

Il sindacato ha un ruolo centrale nella tutela del lavoro e dei lavoratori

Il lavoro nella società è centrale, sia come strumento per procurarsi i mezzi necessari a garantire una vita dignitosa a se stessi e alla propria famiglia, sia per la realizzazione della persona umana: il lavoro è dignità.

Personalmente ritengo che non ci siano parole più semplici e belle di quelle pronunciate da Papa Francesco in occasione del Congresso della Cisl per ricordarci il senso stesso del lavoro e la sua dimensione più umana: *“Persona e lavoro devono stare insieme, il lavoro senza persona è disumano, ma la persona senza lavoro è parziale, incompleta perché la persona si realizza in pienezza quando diventa lavoratore, l’individuo si fa persona quando si apre agli altri, alla vita sociale, quando fiorisce nel lavoro. La persona fiorisce nel lavoro. Il lavoro è la forma già comune di cooperazione che l’umanità abbia generato nella sua storia, ogni giorno milioni di persone cooperano semplicemente lavorando: educando i nostri bambini, azionando apparecchi meccanici, sbrigando pratiche in ufficio. Il lavoro è una forma di amore civile: non è un amore romantico, né sempre intenzionale, ma è un amore vero, autentico, che ci fa vivere e porta avanti il mondo”*.

In un incontro con 1500 lavoratori dell' ILVA il Pontefice ha sottolineato che *“Anche l'imprenditore è un lavoratore”*, un chiaro invito agli imprenditori a non trasformarsi in speculatori, e ha messo in discussione l'ideologia del merito, che inevitabilmente lascia indietro qualcuno e produce una società sempre più divisa, che o avanza nel suo complesso, o è destinata a retrocedere.

La centralità dell'impresa nell'economia trova un suo equilibrio solo nel riconoscimento della centralità della persona nella società (e il suo benessere: economico, ambientale, sociale, relazionale, culturale...).

I grandi temi sul lavoro non possono essere rinchiusi nell'ambito di discussioni filosofiche, dottrinali, sociologiche o giuridiche, ma devono tradursi in comportamenti, situazioni, fatti, non da ultimo scelte, che ne garantiscano la concretezza nei luoghi di lavoro.

Attraverso le scelte politiche, che sono determinanti per garantire un quadro regolatorio chiaro e “certo”, **viene tradotta l'idea di lavoro che caratterizza una società**, favorite (o penalizzate) anche le scelte di investimento, oltre a quelle individuali di partecipare o meno al “mercato del lavoro”.

Il sindacato ha un ruolo centrale nella tutela del lavoro e dei lavoratori, il libero arbitrio del legislatore, che peraltro è un soggetto terzo rispetto ai principali attori del lavoro, imprenditori e lavoratori, potrebbe alimentare il conflitto sociale e non fornire risposte adeguate a contesti sempre più competitivi e differenziati, tra settori, tra territori, tra singole imprese.

Attraverso i contratti collettivi di lavoro, siano essi nazionali o aziendali, i rappresentanti dei lavoratori e le aziende individuano dei **punti di equilibrio** per rendere l'attività di impresa sostenibilmente più competitiva, e le migliori soluzioni per le gestione delle numerose e continue riorganizzazioni aziendali (dalla gestione delle gravi crisi, a quelle più ordinarie).

Le **risposte** che vengono fornite avvengono **nell'ambito del quadro normativo in vigore** che prevede delle tutele per i lavoratori coinvolti nei processi riorganizzativi e offre diverse possibilità anche agli imprenditori.

A prescindere dai limiti imposti dalla legge, o alle differenti possibilità offerte alle imprese, o ai controllimiti garantiti dalla Costituzione (**art. 41** “ *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...*”), è doveroso un **richiamo al senso del lavoro e ai principi già esposti sul ruolo dell'impresa nell'economia, del singolo nella società, della dignità del lavoro**.

Se un'impresa vuole **decentrare** l'attività produttiva o **esternalizzare rami d'azienda** (nei quali **lavorano delle persone che sono intimamente legate all'impresa**, e non solo per la dipendenza economica che le vincola, ma anche per le relazioni che si sono create nel tempo, con l'impresa stessa, oltre che con le altre persone che ci operano), a prescindere dalla legittimità giuridica e/o dalla gestione contrattuale, **la società civile dovrebbe domandarsi se quella scelta imprenditoriale è determinante o inevitabile per garantire la continuità dell'attività produttiva**, oppure se è volta esclusivamente a massimizzare i profitti per chi investe nel capitale di rischio.

Questa è la principale domanda che dovrebbe porsi qualsiasi stakeholder di un'impresa.

In **ambito bancario** assistiamo da anni a continue fusioni, incorporazioni, **cessioni di rami d'azienda** o di società controllate, **riorganizzazioni e piani industriali**, che si pongono come **obiettivo principale la realizzazione di utili sempre più ambiziosi**.

Tali processi, nel settore, vengono gestiti attraverso **ottimi accordi sindacali che gestiscono le ricadute** sul personale, **creano nuova occupazione** giovanile e cercano di **limitare gli "eccessi"** che rischiano di pregiudicare l'immagine, la sostenibilità e la credibilità del sistema creditizio nel Paese, mettendone in discussione la sua centralità.

Ma un cittadino o uno stakeholder non dovrebbe forse considerare in termini diversi le scelte aziendali? **Non è forse opportuno valutare la necessità di certe scelte e i suoi effetti** (non solo immediati, ma anche differiti)?

Se un'impresa decide di **esternalizzare dei "rami d'azienda"** perchè considerati **"no core"**, quindi anche dei lavoratori ivi impiegati conseguentemente considerati non strategici, **dove è la linea di confine**, in particolare in un'epoca storica caratterizzata da processi di sostituzione del lavoro con processi automatizzati e governati dall'intelligenza artificiale? **E' una linea statica o dinamica? E chi la decide? Potenzialmente un domani potremmo essere tutti "non strategici"** e la fallibilità umana (anche manageriale) sostituita dall'infalibilità (apparente) delle macchine. E' questo il futuro che vogliamo garantire al lavoro?

Il sindacato non può e non si limita a fare da "contabile" delle scelte aziendali, a prescindere dal fatto che il legislatore offra la possibilità alle imprese di procedere con la cessione in assenza di accordo sindacale (fermo restando il successivo controllo giudiziale di legittimità, in caso di singole controversie), ma **è doveroso che denunci e contrasti scelte non determinanti a garantire la continuità economica dell'impresa**.

Lo slogan "No alle esternalizzazioni" è chiaro, semplice, immediato, efficace in termini comunicativi, ma **non è sufficiente** se si vuole contribuire a sostenere una cultura sociale d'impresa, un diverso paradigma, un nuovo e necessario umanesimo in cui la persona sia davvero al centro.

Questo richiedo **uno sforzo e un impegno maggiore per tutti**, in particolare per chi ha la responsabilità di rappresentare interessi collettivi.

Milano, 10 settembre 2019

Andrea Battistini
Segretario generale First Cisl Lombardia