

# MOBILITÀ IN EUROPA SINDACATO IN CAMPO

I Consigli Sindacali Interregionali (Csi) sono organismi sindacali nati alcuni decenni fa nelle regioni di frontiera dalla cooperazione tra sindacati di paesi diversi, con l'obiettivo principale di monitorare il fenomeno del frontaliero, sostenendo e accompagnando la realtà di quei lavoratori che, pur risiedendo in un paese, si recano quotidianamente in un altro per lavorarci durante la giornata o il turno. Da allora, i Csi hanno fatto passi da gigante e hanno assunto progressivamente funzioni più articolate di rappresentanza, fino a configurarsi come strumenti di una gestione attiva del mercato del lavoro nelle aree periferiche che confinano con altri paesi, fino ad arrivare a realizzare veri e propri momenti di contrattazione, per risolvere alcuni problemi concreti di tutela dei lavoratori in questione. Per fare questo, hanno aperto interlocuzioni con le amministrazioni locali e regionali e con le organizzazioni degli imprenditori sul territorio, prefigurando un livello di dialogo sociale transnazionale tra territori contigui. Volendola dire con uno slogan che sta acquisendo progressivamente un senso ben preciso, i Csi sono "embrioni di sin-



dacato transnazionale" che agisce sul territorio dell'Ue per comporre quelle molte piccole e grandi disparità tra paesi che rendono difficile e/o scoraggiante la mobilità in Europa. A questa evoluzione ha contribuito anche il fatto che le frontiere sono progressivamente scomparse nello spazio di Schengen e che la

mobilità in Europa è diventata un fenomeno sempre più articolato. A Como, dove si sono riuniti di recente, si è discusso di realtà molto concrete, di problemi aperti e di questioni felicemente risolte, ma si è parlato anche di prospettiva: un sindacato che opera su un territorio in cui produzione e servizi evolvono forse a rit-

mi perfino maggiori di quelli che sperimentiamo in aree tradizionalmente avanzate e industrializzate, si trova anche a contatto con fenomeni sociali nuovi come l'articolarsi della mobilità a breve: distacchi, somministrazione transfrontaliera di manodopera, emergere di lavoratori autonomi o pseudo-autonomi anch'

essi in mobilità sia per necessità, sia per scelta, rendono i territori di confine un terreno dove sperimentare nuove soluzioni. Non solo: il radicamento nel mondo del lavoro dei nostri dirigenti sindacali impegnati in queste attività "di confine" porta a riflettere anche sul modo di porsi rispetto alle grandi reti infrastrut-

turali transeuropee, alla promozione di un loro sviluppo razionale, efficiente e sostenibile. Per il trasporto, in particolare, i progetti di sviluppo di corridoi ferroviari e stradali spingono a ragionare sui processi decisionali lenti che compromettono lo sviluppo, soprattutto se associati con l'incapacità di progettare reti efficaci di intermodalità, dalle ferrovie ai porti, dagli aeroporti alle autostrade e di attrezzarsi, sia come imprese che come manodopera a sfide di competitività che si giocano sempre più su strumentazioni avanzate e alte professionalità in tutta la filiera del servizio e della logistica connessa. Su questi temi, le Usl della Lombardia, della Liguria e del Piemonte hanno avviato una stretta collaborazione in uno specifico gruppo di lavoro sulle infrastrutture di trasporto. Infine (e tagliando senza misericordia interessanti spunti e il racconto di tante esperienze) i dirigenti sindacali presenti hanno espresso a più riprese la determina-

zione a contribuire su questi temi alla costruzione delle scelte del sindacato, tanto a livello territoriale e regionale, quanto a livello nazionale ed europeo. A questo proposito, interesse e preoccupazione si sono manifestati a più riprese riguardo al prossimo Congresso della Cisl, la cui fase di preparazione iniziale non permette certo di affermare che il sindacato europeo abbia colto fino in fondo quanto le condizioni di quadro siano radicalmente cambiate con la crisi e quanto il sindacato debba sforzarsi di individuare soluzioni negoziali nuove. I rappresentanti della Cisl nei Csi e i responsabili territoriali e regionali presenti alla riunione di coordinamento di Como hanno invece le idee perfettamente chiare in proposito e sono in grado di dare un forte contributo allo sforzo della Cisl per proporre alla Cisl obiettivi e strategie negoziali concrete che costituiscano una vera assunzione di responsabilità del sindacato europeo verso i lavoratori che rappresenta in questo mondo dove le coordinate per la lettura della realtà sono profondamente cambiate. La preparazione del Congresso Cisl vedrà sicuramente i Csi tra i soggetti più attivi.

**Giacomina Cassina**

**CSMB** Centro Studi  
Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



**ADAPT**

Filo diretto con il Centro  
Marco Biagi/152

## Stato, impresa e capitale umano

L'istruzione e la formazione sono un diritto e un dovere delle persone, oltre che un bene pubblico. Lo dicono le carte costituzionali di molti paesi. Lo dicono anche i bilanci della maggior parte dei paesi OECD, che ad esse destinano una considerevole quota della spesa pubblica. Paesi in cui lo Stato paga l'istruzione e la formazione: primaria, secondaria e terziaria. Stop. Il resto, sta fuori. Sembra esclusa proprio quella "formazione continua" della persona che, secondo ciò che flormai più per slogan che per convinzione umanistica - chiamiamo "lifelong lifewide learning". Apprendimento permanente, in tutte le situazioni della vita. Paradigma che moltiplica i luoghi, i tempi, le condizioni dell'apprendimento. Un ineludibile presupposto culturale della società della conoscenza. Come a dire che nell'incessante processo di formazione, e trasformazione, della persona ci sta anche l'educazione dell'infanzia, essenziale per costruire le basi dell'apprendimento permanente e per garantire un equo accesso alle opportunità di apprendimento, più tardi a scuola. Ci sta la formazione continua per gli adulti. E pure, se non soprattutto, considerati i trend di invecchiamento demografico, la for-

mazione dei cittadini lavoratori più maturi. Tutti, nessuno escluso, esprimono il bisogno di essere continuamente protagonisti di percorsi di addestramento, ad esempio per le nuove tecnologie. Di aggiornamento, per le continue novità di un mondo in costante evoluzione. Di educazione, per una società mai uguale a se stessa. Di formazione della persona, per trasformarsi e adattarsi, preparati alle sfide e alle opportunità di ogni giorno. Una formazione continua che si riconosce così tra i diritti fondamentali della persona. A costo di perdere il posto di lavoro. Di restare fuori dal mercato del lavoro. Di non essere competitivi. Se, quindi, consideriamo l'apprendimento come un processo che si estende non solo longitudinalmente, ma anche in tutte le situazioni della vita, è necessario un cambiamento radicale. Diremmo, quasi, paradigmatico. Non possiamo più riconoscere nei soli soggetti tradizionalmente deputati a "erogare" formazione gli unici responsabili della funzione educativa e formativa delle persone. Scuola e università, a livello primario, secondario, terziario, sono un pilastro da valorizzare. Ma un pilastro debole se non adeguatamente aperto a tutto ciò che attraversa la vi-

ta delle persone, a partire dal lavoro. La storia delle economie industrializzate, d'altra parte, ci racconta di un sistema plurale di agenzie di socializzazione: accanto alla scuola, c'erano la famiglia, il gruppo dei pari, il partito, l'impresa. In particolare, anche oggi, consapevoli della realtà socio-economica e culturale in cui siamo immersi (e dei suoi limiti), non si può non riconoscere nel mondo del lavoro una tra le più importanti agenzie di socializzazione, educazione, formazione della persona. Anzi, una delle poche che accompagna le persone lungo la maggior parte della vita. Che offre occasioni di miglioramento, nello stesso lavoro o in lavori diversi. Che cambia per natura, di giorno in giorno, stimolando un adattamento continuo. Che unisce teoria e pratica, nella complessità dei lavori che sono, tutti insieme, manuali e intellettuali. Come possono o come devono cambiare, quindi, le responsabilità nella gestione del capitale umano? Quale il ruolo di Stato e impresa in un futuro in cui le relazioni di lavoro saranno sempre più interdipendenti rispetto alle competenze delle persone? Quale partita si apre per il dialogo sociale e le relazioni industriali? Secondo la tradizionale teoria del capitale umano, le imprese sarebbero disposte a finanziare la formazione solo se specificamente legata al contesto aziendale. Mentre non sarebbero disposte a sostenere i costi della "formazione generale", essendo benefici di questa ultima volatili, trasferibili: in altre parole non resterebbero dentro l'azienda. Sulla base di questi assunti, discutibili, si è delineato un trade-off tra gli obiettivi di una forza

lavoro formata, mobile e occupabile e la volontà di ciascuna impresa di finanziare un tipo specifico di formazione. Se, tuttavia, accettiamo il paradigma del lifelong lifewide learning, la formazione si rivela ai nostri occhi come un processo incessante e pervadente della integrità umana di ciascuna persona. Sfumano le rigide classificazioni della formazione, generale o specifica. Perdono senso le scomposizioni tayloristiche delle competenze di base, tecniche e professionali. Scolorano le distinzioni sui luoghi in cui si sviluppano le "competenze", e anche l'impresa si legittima come luogo formativo. Al centro: solo la persona. Nel nuovo paradigma, la formazione assume un peso diverso, quello di un diritto irrinunciabile di ogni cittadino, lungo tutto l'arco della vita, e una leva fondamentale del mercato per crescere e competere. Cambiano le motivazioni dell'impresa di finanziare la formazione, lontane da logiche "difensive", ma di investimento nel "capitale umano" (se così vogliamo continuare a chiamarlo) delle persone. Una partita nuova, in cui le competenze della forza lavoro determineranno la capacità dei lavoratori di realizzarsi in una o più occupazioni, e le dinamiche delle imprese in grado di restare sul mercato. Relazioni di lavoro, quindi, da inventare. Ridisegnando il rapporto tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro. Interrogandosi, quanto meno, sull'equilibrio sussidiario tra Stato e impresa nell'educare e formare le persone.

**Lisa Rustico**