

RELAZIONE A NOME DELLA SEGRETERIA FIM CISL ALESSANDRIA ASTI

CAMBIAMENTO: NESSUNA PAURA PER IL FUTURO

Introduzione

Care amiche e amici, gentili ospiti

Questo secondo congresso della FIM – Cisl di Alessandria – Asti vede la partecipazione di 85 delegati in rappresentanza di 2730 iscritti ed è il risultato tangibile della radicata presenza della nostra organizzazione in 170 aziende del territorio.

Grazie alla militanza delle delegate e dei delegati, che hanno speso il loro tempo sottraendolo spesso agli impegni familiari e a volte sacrificando possibilità di carriera, è stato possibile mantenere viva e forte la FIM – Cisl nonostante i continui tagli occupazionali nell'area dei Comuni e delle Province di Alessandria e Asti.

Siamo inseriti in un contesto del paese Italia complicato e complesso:

1) C'è un dato largamente condiviso e statisticamente documentato: la produttività del lavoro non cresce da tempo ai ritmi degli altri paesi concorrenti ed in presenza di una dinamica del costo del lavoro sostanzialmente allineata alla media europea, la dinamica del costo lavoro per unità di prodotto penalizza la competitività delle imprese. Questi indicatori aggregati nascondono però, una varietà di situazioni. In uno nostro settore, in una stessa area geografica ci sono imprese espansive che hanno investito, innovato, esportato, traducendo i benefici in maggiori profitti ed imprese che si sono difese con i tagli sui prezzi e sui costi dei fattori produttivi (in primis il lavoro) in un'ottica di sopravvivenza che non ha impedito un forte restringimento della base produttiva. Le imprese difensive sono tuttora la maggioranza per cui il problema che si pone è di individuare le cause di questa scarsa vitalità produttivistica e gli spazi recuperabili nel nuovo contesto economico in continua evoluzione.

2) Il tema della produttività e del suo legame con i salari è sempre stato al centro delle relazioni contrattuali. L'incentivazione della produttività del lavoro, ha trovato larga applicazione con l'istituzione dei premi collettivi, legati alla crescita dei volumi produttivi negli anni dell'espansione fordista, con la successiva trasformazione nei più

articolati premi legati alla realizzazione degli obiettivi aziendali nelle fasi successive di rallentamento della crescita in un mercato sempre più aperto e competitivo.

Questa esperienza di collegamento salari- produttività ha trovato applicazione nelle imprese metalmeccaniche di maggiore dimensione, scontandone nel tempo il progressivo ridimensionamento ed è entrata nell'ombra con il nuovo orientamento delle parti sociali a favore della concertazione sociale che ha privilegiato gli approcci a livello macro economico. In ogni caso la dimensione economica dei premi collettivi aziendali non ha mai assunto una massa critica tale da influire sulla politica di impiego e di redistribuzione del reddito.

3) Una politica di rilancio del legame salari-produttività deve partire dai punti di forza che pongono ancora il nostro Paese al secondo posto in Europa come peso dell'industria manifatturiera. Punti di forza sono le imprese che si sono poste sulla frontiera dell'innovazione e che sono entrate nella catena del valore a livello internazionale (le nostre multinazionali tascabili) ed il protagonismo di alcuni territori che hanno valorizzato i vantaggi competitivi locali (qualità del prodotto e del lavoro) più difficilmente replicabili nei paesi emergenti, in un contesto di istituzioni locali efficienti e cooperative.

Un primo obiettivo è quello di estendere le "buone pratiche aziendali" al resto della struttura produttiva.

Analisi ormai concordi rilevano che il divario di produttività, in termini comparativi europei, non è tanto attribuibile ad una minore intensità capitalistica (meno investimenti in macchinari) quanto al più limitato stock di conoscenze e di capacità manageriali, anche a causa di una struttura produttiva molto frammentata. Un ritardo che rischia di aggravarsi in presenza delle nuove tecnologie digitali (estensibili anche alle imprese minori) che pongono problemi di integrazione dei nuovi sistemi nei processi tradizionali, con paralleli adattamenti negli assetti organizzativi e nella gestione del personale.

Per quanto riguarda la leva territoriale, il processo di innovazione diffusiva trova ostacoli ancora maggiori, come dimostra l'allargamento delle disuguaglianze in termini economici e sociali tra le diverse aree del Paese.

Ai tradizionali divari infrastrutturali ed istituzionali si sono aggiunti i più difficili accessi alle innovazioni tecnologiche da parte dei territori più decentrati e meno attrezzati anche perché le nuove tecnologie digitali, orientate più ad obiettivi di intrattenimento che di produzione, sono

meno attente nel fornire soluzioni laddove la domanda è meno remunerativa.

4) Una constatazione inconfutabile è che il circolo vizioso bassa produttività-bassi salari, di cui soffre il Paese, non è stato scalfito neppure in presenza di alcune condizioni favorevoli di origine internazionale (basso costo del denaro, del petrolio) presentatesi nel 2015-2016.

Occasione mancata per ridurre i nostri divari in termini di produttività del lavoro e di occupazione, le due variabili alla base della crescita del PIL. I recenti dati del DEF (Documento Economia e Finanza) confermano una ripresa in termini di PIL e di occupazione, con una residuale debole crescita della produttività per addetto: 0,2 per il 2015, 0,3 per il 2016. Le proiezioni estese al 2019 non evidenziano accelerazioni di rilievo, confermando uno scenario macro-economico ancora lontano dal recupero delle condizioni pre-crisi.

Anche il documento programmatico del Governo per attivare nuova crescita non prevede un riallineamento agli standard europei in termini di PIL, di produttività del lavoro ed occupazione al 2019, nonostante più elastici vincoli europei in materia di bilancio pubblico.

5) Il problema che si pone è quello di accendere nuovi motori di sviluppo per evitare l'ulteriore contrazione della base produttiva ed occupazionale. Si tratta di valutare in quale misura la strategia, a livello macro-economico proposta dal Governo, possa essere accelerata nei suoi risultati incrociandosi con un nuovo dinamismo promosso dal basso. Le parti sociali, soprattutto a livello locale, possono dare un contributo alla diffusione dell'innovazione produttivistica nelle aziende e dei territori in ritardo. Il nuovo dato emergente è di carattere culturale. Un nuovo approccio alla produttività, che ormai superi la vecchia tesi, fatta propria dalle aziende meno innovative (la maggioranza) che la flessibilità del lavoro e la riduzione del costo del lavoro siano le leve per sopravvivere nel nuovo mercato concorrenziale. Smentita dai dati statistici questa convinzione per l'impossibilità di competere su questo piano con i paesi emergenti, emerge un nuovo approccio alla produttività del lavoro colta nella sua dimensione multifattoriale in cui rientrano in considerazione variabili che riguardano investimenti, nuovi modelli di business, innovazioni organizzative, qualità professionale e ruolo del lavoro. Conseguente è la convergenza su nuove regole contrattuali che favoriscano un decentramento "ordinato" per rimettere in moto la regola aurea del rapporto salari-produttività. Più produttività e più salari è il dato di convergenza, convalidato dal fatto che in presenza

di una rigidità verso il basso dei salari garantita dai contratti nazionali, la mancata produttività del lavoro penalizza la competitività, sia di sistema sia quella dei singoli sottosistemi produttivi.

6) Per Noi il campo più maturo di sperimentazione è quello a livello di azienda e di contrattazione aziendale. Un salto di qualità può essere indicato dal passaggio da una produttività del lavoro realizzata ex post, oggi penalizzata da reciproche rigidità ad una produttività programmata ex ante, a cui legare un previsto beneficio salariale. Si tratta di variabili già incluse nei processi di programmazione aziendale, oggi orientate alla creazione di valore per gli azionisti e per una parte di lavoratori che decide l'azienda, da estrapolare a sostegno di una maggiore propensione produttivistica dei lavoratori. Un parametro da gestire consensualmente può essere una dinamica del costo lavoro per unità di prodotto da mantenere in linea con le esigenze di competitività delle imprese nel mercato di riferimento. Un parametro da definire a livello di singola azienda in termini di reciproche responsabilità dell'impresa e del lavoro (di cui tener conto nelle successive fasi di redistribuzione della maggiore ricchezza prodotta, evitando di scaricare sul lavoro le inefficienze attribuite al capitale) e da interpretare alla luce delle altre molteplici variabili, interne ed esterne che concorrono a determinare la "performance" complessiva di impresa.

Il previsto coinvolgimento partecipativo dei lavoratori, sollecitato dalle nuove tecnologie digitali deve essere salvaguardato sia che i benefici della produttività siano tradotti in aumenti salariali, sia in nuove forme di welfare aziendale, non escludendo compensazioni in termini di riduzione degli orari di lavoro a vantaggio di una maggiore occupazione. Una "ordinata" diffusione della contrattazione aziendale potrebbe anche favorire un'evoluzione del ruolo del contratto nazionale, con ciò eliminando una questione oggi controversa.

7) In conclusione come parte sociale possiamo dare un contributo nell'ambito della nostra autonomia, alla diffusione innovativa e produttivistica perché la nostra industria metalmeccanica possa riposizionarsi nel nuovo scenario internazionale.

Se guardiamo però alle esperienze dei paesi più avanzati con i quali ci confrontiamo sul piano competitivo, c'è un terzo attore, lo Stato, che interagisce con le parti sociali, attraverso strategie di politica industriale, quale strumento ordinario di politica economica. Ciò avviene attraverso "istituzioni" di cooperazione, ai vari livelli dell'attività economica, strumenti di raccordo fra le domande che provengono dal basso e le risposte dall'alto, con cui si rafforza, tra l'altro, la

legittimazione della politica. Da noi sussistono ostacoli storici ad un gioco cooperativo fra Stato e parti sociali e fra le diverse parti sociali.

Prima si avvertirà che questa povertà della dimensione istituzionale è una diseconomia di sistema non meno rilevante di quelle normalmente evocate (infrastruttura e così via) prima si creeranno le condizioni per un esame obiettivo del perché la produttività fatica a crescere nel nostro sistema economico e su quali fattori occorre intervenire per riattivarne la dinamica nel suo collegamento con i salari.

II CCNL

Il contratto nazionale di categoria! Dopo 8 anni la firma unitaria è la risposta allo scontro consumato tra i metalmeccanici negli anni passati per chi pensava di uscire dalla concertazione con una generalizzata fase di rivendicazione salariale a livello nazionale.

Da quello scontro, che in alcune situazioni aveva assunto toni inaccettabili, non solo tra dirigenti delle organizzazioni, ma, cosa più grave tra gli stessi delegati e lavoratori, oggi è chiaro la sconfitta per il massimalismo, la demagogia, l'irresponsabilità.

I rapporti tra FIM-FIOM-UILM di Alessandria e di Asti sono ripresi con la consapevolezza che da soli si è più deboli, o peggio si rischia di essere subalterni.

Ma guardare indietro, per stabilire chi aveva ragione non serve a nessuno; guardiamo avanti e insieme affrontiamo con concretezza i problemi quotidiani di chi vogliamo rappresentare.

Il giorno 25 gennaio si è svolto dopo tanti anni una riunione degli esecutivi nazionali di FIM FIOM UILM unitariamente: la parola d'ordine dei tre segretari Generali è: UNITARIETA' e Noi intendiamo collaborare attivamente perchè le parole diventino fatti.

II TERRITORIO

Territori confinanti ma con tipologie produttive diverse colpiti entrambi da una crisi profonda che ne ha di fatto bloccato lo sviluppo. Ma e' giusto evidenziare che non tutte le crisi sono figlie del contesto economico che ha colpito il mondo negli ultimi 8 anni ma alcune di queste sono frutto di sciacallaggio da

parte di imprenditori che hanno creato effetti devastanti in termini di occupazione.

E se a livello nazionale e' in ballo per il solo settore metalmeccanico il futuro di oltre 65000 operai oggi in mobilita' piu' gli oltre 86000 in cassa integrazione lascio a voi immaginare le ripercussioni che in percentuale avremo nel breve periodo sul territorio Alessandrino e Astigiano.

Esattamente un anno fa sui quotidiani Astigiani si parlava di Autoequip azienda leader nella costruzione di Autolavaggi automatici con oltre 70 addetti dove la Fim e la Rsu non hanno sottoscritto l'affitto di ramo d'azienda a dir poco anomalo e dove la nostra organizzazione in comune accordo con i lavoratori non ha esitato nel depositare un esposto alla guardia di Finanza e al Tribunale di Alessandria, bene ,oggi a distanza di 12 mesi i fatti hanno dato ragione alle nostre scelte, siamo davanti ad una richiesta di un ulteriore ridimensionamento delle maestranze che nei fatti sancirebbe la chiusura definitiva dello storico stabilimento, senza dimenticare SGL azienda costruttrice di macchinette per il caffe' in cialde coinvolta negli ultimi 5 anni da tre mobilita' volontarie che ha visto ridurre il personale di oltre 70 unita' e con un esubero del 50% della attuale forza lavoro.

Siamo passati attraverso lo scorporamento della KME in due ragioni sociali differenti in KME e Serravalle Copper Tubes con una solidarieta' in corso e una mobilita' volontaria aperta, dal fallimento delle trafile e Cavanna e successivo affitto di ramo d'azienda che vede ad oggi occupati 12 persone, alla situazione di crisi che da anni perdura alla BUNDY che vede i lavoratori coinvolti da un contratto di solidarieta' e con un esubero dichiarato di 70/80 persone,i contratti di solidarieta' alla Pucciplast che vede coinvolte 30 addetti, senza dimenticare la Difficile vertenza TACCHELLA che ci ha visti impegnati per molto tempo e siamo inoltre in attesa di capire entro un mese, il futuro occupazionale dell'ILVA di Novi Ligure.

In fine un capitolo a parte merita la vertenza Mondial Group :

.....

Con tutte le difficolta' che stiamo vivendo nei due territori in controtendenza abbiamo realta' che investono e che crescono e' il caso della IARP leader nella refrigerazione commerciale con oltre 500 addetti che nell'ultimo anno l'ha vista coinvolta nella fusione con la EPTA portandola ad un fatturato di oltre 130 milioni di euro,la Marcegaglia di Pozzolo Formigaro, che ha visto l'arrivo di oltre 50 lavoratori dallo stabilimento di Milano, consolidando

produzioni e occupazione senza dimenticare la ELTEK ,pur con tutte le difficoltà nei rapporti sindacali, ma che vede occupati molti lavoratori somministrati , il fallimento delle ex officine Paventa (50 dipendenti) di Asti oggi GP MECCANICA coinvolte nel 2012 da vicende giudiziarie che hanno portato ad arresti e perquisizioni in diverse Località del nostro paese dove sia la Fim che la Rsu non hanno avuto remore nel denunciare alle Autorità competenti i fatti accaduti. Bene oggi siamo davanti ad una realtà che vede occupati oltre 60 persone con prospettive sia di commesse che occupazionali.

Dico Semplicemente **GRAZIE a VOI TUTTI !**

I GIOVANI

Si dice che sono una generazione perduta e PER i più benevoli una generazione sfigata.

C'è del vero se con ciò s'intende che vivete in una difficile fase di transizione, com'è vero che, nei vostri confronti, esiste una compassionevole solidarietà.

Una solidarietà che deve fare i conti con altri e ben più agguerriti interessi messi in campo dalle generazioni che Ci precedono.

- Il mondo del lavoro dipendente, coinvolto nelle nuove sfide tecnologiche e competitive, sta cambiando nei suoi assetti produttivi-organizzativi ed ha un bisogno crescente di nuove conoscenze e competenze fornite dalle istituzioni scolastiche, ai vari livelli. Non è affatto vero che l'investimento formativo non è più remunerativo. E' vero, invece, che il mercato del lavoro seleziona le capacità possedute al di là della rilevanza del titolo formale acquisito. L'innovazione più che nuove macchine, più o meno robotizzate, sta in un lavoro intelligente e capace di adeguarsi lungo una linea di apprendimento continuo. Le nostre strutture scolastiche fino all'Università soffrono di rigidità burocratiche e di una frammentazione dell'offerta formativa all'interno della quale convivono situazioni di eccellenza e situazioni disastrose. I giovani sono chiamati a gestire i loro investimenti formativi con la stessa oculatezza con cui le famiglie gestiscono i loro risparmi. Ciò significa in primo luogo assecondare le proprie vocazioni, perché non c'è una gerarchia dei saperi, e poi scegliere i percorsi e gli istituti che proprio perché danno di più sono in grado di chiedere di più. Per questa via la scelta consapevole degli studenti può accelerare quella ristrutturazione dell'offerta formativa in grado di tagliare quei rami secchi che sopravvivono solo per inerzia.

Inoltre i giovani devono rivalutare i percorsi dell'istruzione tecnica e di quella professionale, prendendo consapevolezza della ricchezza di competenze e di percorso professionale offerta al lavoro operaio e ai quadri tecnici nell'industria, nell'agricoltura, nell'artigianato, con la diffusione delle nuove tecnologie digitali che hanno rivoluzionato i vecchi profili professionali.

- Una seconda questione sta nei canali di transizione scuola-lavoro. La persistente crisi che ha investito il nostro sistema produttivo ha concentrato le politiche del lavoro nel sostegno agli occupati in esubero (cassa integrazione, prepensionamento, ecc.).

Questa necessaria solidarietà sociale non può andare a scapito dei giovani che hanno bisogno di servizi efficienti di orientamento e di avvio all'occupazione. Non può essere accettato che il programma Europeo "Garanzia Giovani" previsto per i paesi con disoccupazione giovanile superiore al 25%, con il compito di aiutarli ad entrare nel mercato del lavoro, con programmi, iniziative, servizi informativi, percorsi personalizzati, incentivi, abbia deluso le aspettative per quanto riguarda il numero dei giovani presi in carico dalle diverse Agenzie dell'Impiego e per la quota di avvio al lavoro dopo i previsti tirocini.

- non esiste una "generazione perduta" se non vuole perdersi. Certo, rispetto alle generazioni precedenti, i giovani di oggi sono chiamati ad inserirsi in un mercato del lavoro più destrutturato. Nello stesso tempo la diffusione delle nuove tecnologie, soprattutto digitali, richiedono nuovi profili professionali.

Ne deriva che le conoscenze e le competenze acquisite costituiscono per i giovani un vantaggio competitivo in una società la cui leva è l'innovazione. Il problema riguarda il "valore" creato dagli investimenti formativi e la riduzione delle barriere che ancora rallentano la trasformazione di questo capitale in occupazione equamente remunerata.

Il mercato del lavoro, scriveva il Premio Nobel R. Solow, non è assimilabile al mercato del pesce. Il mercato del lavoro è una istituzione sociale in cui le norme sociali e i comportamenti dei soggetti individuali e collettivi esercitano un ruolo importante nel determinare i possibili equilibri, fra occupati e disoccupati e fra le diverse forme di impiego.

Le difficoltà non mancano ma mai rassegnarsi all'idea che il meglio sia alle nostre spalle. La società di oggi offre opportunità che i giovani, attrezzati culturalmente, possono cogliere perché mai come oggi innovazione e crescita sono sinonimi.

E i giovani sono gli attori in grado di promuovere entrambe.

In FIM i Giovani hanno trovato nel tempo spazio di realizzazione; ne è testimone il nostro Segretario Generale che ha voluto nel tempo che il nostro sindacato valorizzasse questa specificità. Molti operatori e Segretari di territori sono l'espressione di quel progetto Giovani del fine anni 90 ed è oggi indispensabile riprendere con forza e attenzione organizzativa il coinvolgimento delle nuove generazioni, nella conoscenza e nell'attività quotidiana sindacale.

La FIM di Asti si è permessa nel passato di seguire con coerenza le tematiche giovanili e ancora oggi ne raccoglie i frutti. Sarà mio compito valorizzare le risorse oggi a disposizione e creare il corretto e necessario ricambio per dare continuità a questa indispensabile esperienza.

II SINDACATO

Non c'è dubbio che il sindacato stia vivendo nel nostro paese un progressivo indebolimento nel contesto dei processi sociali ed economici degli ultimi tempi.

Non mi riferisco tanto agli indicatori tradizionalmente utilizzati per misurare lo stato di salute del sindacato (densità, tasso di copertura, grado di concentrazione, grado di coordinamento); come tutti sanno, in Italia questi indici (soprattutto i primi due) mostrano ancora una buona tenuta. Mi riferisco piuttosto a due altri indicatori: la capacità di migliorare (o almeno difendere) le condizioni dei lavoratori e la capacità di riscuotere la fiducia sia dei lavoratori, sia degli altri attori sociali.

Che il sindacato stia fallendo su entrambi questi fronti è sotto gli occhi di tutti. Ciò che invece sorprende chi abbia contatti con il mondo del lavoro è rilevare come proprio dai lavoratori provenga in larga misura un calo di fiducia nel sindacato.

Che questo atteggiamento si manifesti da parte datoriale può essere dato per scontato, ma che siano i lavoratori stessi ad esprimere spesso un giudizio negativo sul sindacato è sicuramente un fatto paradossale. Poiché la continuazione di questo processo rischia di indebolire talmente il sindacato da rendere superflue tutte le disquisizioni relative al primo piano del dibattito a causa della scomparsa stessa del soggetto, occorrerebbe impegnarsi ad individuarne e a contrastarne le cause.

Certamente molte cause concorrono a determinare questo processo, ma un fattore di importanza fondamentale risiede nelle pratiche operative del sindacato stesso. Per questo si potrebbe parlare di "eutanasia": sono precisamente i comportamenti degli organi

sindacali a difettare di alcuni requisiti necessari per evitare la sua emarginazione. Se il sindacato non ha la forza di prendere coscienza di questo e di provvedere in proposito con un profondo e radicale rinnovamento è molto difficile che la tendenza al suo declino venga fermata.

Il primo elemento di inadeguatezza è la rinuncia a difendere i singoli lavoratori nei loro problemi di lavoro. Quante volte i singoli lavoratori sono stati lasciati soli nei loro problemi di lavoro e non hanno potuto contare sul sostegno dei rappresentanti sindacali! Costoro a livello aziendale vengono spesso visti dai lavoratori come interessati a ottenere vantaggi personali per sé o per la propria cerchia di amici, piuttosto che a farsi carico dei loro reali problemi di lavoro; a livello extra aziendale vengono percepiti come disinteressati all'effettiva difesa dei lavoratori e intenti a spartirsi posizioni e rendite negli enti statali, para-statali e para-sindacali.

E' quello che gli economisti chiamano un "problema di agenzia". I lavoratori subiscono forse una percezione sbagliata? Se è sbagliata, bisogna prendere provvedimenti per correggerla; se non è sbagliata bisogna adottare misure radicali per stroncare questa pratica. Ignorare il fenomeno o adottare strategie per nascondere non fa che peggiorare il problema.

Il secondo limite sta nella assenza di competenze. Come si può pensare di assumere posizioni corrette, di incidere nei processi decisionali se si ha un deficit di conoscenza effettiva della realtà, delle problematiche affrontate e delle relazioni macro e microeconomiche su cui le decisioni si ripercuotono? Come si può evitare di essere aggirati nelle trattative, di non scorgere le trappole spesso nascoste negli accordi e nei provvedimenti se si ha un deficit cognitivo sui termini dei problemi in questione, e se si manca di una visione complessiva delle dinamiche sociali? Come si fa a non subire acriticamente provvedimenti sbagliati e continui arretramenti delle condizioni dei lavoratori se non si riesce ad opporre argomentazioni fondate ma solo vacue formule rituali? La fine dell'analfabetismo economico e sociale di gran parte degli operatori sindacali attraverso un serio investimento nella loro formazione è il secondo problema da risolvere; ma studio e ricerca sono parole spesso ostiche per il sindacato, nonostante la presenza di qualche struttura a ciò formalmente preposta.

Il terzo limite è dato dalle forme di presenza, dagli strumenti di azione utilizzati dal sindacato nei confronti delle controparti e delle autorità di governo. I soliti scioperi del venerdì, le "assemblee" durante gli orari di lavoro, le procedure che fanno di cerimonie rituali, le locuzioni gergali obsolete, si rivelano spesso come pantomime che

danneggiano altri lavoratori e indispongono l'opinione pubblica senza operare alcuna pressione efficace sulle aziende o sul governo. L'assenza di azioni e comportamenti che effettivamente incidano sulle decisioni riguardanti le condizioni dei lavoratori è evidente. Le controparti guardano con aria di sufficienza questo debole e spesso folkloristico agitarsi del sindacato, spesso privo di convincenti strumenti e contenuti di comunicazione.

Dire queste cose non è voler male al sindacato, casomai è "voler male" a quei sindacalisti che non vogliono prendere atto della realtà e rimuovere i fattori che impediscono un rafforzamento del ruolo del sindacato; costoro, peraltro, sopportano con fastidio (anziché esserne grati) chi, all'interno o all'esterno dell'organizzazione, mette in luce questi fattori di debolezza.

Ciò detto, bisogna però precisare che la rimozione di questi fattori è soltanto una condizione necessaria, imprescindibile, ma di per sé non sufficiente per rivitalizzare il sindacato. A questo fine occorre misurarsi con almeno tre fenomeni che richiedono un profondo rinnovamento strategico sia sul piano dell'organizzazione sia sul piano dei contenuti dell'azione: l'infittirsi delle interdipendenze strutturali; la progressiva individualizzazione delle mansioni e dei rapporti di lavoro e l'internazionalizzazione dei sistemi produttivi.

Se il sindacato non sarà capace di impegnarsi in questo allora sarà appropriato parlare di una sua eutanasia.

Inoltre come vuole la CISL per nome della sua Segretaria Generale il nostro sindacato deve essere una casa di vetro: NOI ci siamo permessi di pulire i vetri e renderla trasparente e presentabile senza macchie. Le pulizie di primavera sono state fatte e siamo pronti ad accogliere le persone che vogliono sentirsi a casa loro, non come ospiti, ma come comproprietari dell'investimento sulle generazioni future.