



Il resoconto dei Summer Days, organizzati della Cesi a Bruxelles

# Il futuro va affrontato

## Il sindacato deve adattarsi ai cambiamenti

DI SARA RINAUDO\*

**L**e tecnologie che cambiano il lavoro e le nostre vite. Il digitale che trasforma le nostre abitudini. Futuro del lavoro, protezione sociale e rappresentanza. Questo il tema dei Summer Days tenuti il 26 e 27 giugno a Bruxelles organizzati della Cesi, confederazione europea sindacati indipendenti (38 organizzazioni sindacali di 19 paesi europei e 4 organizzazioni sindacali europee, con un totale di oltre 5 milioni di membri).

L'evento ha compreso una serie di riunioni plenarie e sessioni parallele di attualità, il tutto in collaborazione con la Bertelsmann Stiftung. Le sessioni sono state moderate dalla direzione generale occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea, dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo), dal Centro di politica europea (Epc) e dal Centro studi di politica europea (Ceps).

«Due giornate di lavoro e di confronto intenso che hanno evidenziato le problematiche del mondo del lavoro che cambia e i modi per affrontarle», spiega **Roberto Di Maulo** segretario generale Fismic Confesal e vice presidente Cesi. Tanti i contenuti da cui prendere spunto, ma rimarcata è l'importanza di un sindacato capace di rinnovarsi e di intercettare interessi e difficoltà nonché di includere le prospettive dei giovani.

Gruppi di riflessione, sindacati, datori di lavoro, piattaforme, società civili e non da meno i giovani rappresentanti hanno discusso sul modo di affrontare il futuro del lavoro analizzando le sfide e formulando idee e proposte per garantire chiarezza giuridica, protezione sociale e rappresentanza di interessi nel prossimo futuro.

Le questioni affrontate? Molte e tutte centrali al futuro del lavoro: Quanto la definizione di «lavoratore» sia utile nell'inquadramento all'interno di relazioni tripartite nell'economia delle piattaforme digitali. Nuovi concetti e frame legali necessari per concettualizzare le nuove forme di lavoro. I tradizionali schemi di protezione sociale nella nuova economia. Le tradizionali parti sociali rimangono le principali istituzioni e il dialogo sociale e la contrattazione collettiva rimangono i principali strumenti per garantire la rappresentanza di interessi?

Sui temi trattati nei Cesi Summer Days è intervenuto **Klaus Heeger**, segretario generale Cesi, affermando che «stiamo affrontando im-



Un momento dei Summer Days tenuti a Bruxelles

portanti cambiamenti e siamo ancora nella posizione di poterli influenzare per ottenere un risultato positivo. Abbiamo affrontato tre temi principali inerenti il futuro del lavoro: legge sul lavoro, protezione sociale, rappresentanza. La mia conclusione è che dobbiamo adattarci, dobbiamo adattare i nostri strumenti, sia legali che di rappresentanza. Dobbiamo riadattare la nostra struttura sociale al cambiamento, concentrandoci sulla sicurezza e la protezione sociale. La rappresentanza deve trasformarsi in dialogo sociale costruttivo ed efficiente. Questo è stato un evento molto aperto, senza alcuna imposizione o direzione politica. Un leale spazio di confronto tra pensieri diversi».

Le sessioni di approfondimento sono poi entrate nel dettaglio per affrontare al meglio le questioni. La sessione che ha spiegato come sarà definito il dipendente del futuro è stata presentata da **Birgit Wintermann**, project manager alla Bertelsmann Stiftung. Le prospettive e i limiti per una definizione generale di «lavoratore dipendente» come base per l'accesso ai diritti fondamentali del lavoro in un impiego atipico. È emersa in particolare la questione della protezione sociale. Se ci fosse una sicurezza sociale per tutti (lavoratori dipendenti e autonomi) in un nuovo mondo del lavoro è possibile pensare che ci sia ancora un motivo per la differenza tra le forme di lavoro?

**Hendrik Meerkamp**, senior policy adviser at Cesi, ha fatto emergere degli interroganti su quali diritti e doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro nel lavoro 4.0. Come affrontare le spaccature del mercato del lavoro e i nuovi concetti di regolamentazione da parte di governi, parti sociali e sindacati è stata la relazione di **Irene Mendl**, head of the research unit «Employment» a Eurofound. Delle nuove forme di lavoro e il loro impatto ha

parlato **Esko Kilpi**, ricercatore finlandese, founder della Esko Kilpi Company.

È emerso il ruolo della connessione digitale e la necessità di entrare nei nuovi meccanismi di comunicazione se si vuole essere in grado di raggiungere e capire le emergenti necessità del lavoro e più in generale della società. Con **Filippo Chiricozzi**, Chief operating officer di Moovenda, si è cercato di capire se offrire protezione sociale rappresenti solo una responsabilità o anche un interesse per le piattaforme digitali. La necessità primaria dei lavoratori è legata alla sicurezza e salute fisica per poi spostare il focus sulla protezione sociale e sulla gestione dei contributi pensionistici.

L'importanza di tenere a mente i lavoratori delle piattaforme e come affrontare le specifiche sfide per il loro accesso alla protezione sociale è stata presentata da **Ana Carla Pereira**, capo unità «Modernizzazione dei sistemi di protezione sociale» presso la Commissione europea. Appare sempre più evidente la difficoltà degli stati nazionali nella garanzia della protezione sociale. Il problema dovrebbe essere affrontato anche con una certa urgenza. Appare sempre più elevato il divario tra lavoratori dipendenti e lavoratori «autonomi» delle piattaforme, i secondi non hanno garanzie a livello contrattuale di alcun tipo di assistenza sanitaria né pensionistica per non parlare poi di copertura per assenze di malattia o per maternità e paternità.

**John Ritchotte**, relazioni sindacali e specialista della contrattazione collettiva per Ilo ha parlato di come regolare il sindacalismo tradizionale alle aspettative dei lavoratori atipici. Dalla discussione è emersa l'importanza del ruolo del sindacato, ma urge la necessità di «ringiovanire» la propria operatività. Il sindacalismo tradizionale non risponde più alle necessità dei lavoratori odierni.

Bisogna capire che il mondo è cambiato e sta ancora cambiando, è importante affrontare le sfide future cercando nuovi strumenti invece di cercare di affrontare il cambiamento con strumenti adatti al passato.

**Claire Dhéret**, responsabile di programma all'Epc, ha spiegato l'utilità di trovare nuovi modi per fornire protezione sociale, mentre **Mehtap Akgüç**, Ricercatrice senior al Ceps, ha spiegato quale panorama futuro avranno le relazioni industriali e il dialogo sociale nel lavoro 4.0.

**Matthäus Fandrewski**, rappresentante della Cesi giovani, ha sottolineato l'importanza di ringiovanire i sindacati e come raggiungere i giovani lavoratori ed esplorare nuove forme di rappresentanza. I giovani lavoratori non si riconoscono nei sindacati tradizionali. I sindacati inoltre trovano anche molta difficoltà nel comunicare con le nuove generazioni. Si ha la parvenza che i sindacati siano distaccati da quello che è la realtà lavorativa dei giovani e di quali siano le loro necessità e richieste. In questo contesto è evidente la difficoltà di riuscire a rappresentare un modo con il quale non si è collegati o non si ha esperienza. Per questo motivo assumono un ruolo chiave le organizzazioni sindacali dei giovani e i dipartimenti giovani all'interno del sindacato. Inoltre i giovani chiedono più orientamento al mondo del lavoro, questo potrebbe essere fornito attraverso corsi di formazione offerti dal sindacato oppure attraverso veri e propri sportelli all'interno degli uffici sindacali. Campagne informative efficaci attraverso i social potrebbero aiutare nel raggiungere i giovani. Inoltre, il sindacato dovrebbe trasformarsi e stabilire delle collaborazioni e un network con diverse istituzioni che permettano ai giovani di trovare appoggio e supporto dal sindacato durante tutte le fasi di vita (educazione, lavoro, disoccupazione, etc.).

In questo modo il sindacato potrebbe essere realmente un punto di riferimento per i giovani che, contribuendo all'attività sindacale, fornirebbero quella spinta di innovazione e movimento verso il futuro.

Delle nuove forme di lavoro e dell'importanza di includere i giovani ha parlato anche **Romain Wolf**, presidente della Cesi, dichiarando che «abbiamo affrontato il tema del futuro del lavoro e delle nuove forme di lavoro. Quando parliamo di questo dobbiamo assolutamente includere i giovani ed è importante per il sindacato approcciarsi al cambiamento e riadattarsi su quello che sono le nuove forme di lavoro».

A rimarcare l'importanza dell'inclusione giovanile è stato anche il leader Fismic Confesal Di Maulo: «L'inclusione dei giovani è fondamentale, non si può parlare di futuro e di futuro di lavoro senza far entrare nel dialogo la platea diretta interessata. A livello sindacale, noi, stiamo facendo un grande lavoro di sinergia con i rappresentanti del mondo dei giovani lavoratori e anche di quelli che il lavoro lo stanno ancora cercando. È stimolante confrontarsi e ricevere idee, prospettive diverse da ciò che è invece troppo legato al passato e che non risponde più alle necessità del lavoro e soprattutto del lavoratore di oggi. In queste due giornate sono stati affrontati temi molto attuali, che rappresentano le vere sfide che il nostro sindacato si accinge ad affrontare. Il sindacato gioca un ruolo importante in questa partita e anch'esso deve rinnovarsi per riuscire a garantire condizioni migliori di lavoro e di vita».

L'evento ha evidenziato l'importanza di un sindacato capace di affrontare il cambiamento attraverso un attivo dialogo tra lavoratori, ricercatori, esperti, diverse parti sociali, istituzioni e la platea giovanile. Due giornate di lavoro intenso che racchiudono l'attenzione della Cesi ai temi del lavoro e del lavoratore che deve essere riportato al centro della discussione. Sicuramente si dovrà operare per una migliore protezione sociale che riesca a raggiungere e sia dignitosa e soddisfacente per tutti i lavoratori in qualsiasi tipologia di lavoro. È anche importante non demonizzare la flessibilità, ma lottare invece per nuove e maggiori forme di tutela all'interno di questo nuovo framework.

\* Componente Board Cesi Giovani

—© Riproduzione riservata—

Fismic

via delle Case Rosse 23  
00131 ROMA

Tel: 06/7158847 - Fax: 06/71584893  
www.fismic.it