

3
4 Non è sempre la miseria la causa dell'oppressione.
5 Ma lo sradicamento, l'esclusione e l'oppressione sono, invece, sempre la causa della miseria.
6 Bruno Trentin, 2004

7
8 **1. Fine della storia**

9 Il '900 è stato il secolo delle grandi narrazioni. Disporre di un insieme orientato, coerente e condiviso di
10 conoscenze, idee e giudizi per l'interpretazione del mondo è senza dubbio una condizione rassicurante. Ed
11 è anche unificante: rende più semplice la costruzione delle identità e l'identificazione degli avversari.

12 Ma se fino a quasi la metà del secolo scorso, le principali narrazioni a disposizione sembravano tutte capaci
13 di contendersi la conquista della storia, verso gli anni '90 lo scenario cambiava radicalmente. Con la
14 sconfitta dei fascismi prima e, in seguito, con la fine dell'Unione Sovietica, la narrazione liberale è divenuta
15 il riferimento principale per comprendere la storia del mondo, e la guida unica e indispensabile per agire
16 nel mondo futuro. O almeno questo era quanto sosteneva l'élite globale. "Ciò a cui potremmo assistere non
17 è solo la fine della Guerra Fredda, o il trascorrere di un particolare periodo della storia del dopoguerra, ma
18 la fine della storia in quanto tale... Cioè, il punto finale dell'evoluzione ideologica dell'umanità e
19 l'universalizzazione della democrazia liberale occidentale come forma finale del governo umano." Scriveva
20 così, nel 1992, un politologo statunitense in un saggio diventato poi famoso¹. Già Margaret Thatcher aveva
21 usato lo slogan *There is no alternative*, per affermare la superiorità storica e l'inevitabilità del liberismo. La
22 traduzione tedesca in *Es gibt keine Alternative* ha avuto talmente successo da essere utilizzata sia dai
23 conservatori della CDU, negli anni '90, sia dal Cancelliere socialdemocratico Gerhard Schröder nei primi
24 anni 2000. La storia è finita, dunque, e non ci sono alternative: quello liberale (liberista, s'intende) è il
25 migliore dei mondi possibili. È in questo clima che si afferma l'egemonia del pensiero liberista, l'idea che
26 ogni comportamento umano sia guidato dalla razionalità economica diventa centrale negli orientamenti e
27 nelle scelte politiche, anche in una parte consistente dei partiti e movimenti di sinistra. Ed è nello stesso
28 clima, e con gli stessi riferimenti culturali, che si pongono le basi del sistema di vincoli economici e finanziari
29 su cui si costruirà l'attuale versione di Unione Europea.

30 Più volte ci siamo espressi: su come il primo decennio del XXI secolo abbia visto il prevalere della *greed*
31 *economy*²; sulle dinamiche economiche e sociali che hanno portato alla crisi del 2007; su come l'Italia e
32 l'Europa hanno vissuto il periodo di crisi economica; sulle scelte sbagliate e le occasioni mancate. I nostri
33 giudizi rimangono immutati, come li abbiamo espressi in occasione dei nostri congressi e delle conferenze
34 di programma.

¹ Francis Fukuyama, *La fine della storia e l'ultimo uomo*, BUR, Milano 2003

² *Greed is good, greed is healthy* (l'avidità è buona, l'avidità è sana) diceva il famoso uomo d'affari Ivan Boesky alla Scuola di Management dell'Università di Berkeley nel 1986, pochi mesi prima di essere arrestato per reati finanziari. Sul concetto di *greed economy* sono disponibili numerosi articoli e pubblicazioni. Riferimenti sono disponibili anche nel documento della 1° Conferenza di Programma di Agenquadri <http://www.agenquadri.it/conferenze/>

35 Quello che oggi emerge più chiaramente, e che non a caso è messo molto bene in evidenza da uno storico
36 liberale come Yuval Noah Harari³, è che dopo la crisi globale si è diffusa, in ampie fasce della popolazione
37 mondiale, una delusione per la narrazione liberale talmente forte da poter segnare la fine del suo ciclo
38 egemonico. Mentre si affermano, nello scenario globale, nuove forme di *democrazia illiberale* e veri e
39 propri regimi dittatoriali (come Turchia, Russia e Cina), guadagnando consenso anche nei paesi democratici,
40 l'ondata di disillusione ha raggiunto il cuore degli stati liberali dell'Europa e del Nord America, contribuendo
41 al voto sulla Brexit, all'elezione di Trump, alla crescita dei movimenti populistici e sovranisti, tra cui quelli
42 momentaneamente al governo dell'Italia.

43 Per usare le parole di Harari: nel 1938 gli esseri umani potevano scegliere fra tre narrazioni globali; nel 1968
44 le opzioni erano ridotte a due; nel 1998 sembrava prevalere una sola narrazione; nel 2018 non ne è rimasta
45 alcuna. Certo espressa in maniera così drastica l'affermazione può apparire eccesiva, ma è fuor di dubbio
46 che la narrazione liberale sia entrata in crisi. Prima di tutto nella sua capacità di offrire alle persone un
47 modello economico e sociale capace, attraverso la competizione e la selezione, di dare a tutti un'occasione
48 di miglioramento delle condizioni di vita proprie e dei propri discendenti. Per la prima volta, le generazioni
49 più giovani guadagnano meno di quelle che le hanno precedute, hanno condizioni di lavoro più incerte, ecc.
50 Questo succede in molti paesi liberali, compresa l'Italia. Il nostro secolo, a differenze dei due precedenti,
51 non crede più nelle *magnifiche sorti e progressive*. Ma la crisi del modello liberale è evidente anche da un
52 altro punto di vista. Da sempre, nella narrazione liberale una questione centrale è quella della concorrenza
53 e dei monopoli. A ben guardare, è una questione centrale anche per le democrazie moderne, che si
54 fondano appunto sulla divisione dei poteri, da una parte, e sul monopolio pubblico di alcune funzioni
55 fondamentali, dall'altra. Il rapporto tra concorrenza, monopolio e ruolo del pubblico è certamente
56 dialettico, instabile, varia al variare dei rapporti di forza politici, economici e sociali. Esistono, ovviamente,
57 dei settori critici e a volte proprio il regime di monopolio, o pluralismo/concorrenza, in quei settori descrive
58 il livello di democrazia di un Paese: l'informazione, la comunicazione, i canali di accesso alla distribuzione
59 delle merci, ecc. Lo stesso vale per la capacità dello Stato di tener separati i poteri, ma di mantenere il
60 monopolio della forza e imporre il rispetto delle norme. Da entrambi i punti di vista, il modello delle
61 democrazie liberali ha iniziato ad avere difficoltà con la globalizzazione e la crescita delle grandi
62 *corporations* multinazionali ed è entrato in crisi con l'affermarsi dei monopoli in alcuni tra i più nuovi settori
63 economici. Un'affermazione monopolistica tanto forte e percepita come inevitabile che quasi nessuno, tra i
64 consumatori o tra i regolatori, sembra chiedersi se esistano alternative competitive rispetto a Google,
65 Facebook, Amazon, ecc.

66 D'altro canto, gli stessi stati fanno fatica a imporre il proprio sistema di regole a questi colossi, che siano
67 regole fiscali, di protezione o scambio commerciale delle informazioni, o altro. E vale anche per le regole
68 della corretta competizione politica, come dimostra il caso Cambridge Analytica. Tutelare i mercati e la
69 concorrenza, combattere gli abusi di posizione dominante, sono anche temi costitutivi dell'Unione Europea.
70 L'identità della UE è più centrata sul modello economico neoliberale che sulle questioni democratiche, a
71 ben vedere, e questo è un limite che si sta mostrando in maniera evidente.

72 Certo i dati oggettivi dimostrano che le democrazie liberali, con i paesi dell'Unione Europea in testa, sono
73 ancora il posto del mondo dove si vive meglio. E le ragioni per sostenere che l'Europa vada rafforzata, nel
74 suo percorso di crescita democratica, sia a livello istituzionale che sindacale, come luogo di regolazione
75 pubblica e negoziale, rimangono tutte valide, così come le abbiamo espresse in questi anni. D'altro canto,
76 non abbiamo notizie di cittadini europei che per cercare una vita migliore desiderino andare in Russia. Ma

³ Y. N. Harari, *21 lezioni per il XXI Secolo*, Saggi Bompiani, Giunti/Bompiani, Firenze 2018

77 la storia è fatta dalle scelte degli esseri umani, dai loro giudizi, dalle credenze e dalle opinioni. Comprese le
78 dispercezioni, le dissonanze cognitive, le asimmetrie informative e percettive. E con tutte queste dobbiamo
79 fare i conti, senza diventarne vittime.

80 D'altra parte, non sembra essere in campo una proposta alternativa di orientamento socialista o di sinistra,
81 che sia adeguata, credibile ed efficace. Quello che si afferma, piuttosto, non è una nuova narrazione globale
82 positiva ma una sorta di nichilismo. Né Trump, né i fautori della Brexit, né i sovranisti nostrani sembrano
83 interessati ad offrire una visione di futuro (che non si limiti all'opposizione ad un qualche avversario,
84 almeno). Dall'altro lato, le élite liberali, che hanno dominato gran parte del pianeta negli ultimi decenni,
85 sembrano oggi disorientate e incapaci di trovare risposte adeguate, e in alcuni casi ripropongono in
86 maniera quasi compulsiva il loro vecchio repertorio di analisi e ricette. Così appare anche l'Unione Europea.
87 Soprattutto, il liberalismo non sembra avere risposte pronte e adeguate per i problemi più gravi che
88 dobbiamo affrontare: il rischio di collasso ecologico, il cambio di paradigma tecnologico, (e i suoi effetti sul
89 piano sociale). Di contro, il fronte nazional-populista per lo più tende a negare i cambiamenti climatici e i
90 temi ambientali, mentre utilizza in maniera massiccia le nuove tecnologie per la propaganda, senza
91 interessarsi delle conseguenze che questo produce e lasciando sostanzialmente al mercato il compito di
92 autoregolarsi. Di fatto, questo nuovo fronte politico sembra utilizzare argomenti anti-establishment con
93 l'obiettivo di diventarne parte, ma senza voler realmente colpire le élites e/o intaccare le posizioni di
94 rendita. Continua invece a spingere sulla contrapposizione tra ultimi o tra ultimi e penultimi: migranti,
95 precari, poveri, studenti, lavoratori, ceto medio. Contrapposizioni che tendono a rompere i patti di
96 solidarietà. Ma se mettere in discussione la solidarietà verso i più deboli può sembrare privo di
97 conseguenze per chi lo fa, rompere la catena della solidarietà, in un suo qualsiasi punto, significa mettere in
98 discussione il principio per cui ognuno mette una parte proporzionale della propria ricchezza a disposizione
99 della collettività. Per superare le visioni apocalittiche che questo comporta, ci dice lo storico, abbiamo
100 bisogno di strumenti critici per interpretare la realtà. Abbiamo bisogno, per dirla con le parole di Bruno
101 Trentin ne *La libertà viene prima*, di un progetto: di una grande autonomia culturale per valutare questa
102 fase di transizione, che non è solo tecnologica, e nel costruire le condizioni alle quali questa possa
103 corrispondere a una nuova tappa nella liberazione del lavoro, assunto che questo sia oggi l'obiettivo
104 fondamentale del movimento sindacale.

105 D'altronde proprio il sindacato è stato in questi anni il soggetto organizzato che più di tutti, dal livello locale
106 al livello globale, ha rappresentato un essenziale elemento di tenuta democratica, dei diritti e della
107 solidarietà. Certo la visione generale e confederale, l'idea che la contrattazione collettiva debba essere
108 centrale anche a livello europeo e internazionale, non è pienamente condivisa dai sindacati dai sindacati di
109 diverse nazioni, come testimoniato dal dibattito europeo sulla contrattazione e sul ruolo della CES, dal
110 nostro dibattito interno ad Eurocadres, dalle esperienze fatte in campo di Global Agreements, dal dibattito
111 che si è sviluppato all'interno del recente Congresso dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CIS-
112 ITUC), tutti percorsi che hanno visto protagonisti l'Italia e la CGIL.

113 In questo quadro, che rappresenta un cambiamento di fase rispetto al periodo precedente, si situano tutti i
114 nostri problemi economici, sociali e ambientali.

115 In questo quadro si situa anche la storia della nostra associazione, nata nel 1994 per adeguare le risposte
116 sindacali alle esigenze del tempo e che arriva al suo venticinquesimo compleanno avendo già avviato da
117 tempo un percorso di trasformazione.

118

119 **2. Una nuova narrazione**

120 Sembra che il genere umano stia perdendo la fiducia nel futuro, ovvero nella possibilità di migliorare le
121 condizioni di vita proprie e dei propri discendenti, proprio quando la convergenza delle tecnologie
122 biologiche e informatiche ci mette di fronte alle più grandi sfide che l'umanità abbia mai affrontato. Questo
123 è quello che ci dicono molti analisti a livello globale, quello che percepiamo nel nostro quotidiano interagire
124 con il mondo e con i lavoratori, quello che autorevoli centri di ricerca italiani sostengono. Certo non può
125 essere compito esclusivo di un'associazione sindacale farsi carico di una così grande questione, ma
126 dobbiamo assumerci la responsabilità di fare la nostra parte, contribuendo a costruire una visione e
127 un'azione alternativa sia alla *greed economy* dei liberisti che al nichilismo dei nuovi movimenti populistici. Per
128 almeno tre motivi. Il primo è costitutivo, identitario: un soggetto di rappresentanza del lavoro, che assume
129 una prospettiva generale e confederale, deve essere in grado di dare un senso alle scelte che ognuno
130 compie, come singoli e collettivamente, che non può essere ridotto alla "semplice" massimizzazione
131 dell'utilità individuale. Siamo e intendiamo rimanere un'associazione sindacale che organizza e rappresenta
132 quadri, professionisti e alte professionalità, *professional e manager* se vogliamo usare l'espressione
133 comunemente usata a livello internazionale. Un'organizzazione fatta di lavoratrici e lavoratori, autonomi e
134 subordinati, che ha come obiettivo principale rappresentare, promuovere e tutelare gli interessi delle
135 persone che lavorano. Delle persone *professional e manager*, prima di tutto, ma convinti che la grande
136 comunità del lavoro si promuove e si tutela tutta insieme. E che mai i costi di una parte del mondo del
137 lavoro dovrebbero ricadere all'interno della stessa grande comunità. Siamo e intendiamo rimanere
138 un'organizzazione solidale, che ritiene che senza solidarietà non possa esistere un'organizzazione sociale e
139 del lavoro senza sfruttamento, non possa esistere democrazia. Pur considerando centrale la contrattazione
140 collettiva, come strumento per migliorare le condizioni di lavoro, continuiamo ad essere tra quelli che
141 pensano che rappresentare le lavoratrici e i lavoratori non possa essere una pratica che si riduce nel
142 rapporto con il datore di lavoro o il committente, che pure è fondamentale. La nostra vuole continuare ad
143 essere rappresentanza sociale autonoma, con un carattere confederale e generale. Perché il lavoro è
144 questione democratica e non solo economico-produttiva. E questo nesso, questa connessione tra lavoro e
145 democrazia, o la sua negazione, appare già da ora come una delle questioni centrali per la costruzione del
146 futuro.

147 Il secondo motivo è perché, citando Antonio Gramsci: "se la classe dominante ha perduto il consenso, cioè
148 non è più «dirigente», ma unicamente «dominante», detentrica della pura forza coercitiva, ciò appunto
149 significa che le grandi masse si sono staccate dalle ideologie tradizionali, non credono più a ciò in cui prima
150 credevano ecc. La crisi consiste appunto nel fatto che il vecchio muore e il nuovo non può nascere: in
151 questo interregno si verificano i fenomeni morbosi più svariati". Certo la *pura forza coercitiva* oggi non è
152 soltanto quella fisica, ma assume forme meno visibili e più insidiose che riguardano potere, tecnologie e
153 informazioni. Indubbiamente stiamo attraversando una fase di transizione, i cui esiti non sono per nulla
154 scontati. Se il nuovo che nascerà sarà migliore o peggiore, se rappresenterà un passo avanti nel processo di
155 liberazione del lavoro, dipenderà anche dal contributo che ognuno di noi sarà stato in grado di dare, come
156 individuo e come collettivo. Abbiamo dunque la responsabilità di affrontare, da protagonisti e non da
157 gregari, la fase di transizione, interrogandoci su come facciamo convivere la ragion d'essere del nostro
158 sindacato con la capacità di essere efficaci e coerenti nel mutamento, proteggendoci dall'insorgere di quei
159 *fenomeni morbosi* cui abbiamo già accennato. Crediamo che buona parte delle risposte a questa domanda
160 siano rintracciabili nella nostra storia e in quella della CGIL, a partire dal Programma fondamentale,
161 proseguendo lungo il percorso delle nostre elaborazioni degli ultimi dieci anni e, soprattutto, nei valori e
162 nella visione che sono rappresentati dalla Carta dei diritti universali del lavoro. Abbiamo accompagnato e

163 sostenuto il percorso della Carta, perché racchiude e rappresenta alcune questioni che per il mondo dei
164 quadri, dei professionisti e delle alte professionalità sono centrali da molti anni: il principio che le persone
165 che lavorano vadano rappresentate e tutelate, in quanto tali, e che il riconoscimento dei loro diritti venga
166 prima della forma contrattuale con cui lavorano; l'idea che i diritti siano in capo alla persona e che si possa
167 stabilire un complesso di diritti universali, riconosciuti ad ogni persona che lavora, relativi a questioni
168 inderogabili come la salute, la non discriminazione, il welfare, l'apprendimento, la giusta retribuzione, i
169 diritti sindacali, ecc. ma che il modo in cui questi diritti si declinano, nella loro applicazione, debba essere
170 funzionale e coerente con le specificità del contesto e della tipologia di lavoro, subordinato, autonomo, o
171 altre forme che la realtà o il legislatore dovessero proporci; il principio che le nuove frontiere della tutela
172 del lavoro si possano raggiungere seguendo la via dell'estensione della rappresentanza e dell'inclusione
173 contrattuale. Su questo ed altro abbiamo fatto le nostre proposte, molte delle quali ancora attuali, nel
174 nostro documento di proposte contrattuali per i quadri, i professionisti e le alte professionalità del giugno
175 2011. Molte cose sono cambiate rispetto a quel tempo, prima fra tutte il procedere della trasformazione
176 tecnologica, che ci ha in seguito interrogato anche sui temi del lavoro e della contrattazione. Soprattutto,
177 rimane viva la necessità di innovare la contrattazione. Poco si è visto, dobbiamo dire, di interventi
178 innovativi o migliorativi in questi anni di rinnovi contrattuali, per quanto riguarda i quadri, i professionisti e
179 le alte professionalità. Certo i passaggi contrattuali non sono mai stati facili, in una fase di crisi economica
180 come quella che abbiamo attraversato. Ma continuiamo a pensare che uno sforzo contrattuale in più sui
181 quadri e sui *professional* avrebbe avuto ricadute positive su tutta la filiera del lavoro. Ma la questione
182 rimane aperta, dal nostro punto di vista: per poter realizzare quanto scritto nella Carta e adeguare la
183 contrattazione al mondo contemporaneo, dobbiamo ripensare il rapporto tra la dimensione individuale e la
184 dimensione collettiva. La costruzione del collettivo deve essere riconoscimento delle differenze, nella vita
185 della nostra comunità sindacale come nell'elaborazione delle proposte contrattuali. La dimensione
186 collettiva deve assumere il ruolo di regolazione, vincolo e valorizzazione dell'autonomia, della libertà
187 potremmo dire, di ogni persona che lavora. È questo che può rendere accogliente, inclusiva e quindi più
188 forte la rappresentanza del lavoro: la dimensione collettiva come luogo di realizzazione individuale. Già nel
189 documento di proposte contrattuali citato prima, abbiamo sostenuto che la contrattazione collettiva
190 dovrebbe diventare la costruzione di un sistema condiviso di regole e margini, dentro cui ogni persona che
191 lavora possa vivere ed autoregolare la propria autonomia, professionale e di vita. Il contratto collettivo, a
192 partire dalla centralità del contratto nazionale, come strumento di garanzia dei diritti universali e di
193 definizione della cornice dentro cui esercitare la propria autonomia. Perché, come afferma con altre parole
194 anche la Carta, la diversificazione oggettiva e soggettiva dal lavoro necessita risposte che non possono
195 essere di pura e semplice omologazione. Perché questo si tradurrebbe in una negazione della soggettività,
196 dell'autonomia e della libertà, in pratica della dignità professionale e umana, delle lavoratrici e dei
197 lavoratori, soprattutto di quella parte del lavoro composta da quadri e *professional*, ma anche di molti
198 "lavori nuovi" che non hanno ancora costruito una propria identità collettiva. Per il sindacato, non cogliere
199 questi aspetti significherebbe una grande perdita di rappresentanza e la rinuncia, di fatto, alla ricerca
200 dell'unità del mondo del lavoro.

201 Il terzo motivo è che l'attuale dibattito *mainstream* sul lavoro nella fase di transizione tecnologica si risolve
202 quasi esclusivamente in una questione: quanti posti di lavoro si perderanno. C'è da dire che gli esponenti di
203 una vecchia ma ancora viva ideologia provano ad opporre l'affermazione semplicistica: basterà fare
204 formazione e tutto si risolverà. Su quest'asse, disoccupazione tecnologica e competenze professionali, si
205 riduce il tema a mera questione quantitativa, se ne rende una versione estremamente semplificata,
206 negando la complessità del cambiamento, le sue implicazioni e negando anche la possibilità di risposte
207 alternative e più articolate. Noi, che non abbiamo una visione apocalittica dei cambiamenti, abbiamo

208 grande rispetto per la formazione e crediamo fermamente nella centralità dell'apprendimento lungo tutto
209 l'arco della vita, come questione democratica e non solo professionale, ma abbiamo un'idea diversa. Come
210 già affermato e discusso nella Conferenza di Programma di Agenquadri del gennaio 2018, la sostituzione del
211 lavoro umano con tecnologie digitali è un processo per nulla nuovo, avviato già da qualche decennio ma
212 che oggi assume un significato diverso perché il livello di sviluppo delle tecnologie digitali, in particolare
213 riguardo ciò che comunemente chiamiamo intelligenza artificiale, porta la capacità delle macchine ben oltre
214 lo svolgimento di lavoro manuale e/o routinario. La sostituzione tecnologica, da oggi in avanti, sta
215 riguardando e riguarderà direttamente il lavoro intellettuale a media ed elevata professionalità. Questo
216 modifica lo stesso schema di lettura che ci siamo dati in questi anni, ovvero l'idea che la soglia tra ciò che è
217 automatizzabile e ciò che non lo è sia posta a un dato livello di competenza. Più un lavoratore possiede
218 competenze elevate e specialistiche, meno probabile è che venga sostituito dalla tecnologia. Questa chiave
219 di lettura appare ancora molto diffusa, in alcuni casi ancora egemone. Noi riteniamo che inizia ad essere
220 non più adeguata. Non si tratta più di una questione di quantità di competenze, in uno schema lineare, ma
221 di qualità e di complessità. E lo sarà sempre di più, man mano che si procederà sulla strada della
222 convergenza tra tecnologie digitali e biotecnologie. Numerosi esempi sono ormai rintracciabili in letteratura
223 e riguardano tutti i settori: dalle professioni legali alla meccanica, dall'informatica all'edilizia. Un esempio
224 particolarmente significativo e diffuso riguarda le professioni sanitarie. In questo ambito si stima che le
225 macchine, in un futuro non lontano, saranno capaci di svolgere in maniera autonoma piccoli interventi
226 chirurgici, e fin qui abbiamo ancora a che fare con la manualità seppure altamente specializzata, ma si stima
227 anche che saranno in grado di produrre diagnosi accurate, con rischio di errore pari o inferiore a quello di
228 un buon medico umano. In questo caso, le competenze messe in campo hanno a che fare soprattutto con
229 l'accumulazione di informazioni, la capacità di connettere informazioni diverse e di individuare e
230 confrontare schemi ricorrenti. Queste due ultime competenze, sulle quali pare che le macchine
231 diventeranno sempre più brave, appartengono anche all'universo di quella che comunemente chiamiamo
232 intuizione. Quello che molto più difficilmente le macchine sapranno sostituire è la qualità della relazione
233 con il paziente. Ragione per cui, ad esempio, diversi analisti sostengono che i medici subiranno una
234 sostituzione tecnologica più ampia e profonda rispetto agli infermieri. Il mondo sarà sempre più diviso tra
235 *chi sa* e *chi non sa*, ma in modi più complessi e meno prevedibili di quanto è stato fino adesso.

236 Questione non banale, soprattutto per noi, è chi pagherà la sostituzione tecnologica. Nella versione che
237 alcuni esponenti del mondo imprenditoriale e del pensiero liberale propongono al mondo, la domanda
238 diventa: dato che il lavoro viene sostituito dalla tecnologia, al massimo potete scegliere tra meno
239 occupazione o meno salario. È una domanda che non possiamo accettare, perché sottintende che il costo
240 della sostituzione debbano pagarlo comunque i lavoratori, mentre gli aumenti di produttività e redditività
241 vadano tutti a beneficio del capitale. Una prospettiva che si muove lungo la strada dell'aumento delle
242 disuguaglianze, dell'impoverimento del lavoro, dell'aumento dell'esclusione sociale, dell'aumento della
243 polarizzazione e di una visione elitaria del mondo. Non possiamo condividerla. Noi sosteniamo che vadano
244 seguite altre strade, che questa possa anche essere terra di ricerca e sperimentazione, ma che al momento
245 la prospettiva più condivisibile sia quella della riduzione del tempo di lavoro, o meglio dell'utilizzo di una
246 parte della ricchezza prodotta dall'innovazione tecnologica per un riequilibrio tra occupazione, tempo di
247 lavoro e retribuzioni, che vada a favore del mondo del lavoro e risponda alle istanze generali e specifiche di
248 lavoratrici e lavoratori. In questo percorso, le nuove opportunità di utilizzo flessibile del tempo e dello
249 spazio, consentite dalle nuove tecnologie, devono essere a disposizione anche di chi lavora, rafforzando la
250 dimensione dell'autonomia del lavoratore.

251 In questo quadro, il tema della polarizzazione del lavoro assume un valore assolutamente centrale. Come
252 mostrato nel documento Cambia il futuro, pubblicato in seguito alla Conferenza di Programma di
253 Agenquadri, tra il 2013 e il 2016 l'occupazione aumenta principalmente sugli estremi dei *professional* (e in
254 parte degli *high skill*) e dei *low skill workers*, a scapito della parte centrale. È il combinato prodotto dai
255 processi che abbiamo descritto sopra, politiche liberiste e digitalizzazione, professionalizzazione del lavoro,
256 *gig economy*, permanenza di lavoro tradizionale a bassa qualifica. Seppure con alcune sfumature di
257 differenza, questo processo è visibile in Italia con in Europa, nel lavoro subordinato come nel lavoro
258 autonomo. Al già noto processo storico di aumento della differenza tra retribuzione dei lavoratori (operai,
259 impiegati e quadri) e dei dirigenti, si affianca dunque un processo di separazione tra i due estremi del
260 mercato del lavoro che, oltre a generare polarizzazione salariale, produce differenze anche più rilevanti sul
261 piano sociale. Già da qualche anno, soprattutto in Italia, è evidente il blocco del cosiddetto ascensore
262 sociale. Con i processi di polarizzazione in corso, e senza adeguate risposte politiche e contrattuali, il blocco
263 della mobilità sociale verticale rischia di diventare strutturale e il lavoro rischia di perdere la sua funzione
264 storica di strumento di emancipazione sociale. Soprattutto se alla polarizzazione nel lavoro corrisponderà,
265 come sembra, una polarizzazione nell'accesso al sistema dell'istruzione.

266 La necessità di contrastare le derive della *greed economy* e dell'*austerity*, così come il nichilismo dei
267 sovranisti e dei neopopulisti, assume così un carattere specifico, le cui motivazioni si sommano a quelle più
268 generali di contrasto a tutte le forme di discriminazione, e quindi anche alla cultura e alle politiche che ne
269 determinano l'inasprimento.

270 I mutamenti in atto rafforzano la storica affermazione di Trentin: nessun progresso è ormai concepibile e
271 nessuna modernizzazione è ormai sostenibile se non prendono in conto il primato della libertà attraverso la
272 conoscenza. A questo aggiungeva che il "benessere" è la condizione preliminare e insostituibile per godere
273 della libertà e saperla utilizzare. Dunque, la libertà e la conoscenza vengono per prime. Rimaniamo convinti
274 che una democrazia non potrà dirsi veramente tale fino a quando, nella parte della vita che una persona
275 dedica al lavoro, non siano riconosciuti e praticabili per ciascuno quegli spazi di libertà che sono essenziali
276 per la sua progressiva autorealizzazione. La rappresentanza e l'organizzazione del lavoro dovrebbero
277 orientarsi alla ricerca della coerenza con questo principio.

278 Ribadiamo una posizione storica di Agenquadri: l'apprendimento, la conoscenza, la formazione, le
279 competenze, sono temi che non possono essere ridotti solo al rapporto tra lavoratore e impresa: essi
280 hanno a che fare con la cittadinanza, con il funzionamento della democrazia. L'evolvere della
281 trasformazione digitale non fa che rafforzare questa convinzione. In un mondo sempre più connesso e
282 complesso, sempre più diviso tra *chi sa* e *chi non sa*, l'accesso generalizzato ai processi di apprendimento è
283 ancora di più questione democratica. Dalla conoscenza, dal poter apprendere, prima di tutto dipende: la
284 capacità di comprendere i cambiamenti del mondo e del lavoro; la possibilità di selezionare le informazioni,
285 valutarne l'attendibilità e quindi ridurre il rischio di manipolazione; la capacità di gestire le proprie
286 informazioni personali, questione sempre più centrale per tutelare se stessi, la propria vita e la propria
287 professionalità; la riduzione del rischio di esclusione sociale; la possibilità di migliorare la propria condizione
288 di vita. Anche per questo, continuiamo a pensare che il sistema educativo e formativo pubblico, dall'asilo
289 nido all'Università, debba essere realmente accessibile a tutti: senza ingressi a numero chiuso e con
290 politiche di sostegno all'eliminazione delle barriere economiche e sociali. Anche l'apprendimento lungo
291 tutto l'arco della vita deve essere sostenuto, facilitato e riconosciuto. L'apprendimento in età adulta è
292 essenziale per la formazione continua dei lavoratori e per la vita attiva degli anziani, ma questo non è
293 sufficiente: deve essere strumento di cittadinanza, di rafforzamento dell'autonomia delle persone. Ma nel
294 quadro della trasformazione digitale, riteniamo che anche il sistema scolastico e formativo debba innovarsi

295 e che il primo punto debba essere l'aggiornamento delle competenze di base. Le competenze di
296 cittadinanza digitale, a partire dal pensiero computazionale, che potremmo definire in estrema sintesi
297 come la capacità di risolvere problemi ragionando in modo algoritmico e a livelli multipli di astrazione, deve
298 essere riconosciuto e insegnato come competenza di base, con lo stesso valore del più classico leggere,
299 scrivere e far di conto. Perché oggi esso è un elemento di conoscenza essenziale per essere capaci di
300 leggere e interpretare la realtà quotidiana, comprendere ciò che succede intorno a noi e scegliere come
301 comportarsi. Così come fu per la lettura e la scrittura nel '900. Senza saper leggere, scrivere e far di conto,
302 ogni lavoratore sarebbe stato più debole e forse il movimento dei lavoratori non avrebbe mai avuto quel
303 ruolo fondamentale nel rendere il mondo un luogo migliore. L'importanza della conoscenza come
304 strumento di vita quotidiana e come strumento di liberazione individuale e collettiva: anche per conoscere
305 una parola in più del padrone, come Di Vittorio riteneva dovesse fare ogni lavoratore, oggi bisogna
306 apprendere il pensiero computazionale.

307

308 **3. Connessioni**

309 La trasformazione digitale ci induce a interrogarci sull'adeguatezza della nostra strumentazione cognitiva,
310 delle nostre elaborazioni e proposte, dei nostri strumenti organizzativi. Non pensiamo che tutte le risposte
311 siano rintracciabili e applicabili in questa fase, ma in questo tempo di mezzo occorre elaborare,
312 sperimentare, proporre e fare delle scelte. Il lavoro fatto in questi anni, i seminari e le conferenze, e ancora
313 di più le due edizioni della Summer School di Agenquadri, dedicate proprio al tema del futuro che cambia, e
314 il confronto diretto con le lavoratrici e i lavoratori quadri, professionisti e alte professionalità che sono la
315 nostra comunità di donne e di uomini, ci offrono elementi su cui cominciare a costruire delle risposte, o
316 quantomeno dei binari su cui instradare i percorsi futuri.

317 Una delle cose che più caratterizzano questa fase storica è la modificazione del rapporto tra la vita umana e
318 la dimensione spaziotemporale. Potrebbe sembrare un'affermazione più adeguata a un testo di
319 fantascienza che a un contesto sindacale, ma è quello che sta succedendo. D'altronde non è una novità,
320 basti pensare a come la fabbrica, dove il lavoro è programmato dall'uomo e si svolge in un luogo artificiale,
321 isolato e protetto dalle variabilità tipiche della natura, abbia modificato il rapporto con il tempo, nella vita e
322 nel lavoro delle persone che venivano dal mondo agricolo. Le tecnologie digitali, al livello attuale di
323 sviluppo, consentono di modificare in maniera radicale il ruolo dello spazio e del tempo nel rapporto tra
324 lavoratore e processo lavorativo. Ovvio, questo non vale per ogni tipo di lavoro, in ogni settore e in ogni
325 contesto. Ma come vale per il consumatore, che oggi può accedere a molti servizi trovandosi in qualsiasi
326 luogo del mondo e a qualsiasi orario, cioè senza vincoli di spazio o di tempo, e senza preoccuparsi neanche
327 del luogo e dell'orario in cui il servizio che ha richiesto viene prodotto. Vale per i servizi bancari come per gli
328 acquisti online di beni o servizi, per la formazione a distanza come per la ricerca di informazioni, per
329 l'accesso ai servizi culturali, dell'intrattenimento e dello spettacolo, per il gioco, per l'assistenza tecnica, e
330 gradualmente anche per molti servizi di consulenza. E sicuramente vale per moltissimi lavori normalmente
331 svolti dai quadri, dai professionisti e dalle alte professionalità. La possibilità di lavorare in un luogo diverso
332 dalla sede dell'azienda e, in alcuni casi, senza la necessità di rispettare l'orario d'ufficio, può cambiare
333 radicalmente non solo il modo di lavorare. Non è un caso che allo smartworking abbiamo dedicato, negli
334 ultimi anni, molto tempo ed energie. Le lavoratrici e i lavoratori quadro hanno iniziato a chiederci di
335 approfondire e di intervenire sul tema ben prima che iniziasse il percorso legislativo sul lavoro agile, per il
336 semplice motivo che si trovano già coinvolti in attività o progetti di lavoro da remoto. La posizione di
337 Agenquadri sul tema è nota e la confermiamo: centralità della contrattazione, possibilità di gestione
338 autonoma per il lavoratore, diritto alla disconnessione, coerenza tra l'introduzione del lavoro agile e

339 l'innovazione dell'organizzazione del lavoro, sono questi i punti principali. Tutti elementi che non sempre, e
340 quasi mai tutti insieme, sono presenti nelle esperienze che abbiamo incontrato. Così come rimangono
341 centrali, per noi, gli effetti che il lavoro da remoto può avere sul lavoro specifico dei quadri e delle persone
342 che lavorano con loro. Coordinare un gruppo di lavoro che non è fisicamente nello stesso luogo e nello
343 stesso tempo è un'esperienza nuova per quasi tutti. La perdita del luogo fisico, anche come spazio comune,
344 può avere impatti negativi sulla possibilità di attivare processi di socializzazione, aumentando il rischio di
345 solitudine e riduce le occasioni di apprendimento informale. Tutte questioni da tenere in considerazione e
346 da affrontare. Come non vanno sottovalutati i possibili impatti sul territorio e sull'ambiente che la
347 diffusione del lavoro a distanza può avere: riduzione della domanda di mobilità; riduzione del consumo di
348 suolo; possibilità di creare nuove forme di aggregazione di lavoratori nello stesso territorio di residenza, con
349 la logica degli hub multiaziendali e favorendo la concentrazione dei servizi. In prospettiva: perdita della
350 ragion d'essere dei grandi agglomerati urbani tipici dell'età industriale. Impatti positivi che possono, o
351 dovrebbero, diventare oggetto prioritario di politica pubblica e di contrattazione aziendale e territoriale.

352 Ma tutto questo ci ha condotto anche ad un'altra riflessione. Noi siamo storicamente abituati ad
353 identificare il lavoro con il luogo fisico in cui si svolge la prestazione lavorativa. Non a caso parliamo di luogo
354 di lavoro o posto di lavoro. Ed è questa dimensione che funziona anche da attivatore di molti istituti
355 regolativi e di tutela, legislativi e negoziali. In linea di principio e salvo casi particolari, l'orario di lavoro e le
356 coperture assicurative, giusto per citarne due, si *attivano* quando il lavoratore varca la porta del luogo del
357 lavoro e si *disattivano* quando il lavoratore esce. Vale per la fabbrica, per l'ufficio, per il cantiere. Ma nei
358 casi in cui non è più la presenza fisica a determinare il fatto che il lavoratore stia lavorando, qual è
359 l'elemento che rende realizzabile la prestazione e riconoscibile il tempo di lavoro? È la connessione. Quello
360 che succede è che le tecnologie digitali ci consentono di essere *connessi* con il processo lavorativo anche in
361 luoghi diversi. Se invece il mio lavoro necessita ancora della presenza fisica, è perché probabilmente devo
362 essere *connesso* fisicamente a qualche elemento fisico del processo lavorativo. Oggi, un docente può
363 svolgere una lezione a distanza o in presenza, un medico può svolgere un'operazione chirurgica in presenza
364 o a distanza, mentre un ingegnere che deve fare un sopralluogo è meglio che lo faccia di presenza, almeno
365 al momento. Ma gli esempi potrebbero continuare numerosi. In ogni caso, quello che determina il fatto che
366 ognuno di noi sia lavoro è l'essere connessi, fisicamente o digitalmente, con un processo lavorativo. Per
367 questo ci sembra più efficace abbandonare la metafora del luogo di lavoro e cominciare ad utilizzare quella
368 della connessione di lavoro. Dove la connessione diventa l'elemento in base al quale misuriamo il tempo di
369 lavoro, attiviamo o disattiviamo gli istituti contrattuali che vigono durante l'orario di lavoro, costruiamo i
370 nuovi diritti come il diritto alla disconnessione, ridefiniamo diritti tradizionali come quelli relativi alle
371 informazioni, al controllo e alle discriminazioni.

372 Ma non dobbiamo mai perdere di vista il fatto che le nostre vite rimangono costituite di spazio e tempo, o
373 almeno così le percepiamo, e dunque spazio e tempo rimangono questioni essenziali nella regolazione del
374 lavoro e nel processo di autorealizzazione della persona. Così, ad esempio, la fine dell'orario di lavoro come
375 misura universale e strumento di regolazione lineare e unificante non vuol dire che la questione del tempo
376 di lavoro, e del suo rapporto con il tempo di vita, non rimanga essenziale per ogni persona che lavora, a
377 prescindere da come venga misurata e retribuita la sua prestazione lavorativa. E nell'era delle macchine
378 digitali, la connessione, la relazione umana diventa sempre più l'elemento qualificante del lavoro e
379 dell'organizzazione dei lavoratori.

380 Anche l'organizzazione del lavoro si può leggere come un insieme, o un sistema, di connessioni. D'altronde,
381 che un'organizzazione sia un insieme di relazioni lo si trova scritto nei manuali di diverse discipline. Ma
382 assumere questo punto di vista ci consente oggi di leggere il tema in maniera nuova e, ci sembra, più

383 adeguata al tempo contemporaneo. Non solo perché quello delle lavoratrici e dei lavoratori quadro è
384 tradizionalmente un ruolo centrale, nel sistema di connessioni di un'azienda, che è fatto di persone, di
385 risorse materiali e immateriali. Sempre di più, all'interno dell'organizzazione del lavoro, le relazioni tra le
386 persone e tra le persone e i processi sono mediate dalle tecnologie digitali. E lo stesso succede anche nei
387 rapporti con la filiera, cioè nei rapporti della catena clienti e fornitori. Succedeva anche in passato, ma le
388 tecnologie erano per lo più di tipo fisico e la mediazione era rigida e con una funzionalità generalmente
389 predeterminata. Come la chiave inglese che connetteva il braccio dell'operaio con la catena di montaggio,
390 la macchina da scrivere, le macchine a controllo numerico o i primi computer. Nessuna di queste tecnologie
391 ha comportato capacità e invasività tali da rendere meno evidente il confine tra l'uomo e la macchina. E
392 nessuna sostituiva l'uomo nelle sue capacità più distintive, come il governo delle informazioni, la
393 valutazione, la decisione. Tutto cambia, quando a mediare i rapporti interni all'organizzazione del lavoro, e
394 a connettere il lavoratore con i processi aziendali, c'è un algoritmo o un'intelligenza artificiale. Tanto da
395 lasciare spazio ad affermazioni fantasiose, evocative o strumentali, come "il datore di lavoro è un
396 algoritmo" oppure "non siamo un'impresa, siamo una app" utilizzate a volte anche come tentativo di
397 deresponsabilizzazione da parte della direzione aziendale. Ma al netto della retorica che sempre circonda le
398 grandi novità, siamo davvero di fronte a cambiamenti epocali. Algoritmi, big data e intelligenza artificiale
399 sono capaci di sostituire il lavoro intellettuale e una parte dei processi decisionali. Oggi, se chiedete un
400 prestito personale in un istituto di credito, sarà un algoritmo a dirvi se l'affidamento richiesto vi sarà
401 concesso. Mentre nella *supply chain* della grande distribuzione è un algoritmo a dire al fornitore con quali
402 quantità di prodotto dovrà rifornire il punto vendita e quando farlo. Ma l'output prodotto dall'algoritmo
403 non è frutto di una decisione arbitraria: è determinato da un insieme di procedure formalizzate, di
404 operazioni logiche e matematiche, che si attivano sulla base di input prodotti dall'uomo, tramessi da
405 sensori o selezionati all'interno di insiemi di dati. Come tutto questo debba funzionare, con quali criteri,
406 quali input e quali output, rimane sempre, in ultima istanza, una decisione umana. Che può essere
407 determinata dell'azienda in maniera unilaterale o può essere frutto di contrattazione collettiva. E che può
408 essere orientata al riconoscimento della dignità di chi lavora oppure allo sfruttamento. Sono ormai
409 emblematici i *resoconti di inattività* di Amazon che riportano tutte le volte in cui un magazziniere rimane
410 inattivo, anche per un solo minuto, o si ferma a parlare con un collega. È un report generato
411 automaticamente, sulla base degli input che il sistema automatico di controllo riceve dagli scanner
412 indossati dai lavoratori. E, dove la normativa sul lavoro lo consente, se l'inattività si ripete il lavoratore
413 viene licenziato. Automaticamente. Meno noti, ma altrettanto preoccupanti, gli algoritmi utilizzati dai
414 gestori di alcune catene di farmacie, sia private che comunali, che profilano il cliente, tengono traccia dei
415 farmaci che consuma abitualmente, e forzano attraverso meccanismi di premi/punizioni i farmacisti addetti
416 alle vendite, affinché i clienti non diminuiscano o incrementino l'acquisto di farmaci. Ma il racconto di casi
417 reali potrebbe diventare molto lungo. Casi significativi li abbiamo ascoltati nel seminario organizzato nel
418 luglio 2017 insieme alla Consulta delle professioni e alla CGIL, di cui sono disponibili le registrazioni⁴. Fu in
419 quell'occasione che parlammo per la prima volta della necessità di contrattare l'algoritmo, con l'idea che
420 oggi contrattare l'organizzazione del lavoro significhi soprattutto contrattare l'algoritmo. Un'affermazione
421 che ha riscosso grande successo e grandi critiche e che è utile spiegare. Chiedendo di contrattare
422 l'algoritmo non intendiamo chiedere ai rappresentanti sindacali di diventare esperti informatici, o alle
423 aziende di farci accedere ai codici dei loro software. Anche se le due prospettive hanno una loro attrattività.
424 Quello che chiediamo è, prima di tutto, che ci sia trasparenza su quali informazioni vengono rilevate, come
425 e con quali finalità. In secondo luogo, chiediamo che questo venga trattato in un quadro di negoziazione

⁴ Podcast disponibili su radioarticolo1.it oppure su www.agenquadri.it/2017/06/20/lavorare-nellapp-economy-21-giugno-2017/

426 collettiva, finalizzata a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori non solo la conoscenza dei processi, ma la
427 garanzia che essi non ledano i diritti e la dignità delle persone che lavorano, non abbiano affetti
428 discriminatori, ecc.

429 Anche in questa fase di transizione e di grande pervasività delle tecnologie, di aumento del numero e della
430 complessità delle connessioni presenti nel mondo in cui viviamo, rimane il fatto incontrovertibile che la
431 centralità delle decisioni spetti ancora all'essere umano: come lavoratore, come decisore all'interno delle
432 imprese e nelle amministrazioni pubbliche. Lo ribadiamo perché intendiamo rifiutare tutti i tentativi di chi
433 sostiene che la tecnologia sia già arrivata al punto da non poter più essere soggetta a regolazione da parte
434 delle autorità pubbliche o degli accordi collettivi. Forse un giorno quel momento arriverà, ma non è oggi.

435 Dobbiamo invece riaffermare la necessità della regolazione della tecnologia, come attività umana, come
436 pratica della democrazia, come strumento di regolazione del lavoro e di orientamento dello sviluppo delle
437 nostre società. La regolazione negoziale, in un quadro di contrattazione collettiva innovata, deve essere
438 capace di cogliere le connessioni dentro le dinamiche del lavoro, all'interno della stessa azienda e nel
439 rapporto con l'esterno, nelle connessioni tipiche della filiera, del territorio, del sito, nella dimensione locale
440 come in quella internazionale. Ciò consente non solo di rileggere in chiave contemporanea i temi classici del
441 tempo di lavoro, del controllo, dell'apprendimento, della salute e della sicurezza, che per il lavoro
442 intellettuale sono sempre più legati allo stress lavoro correlato e dunque all'organizzazione del lavoro, ecc.
443 ma di dare nuova vitalità a questioni che da tempo riteniamo centrali, per le condizioni di lavoro delle alte
444 professionalità e per il loro valore più ampio, come ad esempio il whistleblowing e la responsabilità sociale
445 di impresa. Oggi tutto questo passa per la capacità di regolare la tecnologia, che vuol dire anche governo
446 delle informazioni.

447 Anche sul versante istituzionale, affermare che il pubblico deve ricominciare a regolare la tecnologia, anche
448 attraverso il confronto con chi rappresenta gli interessi dei lavoratori, significa voler riassegnare alla politica
449 e alle funzioni di governo un ruolo centrale di ricomposizione di interessi, regolazione sociale e produzione
450 di programmi e investimenti, anche come via per il superamento dei limiti mostrati dalla narrazione liberale
451 (e chi sostiene che tanto il mercato troverà la soluzione) e dal nichilismo neopopulista (che dichiara di
452 proteggerci dal nemico mentre si concentra solo sulla costruzione del consenso).

453 Una nuova sfida per la politica e per il sindacato, che altro non è che la riproposizione della sfida di sempre,
454 ma che oggi richiede manutenzione e adeguamento alla contemporaneità. Perché la storia dell'uomo, e per
455 buona parte la storia del movimento dei lavoratori, in effetti, è storia di regolazione della tecnologia. Con la
456 regolazione della tecnologia hanno a che fare alcune delle questioni più importanti del '900: il
457 miglioramento delle condizioni di lavoro, le politiche ambientali, la protezione del territorio e del
458 paesaggio, le scelte urbanistiche, le scelte energetiche, hanno a che fare con la regolazione pubblica o
459 negoziale delle tecnologie, della loro produzione e del loro utilizzo. Come anche alcuni degli orrori dell'Italia
460 hanno a che fare con il mancato rispetto delle decisioni di regolazione che abbiamo stabilito: i morti sul
461 lavoro, il rischio legato alla fragilità del territorio e delle infrastrutture, l'abusivismo, la cattiva gestione del
462 ciclo dei rifiuti.

463 Ora è il tempo di percorrere strade nuove. E questo vale anche per la nostra organizzazione. Agenquadri, a
464 voler rileggere il processo con gli occhi di oggi, nasce per rafforzare la connessione tra parti del mondo del
465 lavoro strettamente (e gerarchicamente) connesse all'interno dell'organizzazione del lavoro; tra persone
466 con vite e destini intrecciati, ma debolmente connessi nella rappresentanza e nella contrattazione.
467 Agenquadri è stata una novità dirompente rispetto al modello organizzativo del sindacato tradizionale,

468 perché ha rappresentato l'idea nuova di una struttura di connessione trasversale, in un mondo di
469 organizzazioni verticali. Una struttura che ha sempre provato a costruire un proprio percorso, nella
470 continua ricerca dell'equilibrio tra l'autonomia e l'essere soggetto confederale, ma sempre con spirito
471 unitario. Un percorso continuo di crescita e di adeguamento, che ha avuto le sue tappe fondamentali nei
472 momenti congressuali. Dopo la parziale ridefinizione della *mission* e l'apertura ai lavoratori autonomi,
473 avvenuta nel 2010 al III Congresso, nel 2015 abbiamo confermato la scelta della contrattazione inclusiva
474 come modello di riferimento, sottolineando come questo andasse a nostro avviso completato a livello
475 organizzativo, offrendo al mondo delle alte professionalità un interlocutore qualificato, che facilitasse la
476 connessione e la comprensione tra le persone che lavorano e le strutture sindacali. Sempre nel rispetto
477 dell'unità della rappresentanza e delle prerogative contrattuali delle categorie. Oggi ribadiamo quelle scelte
478 e proponiamo al Congresso di fare un passo avanti. Di praticare quell'innovazione che da sempre
479 sosteniamo, per essere più adeguati ed efficaci nell'affrontare le sfide della nostra epoca. Innovare noi
480 stessi e avviare un percorso di rinnovo e adeguamento del Patto di Affiliazione con la CGIL, che veda il
481 coinvolgimento della confederazione, delle categorie e dei territori. Come nel lavoro, anche nella
482 rappresentanza degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, il tema della relazione assumerà un ruolo
483 sempre più centrale. Non si tratta di giocare a fare il *social network*, ma di riscoprire la dimensione umana
484 del sindacato come occasione di costruzione e luogo dove vive una comunità, di donne e di uomini, capace
485 di praticare quei principi e quei valori che sono alla base della nostra identità. Praticare le connessioni per
486 fare vivere la complessità del lavoro e rafforzare la sua rappresentanza. Questo per noi è LavoroFuturo.

487

488 **APPROVATO ALL'UNANIMITA' DAL COMITATO DIRETTIVO**

489 **13 DICEMBRE 2018**