

Teatro Capranica, Roma, 29 settembre 2010

La persona prima di tutto

Le relazioni industriali al servizio dello sviluppo umano

Relazione di sintesi

di Paolo Pirani

Oggi stiamo assistendo all'evoluzione di una grave crisi finanziaria ed economica internazionale che ha già fatto sentire pesantemente i suoi effetti sul mondo del lavoro fin dal precedente biennio. Già il biennio 2008-2009 rappresenta sicuramente uno dei momenti più difficili del dopoguerra a livello globale a causa della negativa congiuntura economica internazionale. Nelle grandi economie mondiali, e segnatamente nell'area dell'euro, sebbene la crisi abbia condizionato tutti i settori, essa ha avuto un'incidenza particolare sui segmenti manifatturieri e sulla produzione industriale. Il tasso di disoccupazione, non sempre proporzionale al calo della produzione, ha subito un'impennata. Nello scenario italiano, i ritmi di crescita sono stati inferiori rispetto a quelli degli altri Paesi membri e la caduta del prodotto è stata molto marcata.

In tale situazione l'unico strumento attivabile in maniera immediata ed efficace sono stati gli ammortizzatori in deroga. Così, il c.d. decreto anticrisi (poi convertito nella l. n. 2/2009) e l'accordo tra Governo e Regioni sul finanziamento ed i criteri di gestione degli ammortizzatori sociali in deroga sono andati in questa direzione.

In particolare, l'accordo Governo-Regioni si è rivelato una sostanziale innovazione nel sistema di welfare italiano, che ha dimostrato, nonostante la gravità della crisi, l'importanza dell'azione delle parti sociali.

In quest'anno, la situazione economica, che pareva dare segni più o meno timidi di risveglio, si è aggravata, esplodendo con i casi Grecia e Spagna fino ad investire la stessa tenuta del sistema dell'euro.

I dati macroeconomici confermano lo stato di recessione con cui siamo costretti a fare i conti: una condizione del tutto diversa, per cause e connotazioni, da quella del ventinove, ma decisamente simile per gli effetti che sta producendo in termini di impoverimento delle economie nazionali e delle singole persone.

Una finanza totalmente libera da vincoli, fondata sull'idea secondo cui "i soldi si fanno con i soldi" ha finito col generare mostri valutari, drogando l'economia e facendola poi collassare. La politica non ha più governato questi fenomeni ed il tonfo è stato inevitabile.

Ad inizio d'anno era difficile valutare se la crisi avesse già toccato il punto più basso, e quali potessero essere i tempi per la ripresa. Molti indicavano, o auspicavano, la metà del 2010 come momento utile per intravedere l'uscita dal tunnel.

Fidarsi è bene, ma non fidarsi è meglio... a metà anno abbiamo dovuto prendere atto di una necessaria manovra finanziaria di rigore di cui tutti conosciamo il peso.

È con questa premessa che le riflessioni di oggi dovranno partire.

La Uil ritiene che si potrà parlare di ripresa solo quando gli attuali negativi dati occupazionali, compresi quelli relativi agli ammortizzatori sociali, faranno segnare una significativa e duratura inversione di tendenza.

Senza tema di smentita, comunque, possiamo affermare che il mondo che verrà – e con lui il nostro Paese – sarà diverso da quello che abbiamo conosciuto prima della crisi.

L'accentuazione delle differenze è sotto gli occhi di tutti, e sarà un tratto distintivo dell'epoca del dopo-crisi: una situazione che dovremo saper gestire.

La rapida evoluzione economica e sociale imposta dalla crisi sta già avendo ripercussioni anche nel nostro mondo, al quale viene richiesta una grande capacità di flessibilità nell'approccio ai problemi e nell'individuazione di soluzioni efficaci.

Da un lato, la rapidità della crisi deve predisporci alla ricerca di percorsi eccezionali idonei a condurci al di fuori del perimetro di stagnazione nel quale la nostra economia è ancora impantanata.

Da un altro lato, però, occorre considerare che il sindacato deve essere capace di adeguare sé stesso ed i suoi strumenti ad uno scenario che sarà permanentemente mutato.

Per la verità, già prima si sarebbe dovuto intuire che il mantenimento dello *status quo* era impossibile, non foss'altro che per l'avvisaglia rappresentata dall'11 settembre e dal messaggio che esso portava con sé.

Ora siamo costretti a fare i conti con un nuovo paradigma, a partire dalla premessa che inevitabilmente la definizione di un nuovo ordine porta con sé: il ritorno in primo piano della politica, visto che ogni ordine presuppone la definizione di rapporti di forza e l'instaurazione di un nuovo sistema di regole.

Ciò comporta il dissolversi dell'illusione dell'autosufficienza dei meccanismi automatici, sociali ed economici, a partire dal mito della "mano invisibile del mercato". O, per dirla con la *leadership* cinese di oggi, con la riscoperta del pensiero di Adam Smith, il quale, alla vigilia di un'altra crisi sistemica, delineava le regole del gioco che avrebbero dovuto essere osservate, sottolineando la necessità di affiancare la mano invisibile del mercato, a favore di competizione e libero commercio, con la mano visibile dei governi, capace di creare un contesto sociale dotato di un maggiore potenziale di crescita.

Sulla base di queste considerazioni, la Uil è portata a concludere che alle forze modernamente riformiste, e, tra esse, soprattutto ad un sindacato riformista quale essa è, si offre un'occasione straordinaria per assumere la guida della svolta.

Ovviamente, la preconditione che deve essere realizzata è quella dell'accettazione dell'idea di crisi come opportunità, e quindi il rifiuto di un approccio meramente difensivo e conservatore.

Seconda preconditione è quella di accettare il confronto sul terreno della competitività e libertà, che poi si traducono sul terreno politico in democrazia e sul terreno economico in economia di mercato e libero commercio.

Vi è, però, anche una terza preconditione, quella di sapersi liberare dal complesso di inferiorità che ha contagiato le forze progressiste nel passato trentennio di sbornia liberistica, con la conseguente accettazione acritica di concetti quali liberalizzazione, privatizzazione, deregulation o di termometri come gli indici di borsa, quali misuratori dell'efficacia delle politiche economiche e finanziarie.

Solo un sindacato modernamente riformista può aspirare ad affrontare con successo il superamento di questo devastante mix di subalternità culturale e di conservatorismo difensivo, di cui le vicende italiane degli ultimi quindici anni hanno rappresentato uno splendido esempio.

Peraltro, vi è sempre il rischio che il nostro Paese esca dalla crisi ancora più debole di come vi è entrato, subendo il danno peggiore al momento della ripresa, quando i nostri *competitors* saranno in condizione di scattare avanti.

Naturalmente occorrerà saper declinare in forma nuova analisi e risposte ai problemi.

Al centro delle declinazioni della Uil c'è il lavoro.

Da un lato, di fronte alla crisi, è oggi essenziale la salvaguardia dall'occupazione come condizione da cui non è possibile prescindere se ci si pone qualsiasi obiettivo di seppur lenta ripresa: tenere

legati i lavoratori al posto di lavoro deve essere, per il sindacato – e per la Uil lo è – una priorità assoluta.

Ma alla base di questo approccio emergenziale c'è, per la Uil, una filosofia, immanente nella nostra organizzazione, di esaltazione del valore del lavoro.

La Uil sostiene che il lavoro è l'unico patrimonio su cui può contare il Paese come leva per uscire dalla crisi e per rilancio e sviluppo.

Sul lavoro, per la Uil, si basa la forza del Paese. Eppure, questo lavoro non è stato mai valorizzato adeguatamente e non è stato mai premiato come meriterebbe.

Il sindacato dovrebbe chiedersi il perché di questo insuccesso.

Un primo ragionamento va fatto intorno alla crisi dei salari ed al conseguente crollo dei consumi.

Già dai primi anni dell'euro c'è stato un enorme trasferimento di ricchezza dai lavoratori dipendenti e pensionati ad altre categorie di soggetti: il forte innalzamento di prezzi e tariffe, per ragioni del tutto estranee a normali e fisiologici processi economici, ha di fatto determinato una drastica riduzione del potere d'acquisto di pensionati e lavoratori dipendenti.

Conseguentemente, i consumi sono crollati, e il calo della domanda interna ha costituito una pesante concausa della crisi economica.

Invano la Uil aveva più volte denunciato questo pericolo e previsto le sue conseguenze, ponendo – talora in solitudine, tal'altra financo tra l'altrui insofferenza – l'urgente necessità di far crescere i redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati come potente leva anticiclica, nella prospettiva di una ripresa della domanda.

Non siamo stati capaci di far ascoltare la nostra rivendicazione per uno degli strumenti più potenti di redistribuzione del reddito, un fisco più equo ed efficace, con terapie d'urto, rivolte al sistema fiscale interno ed a quello internazionale dei “paradisi fiscali”, per invertire una tendenza che vede premiati gli evasori e tartassati i percettori di redditi fissi.

Sino all'inizio del 2009 non eravamo stati capaci di far ascoltare anche la nostra pressante richiesta di un sistema contrattuale più adeguato al conseguimento della crescita del salario e della produttività.

La maturata consapevolezza nelle associazioni datoriali della necessità di far crescere questi due fattori ci ha finalmente condotto ad una modifica del sistema contrattuale che sarà in grado, nei prossimi anni, di disinnescare la spirale perversa “bassi salari-bassa produttività”.

Il nuovo sistema contrattuale può dare un serio contributo all'inversione di tendenza rispetto alla condizione del nostro Paese, collocato agli ultimi posti nella classifica dei redditi in Europa.

Il vecchio sistema, sopravvissuto troppo a lungo a sé stesso, e solo dopo che erano stati conseguiti gli obiettivi prefissati, ha contribuito a trainare i salari verso il basso.

Nonostante le resistenze di chi, come la Cgil, non ha voluto seguirci su questa strada, la Uil incentrerà i prossimi quattro anni di azione intorno al “valore del lavoro” sulle potenzialità positive del nuovo modello contrattuale.

La UIL ritiene che il sindacato non possa abdicare al ruolo di “autorità” contrattuale e salariale, e che solo con il nuovo modello contrattuale sia possibile adempiere questo compito con efficacia e con risultati apprezzabili per i lavoratori e per il Paese.

Contratto nazionale e contrattazione di secondo livello sono le due gambe su cui far correre i salari. E mentre al primo, resta affidato il compito di garantire diritti e salari omogenei, il contratto decentrato – la cui diffusione deve essere incentivata anche fiscalmente – si vede affidato il compito di far crescere i salari reali e la produttività.

Questa soluzione contrattuale, peraltro, tende a valorizzare specificità aziendali e territoriali in un'ottica che non è basata su una distinzione meramente geografica, bensì su caratterizzazioni di qualità e competitività.

Quindi il metro di misura è rappresentato dal lavoro: alta produttività ed alti salari sono una funzione del lavoro e del sistema organizzativo aziendale e territoriale.

Nel contesto in cui i dibattiti sulle cosiddette “gabbie salariali” o quelli su un “egualitarismo” vuoto e mortificante perdono di valore, è evidente che il metro della diversità deve essere il merito.

A fianco del nuovo modello contrattuale, nell'ampio dibattito sui nuovi modelli industriali, la Uil è profondamente convinta che siano maturi i tempi per il consolidamento e l'affermazione di nuovi modelli di relazione.

Un nuovo sistema di relazioni tra i soggetti protagonisti della dinamica e della rappresentanza sociale, centrata su regole liberamente condivise tra le parti, sulla partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi di efficienza e produttività nelle imprese manifatturiere, nei servizi e nella pubblica amministrazione. Efficienza e produttività che non sono in antitesi con la contrattazione. Costituiscono, anzi, gli elementi trainanti della contrattazione di secondo livello, in quanto rendono possibile l'armonizzazione dei diversi interessi in gioco con gli incrementi di produttività, redditività e qualità realizzati in specifici ambiti aziendali e territoriali. Per questi motivi, è per noi positiva la decisione assunta dal di prorogare per tutto il 2011 la defiscalizzazione e la decontribuzione degli incrementi salariali derivanti da salario di secondo livello e la parallela decisione di aumentare fino a 40 mila euro il limite di reddito per godere delle agevolazioni fiscali. L'evoluzione tecnologica ed industriale, interconnessa con i percorsi di emancipazione sociale che hanno coinvolto il mondo del lavoro, rende ormai superato il vecchio modello di produzione, basato sulla rigida separazione dei fattori della produzione: da un lato il lavoro, dall'altro il capitale. Oggi c'è un nuovo fattore che può generare la diversità della qualità del prodotto e delle fortune aziendali: la conoscenza, che è sempre più spesso patrimonio del soggetto lavoratore, il che fa sostenere che la "proprietà" di "mezzi fondamentali di produzione" non è più appannaggio dei soli imprenditori.

Se ciò è fondato, è evidente che i vecchi paradigmi dei rapporti all'interno dei luoghi di lavoro sono saltati. Se ruoli e responsabilità restano diversi, l'antagonismo degli interessi non è più solo inutile, ma è anche dannoso, mentre l'estensione di quella logica partecipativa che già oggi trova espressioni efficaci nella "bilateralità", diventa il principio di un sistema produttivo in cui il lavoratore acquisisce una rinnovata centralità e l'impresa una rinnovata funzione economica e sociale, nuova affermazione del valore del lavoro e della centralità del capitale umano.

Diventa anche sempre più attuale l'esigenza di porre in connessione quanto stabilito dalle singole realtà aziendali (orari, flessibilità, gestione del tempo lavorativo) con il contesto istituzionale, che per effetto della riforma del titolo V della Costituzione, rende sempre più fondamentale il ruolo delle autonomie. D'altro canto, la stessa attuazione del federalismo fiscale comporterà un ruolo sempre più crescente del livello decentrato, con il conseguente innalzamento della responsabilità sia degli amministratori locali che delle nostre strutture sindacali, le quali, a partire dal livello territoriale, sono chiamate a svolgere un ruolo da protagonisti delle comunità locali.

D'altronde, già nell'accordo del 22 gennaio 2009, era prevista un'estensione della contrattazione decentrata e questo significa ripensare seriamente il nostro modello contrattuale ed organizzativo in modo che possa essere più efficace e inclusivo nelle aziende e nei territori, attivando nel contempo nuove competenze e nuove motivazioni per l'impegno e la militanza sindacale. Infatti, la contrattazione decentrata non è una fredda procedura burocratica e, tanto meno, l'applicazione di un rigido schema ideologico. È un costante processo sociale che va continuamente rivitalizzato ed arricchito con contenuti e strumenti operativi. Un sistema aperto e non predeterminato che si potrà delineare soltanto sulla base di un processo evolutivo e di una mobilitazione capace di coinvolgere un ampio ventaglio di energie sociali e di suscitare un concreto interesse delle forze economiche e produttive che devono vedere in essa, non un ulteriore gravame per limitare le potenzialità aziendali o per introdurre nuovi vincoli burocratici, ma un'opportunità offerta dalle parti sociali per rilanciare stabilmente il nostro sistema produttivo nell'ambito della competizione globale. La contrattazione decentrata comunque non può prescindere dalla gravità della situazione economica.

Anche il sistema dei rapporti con le altre organizzazioni sindacali si muoverà in una moderna logica: è definitivamente sparita dal nostro orizzonte la prospettiva di un'unità sindacale "a prescindere", fine e non mezzo.

Il futuro dell'azione sindacale è segnato dalla volontà di tutelare gli interessi dei lavoratori in una dimensione di sviluppo del Paese.

Sviluppo che non può essere esclusivamente legato alle dinamiche legate al Pil e ad una visione puramente quantitativa ed illimitata della crescita. In questo senso, ci sentiamo di sposare pienamente le tesi più volte esposte del premio Nobel dell'economia, Amartya Sen, quando sostiene che il Pil non può essere l'unico indicatore che stabilisce il grado di salute di un'economia. Per queste ragioni, è dunque sempre più urgente costruire una visione qualitativa e condivisa dello sviluppo. Una visione che abbia come meta ed obiettivo da raggiungere, un nuovo modello di welfare, che proprio partendo dal livello territoriale, sia in grado di fornire risposte adeguate ai problemi del lavoro, della formazione e dell'integrazione socio sanitaria. Un nuovo welfare non esclusivo, proprietà solo di una parte della società, cioè di quella parte che ha avuto la possibilità o la fortuna di accedere a lavori garantiti e a tempo indeterminato ma inclusivo delle forme di lavoro cosiddetto atipico che è caratterizzato dalle tematiche della flessibilità e dell'instabilità dei cicli economici. Un nuovo welfare aperto ai corpi intermedi della società e ai soggetti privati, a partire da, quelli già ampiamente sperimentati nella bilateralità, che non deve più rappresentare un costo sociale, ma che deve essere un elemento strutturale dello sviluppo, tanto da diventare un investimento produttivo a cui devono partecipare i diversi attori economici e sociali presenti nel territorio. Le coordinate che dovranno guidare l'intervento del nuovo modello di welfare dovranno tener presenti i seguenti fenomeni:

- ampliamento nelle aree del cosiddetto lavoro povero o scarsamente retribuito, parallelo al lavoro qualificato, tipico delle società avanzate e dei servizi come è la nostra;
- aumento delle esigenze di flessibilità che derivano dal nuovo modo di produrre innescato dai processi di globalizzazione;
- crescita dell'occupazione femminile che determina, accanto al dato di per sé positivo, la necessità di intervenire sui nuovi profili familiari e sulle tematiche derivanti dall'inserimento sempre più massiccio delle donne nel mercato del lavoro;
- il costante invecchiamento della popolazione, frutto anche dei progressi e della tecnologia medica, con la conseguente diffusione di persone che hanno bisogno di cure e di assistenza a causa di una ridotta autonomia.

Questo insieme di fenomeni, saliti alla ribalta delle nostre società solo recentemente, ha prodotto domande sociali sempre meno standardizzate e sempre più personalizzate. La famiglia, così come è oggi, non è in grado di soddisfarle, se non in modo residuale e limitato, o ricorrendo a forme di auto sfruttamento, che non possono assolutamente divenire regole generali.

La riforma del welfare, quindi, non può che significare valorizzazione della persona e riaffermazione della sua piena centralità in un contesto relazionale che sappia dare il giusto spazio sia alla famiglia che alle diverse comunità che a vario titolo si occupano di queste tematiche. E ciò implica la pratica costante e continua della sussidiarietà, così come definita dall'art. 118 della nostra Costituzione, intervenendo per promuovere il benessere, per valorizzare l'autonomia individuale e per prevenire le situazioni di disagio sociale. In questa ottica, il federalismo fiscale non deve essere considerato alla stregua di un pericolo o di una minaccia evocata per colpire qualcuno. Deve divenire una opportunità per il nostro Paese. Il federalismo che noi sosteniamo è quello in grado di superare e ricomporre in una sintesi unitaria i molteplici dualismi che storicamente affliggono il nostro paese e di garantire, rispettando la capacità contributiva dei cittadini, un'equa ripartizione della imposizione fiscale. Se si rileggono con attenzione le pagine conclusive di *Cristo si è fermato ad Eboli*, Carlo Levi, già oltre settanta anni or sono, individuava come unica soluzione possibile per il riscatto del meridione e delle aree sottosviluppate, non l'intervento verticistico ed autoritario deciso nelle stanze romane e quindi inevitabilmente incapace di comprendere e modificare la realtà, ma la responsabilizzazione diretta delle autonomie locali nella gestione della cosa pubblica. A questo punto una riflessione sorge spontanea. Se avessimo seguito le indicazioni dell'antifascista torinese avremmo avuto una democrazia diversa. Sicuramente migliore, perché fondata sui principi di responsabilità che avrebbero costituito un valido argine agli sprechi, al malaffare, alla corruzione e alla dilatazione impropria della spesa pubblica, usata soltanto per favorire e ampliare le clientele.

Quanto fin qui delineato, va in direzione di un progetto innovativo della Uil per una nuova confederalità e per un moderno riformismo.

Confederalità che va declinata come un processo progettuale che vuole sconfiggere gli egoismi, i corporativismi e le rivendicazioni particolaristiche.

Moderno riformismo, perché pensiamo che esso debba saper coniugare contestualmente gli interessi delle imprese con quelli dei lavoratori, quello delle pubbliche amministrazioni con gli interessi dell'utenza. Per questi motivi, dovremo anche modificare il nostro modo di rapportarci ai problemi: una vertenza, una rivendicazione non sono una vertenza ed una rivendicazione di una categoria isolata, ma è la vertenza e la rivendicazione di tutta la Uil. Per questi motivi, da tempo, abbiamo lanciato la sfida riformista come risposta ai problemi del paese; una sfida che, lungi dall'essere un atto di supponenza o di inutile rimpianto del passato, vuole raccogliere il meglio della tradizione riformista e proporla al paese in una versione moderna ed adeguata ai tempi, chiamando tutti, per la parte di propria pertinenza, ad un'assunzione diretta di responsabilità e ad un cambiamento radicale di prospettiva. La contrattazione decentrata può contribuire a disegnare nuovi equilibri sociali e nuove dinamiche relazionali che possono avere come approdo auspicabile una pace sociale matura e consapevole. Non è un caso che nei testi attuativi del nuovo modello contrattuale si parla esplicitamente di lavoro preventivo, di conoscenza comune delle parti delle condizioni produttive per definire obiettivi condivisi, necessari per la crescita della competitività. Lo confessiamo. Abbiamo obiettivi ambiziosi ed uno di questi è l'eliminazione dell'asimmetria informativa che relega il sindacato ed i lavoratori ad un ruolo subalterno. Ma raggiungere questo obiettivo, senza fare vuote affermazioni velleitarie ed inconcludenti, significa aver ben chiaro il percorso da compiere. Un percorso che può realizzarsi compiutamente soltanto se c'è l'innalzamento delle nostre competenze negoziali e il coinvolgimento di nostri tecnici di fiducia, fin dalle fasi istruttorie. La Uil ribadisce la sua natura di sindacato libero da ogni visione ideologica e dogmatica. Siamo un soggetto collettivo, che pone al centro della sua iniziativa sindacale, la piena valorizzazione della persona e la possibilità che essa realizzi concretamente le proprie aspirazioni e i propri progetti esistenziali. Per noi, ogni lavoratore è una identità unica ed irripetibile e non una amorfia individualità in attesa di essere irreggimentata e dissolta in un indistinto processo di massificazione. Da laici, condividiamo l'affermazione del Concilio Ecumenico Vaticano II, per cui «l'uomo è l'autore, il centro e il fine di tutta la vita economico-sociale».

Per queste ragioni siamo per nulla interessati ai formalismi giuridici, alle procedure capziose che finiscono per rappresentare il lavoratore, non come un soggetto meritevole di tutela, ma come una persona impedita e limitata nelle sue facoltà razionali di compiere delle scelte consapevoli. E si badi: questa immagine, questa rappresentazione dei lavoratori italiani viene proiettata e diffusa ancora oggi. Come se Pellizza da Volpedo godesse di ottima salute, come se un secolo di lotte e di conquiste sindacali fosse trascorso invano, come se non ci fosse la scuola di massa e l'accesso universale alle nuove tecnologie dell'informazione. E' come imporre per decreto l'abolizione degli orologi da polso e regolare il tempo e la vita delle persone sulla base dei rintocchi del campanile, che scadevano i diversi momenti della giornata.

A nostro giudizio, invece, ogni lavoratore deve poter esprimere liberamente il proprio potenziale, in un contesto in cui agiscono variabili determinate dalla gestione dei tempi delle città, dalle flessibilità orarie aziendali e dalle novità organizzative introdotte nei servizi che permettono ad ognuno di trovare un giusto equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, soprattutto per chi ha esigenze particolari legate al proprio stato di salute, ma anche esigenze di studio o di impegni personali legati alla sfera della solidarietà e del volontariato.

Negli ultimi anni ci sono state molte esperienze, spesso supportate da finanziamenti regionali e nazionali, che hanno evidenziato come sia necessario misurarsi con domande sociali che non richiedono risposte standardizzate, ma l'attivazione di un'ampia gamma di strumenti. D'altronde, già la l. n. 53/2000 finanzia la costruzione di un contesto in grado di mettere insieme i tempi delle città con le esigenze aziendali di flessibilità, creando i necessari servizi di sostegno per armonizzare i tempi di vita e di lavoro. Ci sono quindi tutte le condizioni di riferimento per avviare delle

sperimentazioni, che possono prevedere anche forme di contrattazione che lascino le parti libere di regolare come meglio credono i loro rapporti su queste materie.

Il sindacato rischia di diventare un reperto del passato, se non considera i lavoratori persone mature e responsabili in grado di operare scelte consapevoli direttamente con le aziende, ma se viene preso dall'ansia di fermare il tempo, dalla smania di regolare tutto e di vietare ogni iniziativa individuale promossa dal singolo e con il consenso della azienda.

Si parla tanto di fine del fordismo: ma la fine del fordismo non coincide forse con un paradigma sociale e produttivo che pone al centro della sua iniziativa le tematiche della soggettività nei consumi e nei modi di produrre e della centralità della persona nel disporre e nell'organizzare la propria esistenza? Oppure dovremmo preferire il più rassicurante sistema in cui tutto era standardizzato ed omologato ma sicuramente meno libero?

Alcune considerazioni finali a questo punto si impongono. Viviamo in uno dei momenti più delicati della nostra storia repubblicana. La qualità dell'offerta politica allontana oggi un gran numero di cittadini dalla partecipazione attiva, tant'è che le forme di astensione negli ultimi anni sono notevolmente aumentate e con esse il senso di sfiducia verso le istituzioni. E questo avviene nel quadro di una situazione in cui i nodi strutturali del nostro paese sono tutt'altro che risolti, dalla bassa produttività alla emergenza rappresentata dalla disoccupazione giovanile e al permanere di vaste aree di lavoro sommerso.

Il sindacato può rilanciare la crescita complessiva della società italiana e ridare un senso diverso ed originale a termini come democrazia e partecipazione. Praticandole e diffondendole quotidianamente in ogni luogo, dalle aziende alle realtà territoriali, dai servizi alla pubblica amministrazione, attraverso il coinvolgimento e l'inclusione di ciascuno e di tutti e con un senso alto e nobile del significato di comunità nazionale.

Sarà questa la cifra dell'agire della Uil e la misura della qualità dei rapporti.

In un'epoca in cui non si fanno più sogni collettivi, ma solo sogni individuali, il compito del sindacato è diventato molto più complesso: portare a sintesi miriadi di sogni individuali.

Mentre le ideologie – non le idealità e le idee – vanno definitivamente estromesse dal mondo del lavoro insieme alla tentazione di surrogare la politica, di assoluto valore, e potenzialmente unificanti, rimangono il valore della persona e del lavoro.

Su tutto questo si muoverà la Uil: lancerà a tutti, ed in primo luogo a sé stessa, la sfida per un nuovo riformismo sociale che dovrà mutuare da quello del passato i valori (libertà, uguaglianza, solidarietà) e la centralità della persona umana e della sua identità sociale e politica a partire dal lavoro nel suo rapporto con il mercato.

Per dirla in termini Kantiani: sappiamo cosa studiare, cosa fare per cambiare e cosa sperare, e quindi abbiamo un futuro.

Paolo Pirani