

La necessità e la possibilità di un cambiamento c'è. Nelle regole che guidano il lavoro tanto quanto in politica e nei sindacati. Davanti ad un mercato del lavoro che è cambiato vorticosamente tutti, nessuno escluso, devono adeguarsi. A partire dai sindacati che, per combattere la sindacalizzazione declinante e svolgere una vera funzione di rappresentanza, devono adattarsi alle nuove regole ed esigenze emergenti. Per rinnovarsi e riuscire a risanare la crisi che li ha investiti, i sindacati devono quindi agire su più fronti: rimodulando la politica e democrazia interna passando per il rafforzamento dei canali di comunicazione e implementando una contrattazione collettiva rispondente alle esigenze dei giovani lavoratori.

È di questi temi che si è parlato al convegno *Giovani e sindacato: rapporto (im)possibile?* organizzato da ADAPT nell'ambito del progetto *YUnion-Union for Youth* dove si sono confrontati i responsabili delle politiche giovanili di Cgil, Cisl, Uil, Ugl e dove sono state esposte le analisi effettuate. Un confronto importante, organizzato per comprendere le ragioni di un allontanamento sempre più evidente dei giovani nei confronti delle sigle sindacali che si verifica paradossalmente in un momento in cui queste categorie vulnerabili di lavoratori avrebbero bisogno di maggiori tutele e di una maggiore rappresentanza.

Il primo punto su cui rifocalizzare le energie è innanzitutto il ripensamento delle politiche giovanili da mettere in atto. Uno degli elementi su cui battere è la presenza (ad oggi non consolidata) dei giovani all'interno del sindacato. È stato infatti rilevato che nelle gerarchie interne a livello nazionale il numero dei giovani è esiguo e che le specifiche sezioni dedicate, non sempre risultano attive.

Parallelamente, l'analisi condotta sulle strategie di comunicazione messe in atto dalle diverse Organizzazioni, è servita a far riflettere i presenti su punti di forza e criticità. Nel presentare i risultati dei lavori è stato in primo luogo spiegato perché la comunicazione (legata ai nuovi strumenti arrivati con il Web 2.0) debba rappresentare una sfida per il sindacato: nell'era dell'accesso i social networks rappresentano le piazze virtuali in cui il sindacato, in qualità di soggetto sociale, non può mancare e soprattutto può sperimentare nuove pratiche, intercettare giovani e creare un legame con loro con l'ambizione di rinnovare se stesso. Il web 2.0 è infatti lo strumento che una nuova generazione di sindacalisti può utilizzare per fare rete e sviluppare nuove forme di aggregazione. Nel complesso, l'elemento positivo è che si può iniziare a parlare del

“sindacato 2.0”: tutte le sigle sono presenti sui diversi canali a dimostrazione del fatto che sono state comprese le potenzialità di questi strumenti, seppur non da tutti con la stessa coscienza. Il confronto ha portato ad una presa di coscienza maggiore delle carenze registrate, con la principale (giusta) considerazione che nessun “canale social” potrà mai sostituire “lo strumento assemblea” per validità ed importanza. Il dialogo diretto e costante è infatti tra gli elementi più importanti per instaurare un rapporto di fiducia con un giovane che si avvicina al sindacato.

In riferimento al tema della contrattazione collettiva, posto che rappresenta lo strumento più efficace a disposizione delle parti sociali per incidere in profondità sulla fisionomia del mercato del lavoro, dai lavori effettuati nell’ambito del progetto *YOUunion* è emerso che le esigenze di una categoria debole come quella dei giovani spesso non vengono trattate, se non *en passant*. Guardando ai contratti collettivi appartenenti a tutti i settori lavorativi infatti, risulta che le misure ad essi rivolte sono principalmente riconducibili a diversi ambiti di intervento, incentrati innanzitutto sull’instaurazione di “buone” relazioni industriali tra le parti sociali e sull’attività degli enti bilaterali di settore e degli Osservatori nazionali, al fine di analizzare e risolvere le problematiche occupazionali. Nei contratti collettivi, inoltre, alcuni istituti vengono conformati sulla base delle specifiche esigenze dei lavoratori giovani: si tratta delle agevolazioni riguardanti il part-time o la richiesta di aspettativa per gli studenti nonché dell’ampio ricorso a forme flessibili di lavoro, aumentando talvolta anche le percentuali previste dalla legge per favorire le assunzioni. Ulteriormente, in tutti i contratti viene riconosciuta l’importanza della formazione del lavoratore attraverso la garanzia di permessi retribuiti, l’organizzazione di corsi di formazione o l’elaborazione di piani formativi aziendali concordati tra le parti sociali. Ad ogni modo, i sindacalisti presenti al convegno hanno convenuto sull’importanza di orientare le future battaglie contrattuali sulle necessità dei giovani lavoratori. La Cgil in particolare ha riaffermato l’importanza di realizzare una contrattazione inclusiva per incidere direttamente sulle dinamiche dell’organizzazione del lavoro e combattere la precarietà.

Gli spunti emersi dal convegno sono stati molti. Ora sta alle parti sociali intraprendere il cammino verso il cambiamento. Un cambiamento che non sia di facciata, ma che porti con sé un veritiero “cambiar pelle”, basato sul reale ascolto e sulla efficace risoluzione dei problemi non solo dei giovani, ma di tutti coloro che oggi stanno vivendo con grande difficoltà il mondo del lavoro.

Francesca Brudaglio

@Fbrudaglio

Serena Santagata

@Serena_Santa

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore, Le Aziende InVisibili* (Il blog di Marco Minghetti) del 16 aprile 2014.

Scarica il pdf 