

TREVI, 16 Aprile 2009 Seminario EWC Project

Relazione introduttiva - Roberto De Santis

Quando un anno fa elaborammo questo progetto non prevedevamo la crisi finanziaria dello scorso autunno ed il suo trasferimento all'economia reale, che oggi germina drammi umani e brucia risorse imponenti.

Il modello di impresa che si stava affermando in Europa non era il più gradito alle nostre associazioni e ai nostri sindacati.

Non esiste un modello unico d'impresa, ma come possiamo non rilevare alcune caratteristiche che fanno almeno tendenza?

I casi come ENRON negli Usa, ma anche Parmalat in Italia - sono solo degli esempi - offrivano sufficienti indicazioni sul motivo che muoveva i top manager a dare la massima attenzione alle semestrali e addirittura alle trimestrali di cassa, anziché al prodotto.

Nel percorrere questa strada ci sono due cose di troppo: il sindacato e il valore che comunemente riconosciamo al lavoro. Non sono mancate iniziative per superare questi ostacoli.

La riduzione del peso del sindacato comporta per lo meno un blocco nella ripartizione della ricchezza e, con la crisi attuale, addirittura il sovvertimento dei valori che faticosamente sono stati costruiti in tanti anni di interventi sulla distribuzione.

Come lavoratori di forte competenza non possiamo esimerci dall'osservare che una scarsa considerazione al prodotto e l'attenzione massima alla semestrale fa perdere al lavoro la centralità nell'esistenza di un lavoratore.

Quella del lavoro non è un'esperienza marginale, ma è ciò che permette ad ogni individuo di sentirsi parte dell'umanità.

L'organizzazione del lavoro, con la testa ed il cuore ai risultati di borsa, diventa funzione di questi risultati e non ha più la propria centralità nel prodotto.

Oggi siamo di fronte a cifre impressionanti relative alla disoccupazione e alla conseguente diffusione dell'impoverimento e della precarietà.

Si sono tenuti vertici straordinari conclusisi con affermazioni di principio e raccomandazioni generali. Sono stati predisposti piani di intervento pubblico, di cui non sappiamo gli esiti.

La sensazione è che lo smarrimento di fronte a questa crisi non riguardi solo la gente comune. Certamente servono subito misure tecniche fondate sulla competenza degli esperti.

Dobbiamo, tuttavia, avere la consapevolezza che gli interventi possono ripararci dalle forti intemperie che stanno precipitando sulle nostre teste, ma la struttura su cui poggiano deve essere completamente rinnovata.

Questa non è un'operazione meramente tecnica, ad essa va dedicato tempo, e per la quale vanno impegnati una molteplicità di saperi, compresi quelli che stanno nel mondo del lavoro e che le nostre associazioni rappresentano.

Abbiamo assistito ad una finanziarizzazione dell'economia che non è stata contrastata adeguatamente e la sola alternativa è stata individuata nella decrescita.

Una finanza equilibrata con gli altri fattori dell'economia favorisce i meno ricchi; mentre una finanza legata al rendimento a breve e brevissimo termine è pericolosa per tutti.

La finanziarizzazione dell'economia impedisce alla finanza di svolgere la sua funzione ponte fra il presente e il futuro, a sostegno della creazione di nuove opportunità di produzione e di lavoro nel lungo periodo.

Va spostato il baricentro, rivolgendo attenzione e azioni a favore degli investimenti, dei prodotti, dei servizi, della sicurezza e della persona.

Il capitalismo speculativo aveva già generato la crisi di ottanta anni fa, dalla quale fu possibile uscire grazie allo sforzo che promosse una maggiore giustizia e sicurezza sociale per tutti.

Le ricette di allora sono inapplicabili, ma lo spirito che le animava può dare anche oggi la giusta ispirazione, perché la rete va gettata più lontano.

Vanno in questa direzione i suggerimenti dei sindacati mondiali e contenuti nel documento Global Unions - Dichiarazione di Londra, predisposto per la riunione del G20.

In termini più specifici, c'è un forte richiamo al "*new deal verde*", per l'avvio di investimenti su vasta scala sui temi dell'efficienza energetica e delle fonti rinnovabili di energia.

Crediamo che questo rappresenti allo stato attuale il migliore modo di stimolare la creazione e la trasformazione di posti di lavoro di qualità elevata.

La crisi attuale ci deve far capire l'importanza di occuparci di questioni trascurate quali un'economia che vede l'ambiente come opportunità di crescita e il lavoro realizzato in condizioni effettive di benessere.

Due obiettivi molto concreti sui quali impegnare il lavoro delle alte professionalità, attraverso le modalità del dialogo sociale.

Sarebbe di scarso peso se ciò avvenisse in un solo paese europeo, in una sola azienda di un gruppo multinazionale.

Avrebbe deboli effetti e non inciderebbe sulle conseguenze perverse delle politiche protezionistiche, sempre in agguato, delle azioni di tutela della sola dimensione nazionale, della difesa di lavorazioni improduttive.

Di contro potrebbero essere il collante fra i lavoratori dei diversi stabilimenti nei vari paesi, il filo rosso che indica le scelte di politica aziendale dei CAE.

La conservazione dell'ambiente ci viene imposta sia dal caos ambientale a cui stiamo assistendo e dal avvicinarsi rapido della fine delle risorse energetiche più diffuse.

In questi anni, per lo meno in Italia, i bilanci di responsabilità sociale sono stati più strumenti di marketing aziendale che veri e propri mezzi per dare risposte alle attese germinate dalla parola sostenibilità.

Queste attese vanno soddisfatte e i lavoratori che rappresentiamo hanno i requisiti di conoscenza per contribuire a questo impegno.

Un tempo la conoscenza ha avuto un ruolo marginale in quanto incideva sulla produzione e poco sull'innovazione. Oggi non è più così!

La cura dell'ambiente, infatti, è innovazione di prodotto e di processi di cui si occupano direttamente molti di noi.

I quadri sono in grado di tenere l'ambiente dentro la strategia d'impresa e di pensare in modo sostenibile già nelle fasi di ideazione e di progettazione, ovvero possono orientare all'interno delle aziende le scelte a favore della trasformazione.

I quadri sono in grado di far emergere i costi ambientali e trasformarli in numeri e costi aziendali.

Di qui il tratto è breve per passare al tema relativo al benessere organizzativo, infatti, la sostenibilità non può essere intesa come indifferente o contro la persona.

Si dice da più parti che i driver di crescita non sono più solo capitale e lavoro, ma innovazione e creatività, a cui è dedicato il 2009 come anno europeo.

Crediamo che tutte le imprese, di qualsiasi tipo esse siano, dovranno contemplare nella loro organizzazione l'introduzione del lavoro creativo, in quanto costituisce l'antidoto per non inaridirsi e morire.

Innovazione e creatività non nascono a comando e hanno bisogno di una condizione ambientale particolare, di cura.

C'è l'esigenza, allora, che emerga un nuovo approccio centrato sul riconoscimento del benessere dei lavoratori non solo come un diritto fondamentale, ma anche come un elemento indissolubilmente legato allo sviluppo organizzativo, alla funzionalità e alla performance di un'impresa che sempre più deve assumere un orientamento strategico e confrontarsi col mercato globale.

L'ambiente aziendale deve essere permeato della cultura del benessere e da politiche che mettono in equilibrio il tempo di vita e il tempo di lavoro.

I CAE costituiscono un elemento importante per questa politica:

- ⇒ Sono un'esperienza diffusa e significativa, che riguarda oltre 15 milioni di lavoratori in Europa;
- ⇒ Costituiscono un esempio di partecipazione concreta del modello sociale europeo;
- ⇒ Il loro buon funzionamento migliora le relazioni nelle aziende nazionali e nei gruppi dove non è prevista la loro costituzione;
- ⇒ La proposta di revisione della direttiva, pur non comprendendo alcune delle indicazioni di miglioramento elaborate dal sindacato europeo, avvierà sicuramente un processo di sensibilizzazione sulla

materia, promuoverà una loro maggiore diffusione, migliorerà il funzionamento.

I quadri si candidano a svolgere un ruolo al loro interno, a dare il loro contributo di esperienza e di conoscenza, possibilmente caratterizzando il loro impegno nella direzione della sostenibilità e della responsabilità.

Questi lavoratori possono essere l'anello di congiunzione tra lavoratori ed i loro rappresentanti, garantire, cioè, l'elemento di collegamento che rende possibile la comunicazione tra le parti, e di conseguenza l'informazione necessaria alla cooperazione all'interno e all'esterno dell'azienda.

Le associazioni dei quadri dei sindacati confederali e del management italiano, partner in questo progetto, hanno addirittura promosso un premio alle migliori pratiche di dialogo sociale e ai migliori accordi di relazioni partecipative, proprio nell'intento di promuovere l'impegno di tutti verso uno sviluppo sostenibile. Stiamo lavorando per la 4° edizione ed ormai il premio Etica e Impresa è una realtà significativa nel panorama del lavoro del nostro Paese.

Molte le questioni e diversi gli interrogativi che dobbiamo affrontare in questi giorni di confronto e di dibattito.

Le difficoltà, il loro numero ed il loro peso, non ci spaventano, anzi. Sappiamo di dover fare un lavoro duro, ma con la consapevolezza che deve essere fatto per uscire migliori dalla drammatica crisi in cui è precipitata l'economia mondiale.

La partecipazione dei quadri dentro il sindacato confederale secondo l'esperienza italiana accrescerà la visibilità dei processi di trasformazione in corso, che vedono profondamente coinvolti anche i lavoratori con qualifiche elevate.

Al contrario non va affatto trascurato il contenuto di sfida che i processi riorganizzativi del lavoro contengono, nel senso delle potenzialità che lascia intravedere di importanti mutamenti sociali e della opportunità di una gestione di questi fenomeni in senso democratico.

La partecipazione dei quadri dentro i CAE possono costituire quella buona pratica da trasferire anche nelle altre realtà produttive.

Crediamo che il dialogo sia possibile e che da questa crisi dovrebbe uscire rinforzato. La sua rinuncia significherebbe un declino certo per le nostre comunità. Il dialogo non vede i soggetti uno di fronte all'altro nell'attesa di scoprire chi ha ragione ho torto, ma quello di mettersi l'uno accanto all'altro dichiarandosi reciprocamente la volontà di guardare avanti, di dare ciascuno la propria parte per il bene comune.