensione, approcciando in modo innovativo e inedito le nuove sfide a cui noi, come forze sociali, non possiamo che aderire e guardare con grande attenzione.

Francesca Coscarella, Segretaria Confederale CISL Roma e Rieti

Saluto i presenti,

Saluto e ringrazio la Presidente del Municipio, Titti Di Salvo, per aver aperto questa interessante riflessione. Lo Statuto dei lavoratori nonostante modifiche e integrazioni costituisce tuttora la sintesi dei diritti dei lavoratori: il diritto del lavoro classicamente inteso, vale a dire il diritto del lavoro prima della crisi e della flessibilità.

Lo Statuto è "un luogo dell'identità per ogni giuslavorista", un irrinunciabile parametro, anche quando lo si reputi superato, con cui inevitabilmente confrontarsi anche se molti contratti lo hanno sorpassato. A 52 anni dalla legge n. 300/70, è necessario chiedersi se sia opportuno o meno, ragionare per "un nuovo statuto" per garantire gli stessi diritti e le stesse tutele di base a tutte le persone che lavorano, a prescindere dal rapporto di lavoro che hanno.

Fu indubbiamente una svolta per le relazioni industriali e la democrazia sindacale, frutto di anni di aspre lotte operaie per l'affermazione di diritti fondamentali e il rispetto della dignità del lavoro. Oggi molte cose sono cambiate negli assetti economici e nel mondo produttivo. È emersa sempre più in questi anni l'esigenza di proteggere tutte le forme di lavoro, soprattutto quelle più flessibili e atipiche, di garantire una tutela ad ogni persona che lavora. Offrire, insomma, una vera sicurezza economica e professionale ai lavoratori per tutto l'arco della loro vita.

Stiamo, dunque, vivendo una nuova tappa nelle relazioni industriali nella quale saremo costretti a ridefinire anche il sistema di ammortizzatori sociali, il welfare, gli strumenti per garantire una formazione adeguata alla sfida digitale, e soprattutto nuove e più forti politiche attive del lavoro per mettere tutti nelle condizioni di trovare una nuova occupazione soddisfacente, dal punto di vista economico e professionale, per tutto l'arco della vita lavorativa. Questo rimane uno dei grandi compiti del sindacato, un ruolo di rappresentanza e di sintesi oggi ancora più necessaria ed indispensabile per affrontare la fase difficile e complessa che stiamo vivendo a causa della pandemia. Non abbiamo bisogno di rigide leggi, calate dall'alto, per regolare il mondo del lavoro ed estendere le tutele a chi oggi ne è privo.

Il meglio del giuslavorismo italiano, d'altra parte, è sempre venuto dal recepimento degli accordi contrattuali più innovativi siglati tra le parti sociali. È in atto uno sforzo straordinario di partecipazione delle parti sociali ai processi innovativi, dal Green New Deal, alla transizione digitale, attraverso progetti di formazione, riconversione, riqualificazione permanenti. Bisogna promuovere lo sviluppo, uscire dalle logiche del solo assistenzialismo, ricostruire un tessuto produttivo frammentato e sfibrato da anni di crisi e dalla mancanza di investimenti capaci di sostenere reti, occupazione e produzione, anche alla luce dei grandi cambiamenti tecnologici in atto.

Oggi dobbiamo, insomma, ripartire dalla centralità del lavoro. Le ingenti risorse del PNRR e del Fondo sociale Europeo (oltre 16 mld) previsti nella nostra Regione rappresentano una grande opportunità da non perdere per lo sviluppo dei territori e per il lavoro e per il lavoro di giovani e donne. Lo statuto dei lavoratori con le sue due anime ha garantito da una parte "i diritti individuali, la tutela della libertà e della dignità del lavoratore," dall'altra "le misure di garanzia e di sostegno della libertà e dell'attività sindacale," insomma la promozione del sindacato nei luoghi di lavoro come attuazione del principio costituzionale di libertà sindacale. E di questo siamo grati. Ma siamo in un altro mondo. Il sindacato nasce ben oltre 70 anni fa (la Costituzione è il suo atto fondativo): Art.18: I cittadini hanno il diritto di associarsi liberamente Art.39 l'organizzazione sindacale è libera. Cgil Cisl Uil rappresentano una grande organizzazione confederale ispirata alla giustizia sociale e ai diritti. Rappresenta e tutela gli interessi collettivi e individuali. È presente in ogni luogo di lavoro, in ogni comunità regionale e territoriale con le sue diverse articolazioni (le categorie produttive, i pensionati, i servizi, le associazioni di tutela e il volontariato).

Per me il sindacato è passione sociale, è un fare parte, è impegno. Sono attivista della Cisl dagli anni '90 ed ho scelto la Cisl perché ne condivido i valori di giustizia sociale e il perseguimento dei diritti. Tutto il sindacato confederale rappresenta oltre 13 mln di iscritti.

È un'organizzazione molto complessa che si fonda sui principi di: Libertà, Giustizia, Diritti, Partecipazione, responsabilità, autonomia. Non viene neppure immaginato dal grande pubblico! È trascurata per lo più dagli studiosi che ne riconoscono soltanto la funzione di rappresentanza e mobilitazione. Anche chi aderisce al sindacato proietta soltanto l'idea di sindacato della struttura che vive; il leader sindacale spesso è l'immagine del sindacato e, per l'80% l'iscrizione avviene per il rapporto di fiducia. Persone per le persone.

Ma il sindacato Confederale è molto di più: tutela e rappresenta. Non solo nei luoghi di lavoro, ma più in generale i propri iscritti declinati in numerose funzioni nella società. Il sindacato non è una rigida istituzione (come qualcuno vuole far credere), cambia come cambia il mercato del lavoro, per garantire tutele e diritti a chi oggi, per effetto di nuovi mestieri, rischia di non averne, senza tradire la sua mission.

Potrei farvi mille esempi (soprattutto dopo due anni di pandemia) dalla povertà crescente, all'allargamento della forbice sociale. tre esempi per tutti: Rider i lavoratori degli algoritmi e la tutela: il 1° contratto innovativo è stato firmato ad aprile 2021 con l'Just Eat: sono stati riconosciuti lavoratori subordinati e sono stati garantiti: busta paga base, minimi contrattuali e non al numero delle consegne, il TFR, la previdenza, l'infortunio, la maternità e paternità, le ferie, gli orari di lavoro minimo, le festività e notturno. Il Rimborso spese mezzi propri. Amazon l'acquisto e la consegna on-line: dopo numerose vertenze e un pressing davanti alle sedi, fuori dai cancelli in attesa di incontrare i lavoratori spaventati, è stato sottoscritto il 1° accordo Nazionale presso il Ministero del Lavoro dove viene riconosciuto il ruolo del sindacato e il contratto della logistica, quale contratto di riferimento. Ma c'è ancora tanta strada da fare. Tanti troppi contratti atipici convivono, troppi diritti negati, dall'assenza di sicurezza nei mezzi utilizzati per le interinali consegne. Ricambio eccessivo dei lavoratori. In piena pandemia, oltre un anno fa, la categoria Fit Cisl che rappresenta questi lavoratori ha aperto fronte strada "Stazione Lavoro" per rider e driver, lavoratori fragili e persone in cerca di occupazione, di assistenza tecnico-lavorativa, ma anche luogo di incontro per i tanti giovanissimi che si affacciano al mondo del lavoro (Amazon). Un rifugio per tutti: servizi, orientamento lavorativo e psicologico, assistenza al microcredito per chi è in difficoltà economiche, informazioni su contratti e diritti. Un luogo di co-working e uno spazio per connettersi, ricaricarsi e riposare. La community Vivace Cisl: è la comunità dei lavoratori indipendenti e delle nuove professioni, che finalmente dà voce alle Partite IVA ordinistiche e non, ai freelance e ai nuovi lavoratori agili, uomini e donne di ogni età sono i lavoratori della 4° rivoluzione. Si identificano in 3 parole: libertà, indipendenza e passione. Fornisce: Servizi tecnologici, prestazioni intellettuali e beni immateriali: supporto a Start Up, formazione, altro. Lo sportello del lavoro autonomo; Vantaggi e convenzioni; Minerva, lo spazio delle donne freelance: servizi dedicati, si battono per la parità retributiva e professionale. Chiedono al sindacato di mettere al servizio l'esperienza e la storia a disposizione del mondo del lavoro che cambia per valorizzare e migliorare lo status attraverso il dialogo sociale. Il lavoro e i diritti non sono sempre tutelati.

E ciò che è acquisito anche con le lotte non è per sempre ciò che accade nel mondo e la vicina Ucraina ce lo insegna ogni giorno. Teniamo sempre gli occhi e la mente aperti, perché le lotte non sono finite e siamo chiamati tutti a restituire dignità e diritti nel mondo del lavoro e nella società alle persone a cui vengono negati.

Stefania Galimberti, UIL Lazio

Saluti e ringraziamenti alla Presidente Titti Di Salvo, all'Assessora alle Politiche giovanili Ludovica Tranquilli, ai gentili ospiti.

Ho ascoltato con attenzione chi è intervenuto prima di me e nel mio intervento coglierò alcuni spunti.

Ritorno più nel merito al tema di oggi e cioè la percezione del valore dello Statuto dei lavoratori per le nuove generazioni.

Nel maggio 1970, al culmine di una stagione di mobilitazioni sindacali e di riforme politiche, e dopo una serrata discussione parlamentare, viene approvato lo Statuto dei lavoratori, che da allora rappresenta la base dei diritti e il limite ai poteri datoriali e che, ha consentito alla Costituzione di "entrare in fabbrica".

Per gli studiosi delle generazioni succedutesi dagli anni '60, lo Statuto dei lavoratori ha costituito un imprescindibile riferimento sistematico: la sua forza era la valenza moderna del suo impianto, e di valori costituzionali condivisi: un modello che, da un lato, persegue un ragionevole equilibrio tra esigenze dell'impresa e valori della persona, dall'altro lato sostiene un moderno sistema di relazioni industriali/sindacali. Ha quindi rappresentato un punto di riferimento raramente messo in discussione NEL SUO INSIEME nell'evoluzione dei decenni successivi. Certamente non è mancata la discussione sull'attualità o l'adattamento di alcune sue disposizioni: si pensi ai dibattiti sul rapporto tra tutele del lavoro nel rapporto e nel mercato, a quelli sulla frammentazione aziendale, al tema dei diritti oltre l'area del lavoro subordinato classico, ecc. (art. 18). Tutti i paradigmi, per quanto solidi, devono essere messi alla prova dall'evoluzione dei tempi, dai cambiamenti economici, sociali e tecnologici. Si pone l'obiettivo di verificare quindi se la centralità del modello statutario nell'ordinamento lavoristico e sindacale sia condivisa o percepita come attuale dalle nuove generazioni: quali siano oggi le parti attuali e vive dello Statuto dei lavoratori, quali le logiche eventualmente superate, quale, infine, il ruolo della legge 300 nel sistema, alla luce delle rilevanti trasformazioni economiche, sociali e culturali in atto. I giovani sono invitati a riflettere su tre principali linee:

- il ruolo e l'attualità dello Statuto dei Lavoratori e delle sue tecniche nel sistema di regolazione del lavoro e dell'impresa;
- la tutela della persona nelle relazioni di lavoro: valori vecchi e nuovi;
- il modello statutario di relazioni sindacali.

Alcuni dei nostri giovani sono sempre meno motivati a restare nel nostro paese e nella nostra città: la mancanza di lavoro, portano il pesante bagaglio di una preparazione ottima e di un non adeguato riconoscimento delle proprie competenze e titoli di studio, sovente sottostimati e soggetti a ricatti da parte delle aziende, ricatti vergognosi e indegni di un paese civile. Più avanti entrerò meglio nel merito di questa chiamiamola "ingiustizia generazionale".

Purtroppo con la pandemia si è acuitizzato ancora di più il problema. Non è accettabile che i giovani laureati, anche in materie di eccellente livello tecnico scientifico, siano costrette a lavorare con contratti fortemente al di sotto del livello culturale dimostrato dai curricula. Stessi giovani che all'estero vengono chiamati a dirigere laboratori, teams universitari, che sono all'avanguardia nella ricerca e nel business. Altri trovano la possibilità di lavorare in piccole imprese con contratti bassissimi e con orari non consoni e a volte massacranti.

È una situazione inaccettabile in una società civile.

Ancora una volta la retorica dei giovani schizzinosi ("choosy") che rifiutano offerte congrue di lavoro e non vogliono sacrificarsi diventa la chiave di lettura di un fenomeno più complesso finendo così con l'oscurare le criticità che queste storie sollevano da tutti i punti di vista, quello degli imprenditori e quello dei lavoratori, e che abbracciano più piani, economico, sociale, culturale esistenziale: la questione della formazione, il mancato incontro tra domanda e offerta, le condizioni di lavoro, il bilanciamento tra vita e lavoro, i canali e i criteri di reclutamento utilizzati

e le forme di ingresso nel mercato del lavoro e, più in generale, il ruolo che come paese attribuiamo ai giovani all'interno della nostra società.

Un dato drammatico è dato anche dai neet cioè giovani che sono fuori da ogni percorso scolastico, formativo e lavorativo. Il fattore territoriale crea anche diseguaglianze. Nascere o meno in un certo luogo o in una certa famiglia determina il futuro della qualità del futuro dei giovani. E noi su questo dobbiamo incidere oggi.

Dello statuto dei lavoratori analizzerei proprio il modello di rappresentanza sindacale. (l'art. 19). Nel prefigurare un nuovo modello occorre però tener conto della realtà di oggi, nella quale la stessa idea della rappresentanza sindacale, come baluardo dell'effettività dei diritti dei lavoratori (che era l'idea-forza del Titolo III dello Statuto) è messa in parte in crisi da una molteplicità di fattori, primo fra tutti la disgregazione della rappresentanza sindacale. Il fenomeno della moltiplicazione abnorme dei contratti collettivi nazionali di categoria, a volte firmati da sigle sindacali spurie o non significativamente rappresentative.

A mio parere inadeguata appare oggi anche la delimitazione, mediante soglia numerica e riferimento all'unità produttiva (art. 35 St. lav.), dell'area entro la quale si costituisce e opera la rappresentanza sindacale, messa in crisi dalla diffusione di micro imprese al di sotto della soglia numerica e dalla crescente importanza del lavoro digitale. Non parlo solo dei "lavoretti" della gig economy gestiti dalle piattaforme, ma della diffusione del lavoro da remoto e dello smart working che coinvolgono una percentuale elevata di lavoratori, che non hanno più una presenza stabile in un luogo di lavoro, che è anche luogo di aggregazione e di confronto con gli altri lavoratori. Da una parte questa nuova modalità di svolgimento del lavoro per obiettivi e non per presenza in un luogo fisico ha portato molti benefici che possono essere evidenziati con le alte produttività aziendali di questo periodo pandemico dall'altra però questa dispersione in luoghi remoti affievolisce il collante dell'attività sindacale, quello che da sempre spinge ad organizzarsi, ed è quindi la sfida nella capacità dei sindacati di rappresentare anche i lavoratori dispersi, oltre ai precari del lavoro frammentato. Questa secondo me è la sfida del futuro.

L'urgenza del tema lavoro, la comprensione delle sue nuove forme e manifestazioni e la messa a punto di nuove e più efficaci tutele, è infatti centrale in questa straordinaria fase di ripresa post pandemica e di costruzione dell'Italia che verrà, grazie alle ingenti risorse legate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. E non può che essere così almeno per chi – come farebbe oggi lo stesso Giacomo Brodolini, il padre politico dello Statuto dei lavoratori – ha sempre scelto di stare da una parte sola, dalla parte dei lavoratori. Perché lo Statuto dei lavoratori non può essere inteso – e certamente così non è nato – come una bandiera di questa o quella parte politica, ma piuttosto come risposta matura, alle esigenze di tutela della libertà e della dignità della persona rispetto ai contesti produttivi e di lavoro del Novecento industriale e fordista.

Il nostro concetto di lavoro crea identità e appartenenza. Va oltre il mercato e le relative dinamiche di scambio perché forma la persona e configura il sociale. Rivendica diritti, istanze di inclusione e di cittadinanza, ma anche libertà e responsabilità. Sul mercato del lavoro si scambia una "merce" del tutto particolare: una merce che pensa, impara, reagisce, si arrabbia, manifesta passioni, attrazioni, affettività, repulsioni, che sa essere razionale e irrazionale, che esprime le pulsioni insopprimibili del dono, della solidarietà e della partecipazione. Il nuovo lavoro, il lavoro che cambia, chiede quindi rappresentanza politica. Alimenta, nella costruzione tecnica della professionalità e nella divisione sociale del lavoro, non solo un senso di comunità, ma anche dinamiche positive di coesione e solidarietà. Impossibile, insomma, rilanciare il nostro Paese e consegnare alle più giovani generazioni un senso di fiducia e di speranza nel futuro senza una riflessione profonda sui nuovi lavori e avviarci definitivamente nella messa a punto di un nuovo ordine economico e sociale.

Il mondo da allora è profondamente cambiato e non solo per le conseguenze di una incessante evoluzione tecnologica a basso tasso di occupazione e crescita, alla quale la politica ritengo che abbia dato risposte deboli e poco incisive. Non è un caso che sia oggi l'incerta e timida transizione ecologica appena avviata a preoccupare, più di ogni altro fattore, decisori politici e attori della

rappresentanza di imprese e lavoro, per via del suo prevedibile impatto occupazionale su interi settori produttivi e cioè sulla vita e le prospettive lavorative di milioni di lavoratori dei settori tradizionali oltre che di quelli energetici. L'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro, deve ripartire sì dalla difesa del "posto di lavoro, ma soprattutto dalla persona, dal lavoratore in carne e ossa, dalla sua professionalità e dalla sua occupabilità, mediante la predisposizione di politiche attive e moderni meccanismi di protezione sociale e di governo attivo delle inevitabili e continue transizioni occupazionali: una nuova "cassetta degli attrezzi" che continui a ricercare la sintesi tra libertà, uguaglianza ed efficienza.

È facile intuire che questo diventi il problema maggiore per il futuro della nostra società e delle prospettive di attuazione del PNRR, soprattutto sul versante della transizione ecologica e di quella digitale. Di fronte a questa sfida – e alla conseguente minaccia di una sempre più profonda frattura sociale tra chi è prigioniero di forme di lavoro povero, per retribuzioni ma anche per contenuti e bassa professionalizzazione, e chi è dotato di robuste e ricercate professionalità – si tratta di pensare con coraggio ai contenuti di un nuovo patto sociale.

Ritengo che questo patto sociale avrebbe maggiori margini di successo dentro la cornice di uno Statuto di tutti i lavoratori, per dare linee di sviluppo e moderne protezioni a tutte le forme di lavoro e la forza propulsiva di una contrattazione collettiva di prossimità, come tale vicina ai bisogni reali e diversificati di persone e imprese.

Cambiando il presente possiamo incidere sul domani, sul futuro.

Puntiamo alla piena occupazione come bene pubblico inderogabile. La centralità della persona da ricondurre a una strategia di sviluppo della carriera professionale, del lavoro, capace di intercettare, tutte le moderne espressioni del lavoro, fino al punto di includere nel ragionamento anche quanto si colloca oltre il mercato del lavoro produttivo: studio e formazione, lavoro sociale e di cura, volontariato, economia sociale.

Quindi un ponte tra scuola superiore, università e lavoro non solo PCTO o alternanza scuola lavoro ma un vero accompagnamento pratico al mondo del lavoro. Il nuovo patto sociale deve essere incentrato sulle competenze, la formazione e la riqualificazione professionale attraverso una maggiore e più convinta integrazione tra il sistema educativo, la formazione professionale e il mercato del lavoro. Un patto che metta al centro del confronto la costruzione sociale delle professionalità, dei talenti e dei mestieri. Un patto, ancora, che, nel valorizzare il ruolo adattivo e di prossimità della contrattazione collettiva in ragione delle diverse esigenze aziendali e settoriali, dovrebbe affrontare il nodo delle politiche attive e della formazione in chiave moderna.

Tutto questo non significa cancellare le conquiste dello Statuto dei lavoratori, ma ricordarci che esso è stato, innanzitutto, espressione di un principio e di un metodo che non possiamo che confermare. Il principio è quello della centralità concreta della persona nei processi economici, perché il lavoro non è solo un fattore della produzione, ma soprattutto un bisogno della persona nella sua dimensione sociale e relazionale. Il metodo è quello della partecipazione e del confronto, anche dialettico e conflittuale se serve, ma pur sempre orientato al pieno sviluppo della persona e della società, per la soluzione condivisa dei problemi del lavoro.

L'attualità della legge 300, a 52 anni dalla sua approvazione, sta dunque nella conferma del principio e del metodo in essa contenuti.

I limiti stanno invece nella necessità di proseguire nel non facile processo di adeguamento ai tempi per renderla maggiormente coerente ai cambiamenti tecnologici, ambientali e demografici che hanno profondamente mutato i mercati del lavoro e i metodi di produzione. Se la sfida dell'industrialismo stava nella tutela del solo lavoro dipendente, oggi la domanda che emerge dalla società è quella di protezioni universali che concorrano alla libertà del lavoro e non solo alla libertà nel lavoro di cui si è sin qui occupato lo Statuto. Perché, a ben vedere, il vero problema del lavoro oggi è la sempre più intollerabile frattura tra chi ha il privilegio di vivere il lavoro come libertà, crescita personale e gratificazione e chi invece ancora lo soffre come umiliazione, costrizione o pena.

Concludendo: vedo con favore l'istituzione in questo municipio della consulta dei giovani e che sia forza trainante e propositiva delle idee dei giovani perché tutto quello che ho detto e che penso fortemente passa dalla partecipazione dei giovani per disegnare il loro futuro. Bisogna davvero esercitare un cambio di passo: devono sedere nei tavoli decisori e programmatori.

Una staffetta: i diritti consolidati del passato e i nuovi diritti costruiti nel presente per garantire il futuro

Chiudo davvero con una frase di Eleanor Roosevelt: "Il futuro appartiene a coloro che credono nella bellezza dei propri sogni".

Lasciamo che i nostri giovani realizzino i loro sogni in un mondo migliore.

Grazie davvero