

**NOI CISL
SIAMO**

#noiCISLsiamo

**NELLE PERIFERIE
CON I GIOVANI PER IL LAVORO**

CONFERENZA NAZIONALE ORGANIZZATIVA

9.10.11 LUGLIO • ROMA

AUDITORIUM DEL MASSIMO
Via Massimiliano Massimo, 1



Il lavoro che cambia

La Persona al centro dell'innovazione

Introduzione del segretario generale aggiunto, Luigi Sbarra

Roma, 10 luglio 2019

Grazie a tutti per essere qui. Grazie al vicedirettore Antonio Polito e ai nostri ospiti, che di certo oggi daranno spessore e prospettiva a questo incontro. Un incontro pensato per affrontare insieme il grande tema delle sfide legate al lavoro che cambia, anche e soprattutto per via della transizione digitale. Perché ne siamo ben consapevoli: ci troviamo nel pieno di un cambiamento epocale, che sta trasformando il modo di produrre, di acquistare, di consumare, di muoversi.

È una rivoluzione economica e sociale senza precedenti, che è allo stesso tempo figlia e madre della globalizzazione, e che si regge sulla pervasività (e l'economicità) di tecnologie digitali, robotizzazione, enormi banche dati sempre connesse, internet delle cose, intelligenze artificiali, cripto valute.

Credo non sia esagerato dire, pensando a tutto questo, che si è aperta una “dimensione del fare e dell'essere” in grado di mutare – di fatto già sta avvenendo – tutte le esperienze della vita, a cominciare da quella lavorativa, con rischi molto concreti anche sotto il profilo delle libertà e delle privacy personali, come ben evidenziato dal bell'editoriale di Polito sul *Corriere della Sera* di oggi.

Parlare di lavoro innovativo vuol dire delineare una frontiera composta da almeno tre grandi ordini di cambiamento: produzione e distribuzione, servizi e reti, sostenibilità ed energia intelligente. Le catene di produzione del valore si evolvono in tutte le direzioni e interessano tutti gli ambiti: primario, secondario e terziario.

Stiamo attraversando un vero cambio di paradigma in ogni settore merceologico. Siamo di fronte a una curva della storia in cui si incontrano formidabili rischi e altrettanto grandi opportunità, con il passato e il futuro che coesistono, collidono, spesso entrano in conflitto, creando, come in ogni grande passaggio, effetti di disadattamento e spiazzamento nel tessuto sociale e produttivo.

La Cisl, con le sue Federazioni, con il suo lavoro quotidiano fatto di contrattazione e di rappresentanza, è dentro questo processo, intende governarlo insieme a tutti gli attori sociali e istituzionali, consapevole delle grandi sfide che l'ammodernamento impone anche al nostro modo di operare. Per una “giusta transizione” pensiamo vada costruito un campo largo di responsabilità, con obiettivi condivisi. A partire da un riallineamento di tutto il tessuto produttivo su standard qualitativi che devono coinvolgere sia la produzione che il lavoro.

C'è ancora tanto da fare. E bisogna farlo insieme. Le velocità di avanzamento sono disomogenee per fasce sociali e aree geografiche. Per capire la portata dello sfasamento basta guardare ai dati europei degli ultimi dieci anni. Numeri che parlano di realtà che hanno viaggiato “in quinta” e di altre, come la nostra, che invece sono andate in retromarcia. Per descrivere la situazione cito solo un dato: la capacità industriale dell'Italia è diminuita del 19,5%, mentre quella tedesca è aumentata del 6,5%. Differenze come questa sono state causate, c'è poco da fare, soprattutto dalla capacità che ogni paese ha

avuto di integrare e promuovere l'innovazione tecnologica e di aprirsi ai mercati internazionali. Elementi che vanno collegati a nuove relazioni industriali, a una contrattazione altrettanto innovativa, a un dialogo sociale costruttivo.

Se le tecniche di lavorazione fordiste hanno parcellizzato le catene produttive in tante lavorazioni elementari, mettendo in linea altrettante macchine specializzate nelle diverse operazioni semplici, oggi si meccanizzano non solo le linee della manifattura, ma anche le comunicazioni, le reti, i servizi, le banche, le assicurazioni, la pubblica amministrazione, i trasporti, la logistica. Qui con noi, a ricordarlo, abbiamo esempi di eccellenza assoluta.

L'automazione passa dall'industria al terziario, creando da un lato un forte aumento di efficienza, dall'altro il bisogno di rimodulare il lavoro secondo un nuovo concetto di "Quaternario", come lo definisce il professor De Toni. Prima ancora di un settore, il "Quaternario" è un'evoluzione di processo in ogni comparto, che valorizza l'apporto intellettuale della persona. Significa dare protagonismo all'approccio umano nella ricerca della varietà dei prodotti, nella personalizzazione dei risultati, nella velocità di risposta alle richieste *on demand*. Tutti scopi per cui è indispensabile la tecnologia digitale, ma anche e soprattutto la "discrezionalità fluida" delle donne e degli uomini che lavorano.

È questa, dunque, la chiave del nuovo: usare l'intelligenza del lavoro per creare valore, esplorando la complessità. È la chiave che trasforma i rischi in opportunità. È la via che intendiamo percorrere in tutte le nostre piattaforme contrattuali e i nostri tavoli istituzionali.

Per un simile salto di qualità, però, servono per prima cosa *network* integrati, comunicazioni rapide ed efficienti, logistica e trasporti altrettanto reattivi. Servono strumenti nuovi legislativi e negoziali, che permettano una collaborazione efficiente tra tutti gli attori e gli operatori di filiera, che garantiscano una collaborazione di tutte le strutture interne ed esterne all'azienda.

Senza queste risorse, senza "servizi intelligenti" che si occupino anche di ridurre gli sprechi, di implementare economie circolari, di aumentare l'efficienza energetica, il 4.0 resta solo sulla carta.

Le reti materiali, logiche, sociali, sono il luogo fisico dove l'impresa è chiamata a svilupparsi, dove i servizi dovranno estendersi, dove la semplificazione e i rapporti umani avranno sempre più il loro corso. È su questa pista che si gioca la competizione del terzo millennio. Ed è qui che abbiamo l'opportunità di costruire tanta buona crescita e di ridistribuirla.

Il punto, allora, è capire se si stanno facendo le scelte appropriate. Se l'Europa procede nella giusta direzione. Di più: se l'Unione sarà in grado di fare di questa partita un elemento unificante e qualificante della propria identità sociale, economica e politica. E questo cosa significa?

- Significa permettere lo scorrere degli investimenti produttivi in innovazione, infrastrutture, comunicazione, macchine e impianti *high-tech*.
- Significa superare l'errore dell'accettazione passiva del *Fiscal Compact*, estendere la *golden rule* a tutti i capitoli di spesa capaci di generare convergenza infrastrutturale, integrazione tecnologica, ricerca e sviluppo nelle imprese.
- E vuol dire recuperare uno spirito solidale nella ripartizione delle risorse, aderendo al bisogno di riscatto che le aree deboli richiedono in termini di connessione, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, canali di collegamento con il continente.

L'Europa deve fare scelte più equilibrate, indicando la via di una "fortificazione produttiva" che possa unire i paesi membri in tutti i settori, promuovendo i grandi generatori di

innovazione come l'aerospazio, l'avionica, l'alimentare, il biologico, l'energia alternativa, il farmaceutico.

Ci chiediamo se esista una prospettiva di politica industriale unitaria e organica nell'Unione. Difficile essere ottimisti, visti gli egoismi imperanti, come dimostra anche il recente veto messo dal governo francese sulla fusione tra FCA e Renault.

Di certo, però, c'è che il nostro Paese non sta facendo nulla per modificare questa situazione. Non si cambiano le cose a suon di tweet e di dirette Facebook, ma con un quadro di alleanze solide e con una visione concreta. Si cambiano con la competenza e con la mediazione politica. L'Italia invece arranca, resta ferma e isolata. E gioca nel continente un ruolo da assoluta comparsa.

Siamo stati spettatori dell'accordo di Acquisgrana franco-tedesco, della alleanza della Germania al Programma China 2027 che renderà strutturale la cooperazione con i gruppi tedeschi più avanzati, dell'intesa franco-cinese per la fornitura di 300 aerei del Consorzio Airbus per un valore di 30 miliardi... mentre noi parliamo di vie della seta, altrove costruiscono autostrade!

Il Governo si avvita su questioni di scarsa o nessuna rilevanza, non ha visione né progettualità, lascia scorrere tempo che non possiamo permetterci di sprecare. Anche perché con i mesi, a scorrere via, sono pure i miliardi.

C'è, nella politica di questa maggioranza, il virus di una patologia anti-industriale e anti-modernista che è un misto di insipienza e ideologia. L'insipienza di chi non sa dove orientare la politica economica. Di chi sconta al suo interno fortissime e insanabili contraddizioni. Di chi non sa gestire i 160 tavoli di crisi oggi presenti al Mise. Di chi agisce solo con leve passive e Cassa integrazione, ritenendo poco o per nulla importante la ricollocazione di oltre 200 mila lavoratori appesi alle crisi aziendali. Solo ieri l'ultima

E poi c'è l'ideologia. Quella di chi davvero vuole farci credere che "crescere meno" significa "crescere meglio". Lo vadano a raccontare ai 3 milioni di lavoratori poveri. Lo vadano a raccontare ai milioni di giovani Neet. Lo vadano a raccontare ai lavoratori della Whirpool, di Alma, di Blutec, di Mercatone Uno.

Lo vadano a dire a chi lavora all'ex Ilva. Solo ieri l'ennesimo incontro infruttuoso e l'ennesimo scaricabarile tra Esecutivo e Proprietà.

Governo e azienda devono assumersi le proprie responsabilità, mantenere fede agli impegni di un piano industriale concertato e condiviso per tenere insieme ambiente e produzione, salute, sicurezza e posti di lavoro. Di certo c'è che l'Italia non può perdere o rinunciare alla produzione di acciaio e a 20 mila posti di lavoro tra occupazione diretta e indotto.

Uno scatto deve arrivare dalle imprese, che devono recuperare uno sguardo lungo, fatto non solo di profitto immediato, ma di sostenibilità e responsabilità sociale. Vuol dire tornare a mettere il protagonismo del lavoro al centro dei processi di innovazione, per legare flessibilità a *performance*, radicamento sui territori a competitività. La soluzione non può essere certo quella della tassazione dei robot. Come pure è riduttiva la risposta di chi vorrebbe affidarsi a sistemi generalizzati di reddito minimo garantito rassegnandosi di fatto a un futuro senza lavoro.

Ogni tecnologia cancella impieghi desueti ma, creando nuovi prodotti e servizi, li rimpiazza con altri. È sempre stato così nella storia. È però altrettanto vero che la transizione tecnologica spezza in due il mercato del lavoro. Da un lato le mansioni a minore "rischio

sostituzione”, quelle caratterizzate da non ripetitività, capacità creative e innovative, complessità, abilità relazionali e sociali. Dall’altro lato, guardando in particolare al lavoro su piattaforme, i mestieri e professionalità a bassa qualificazione che hanno urgente bisogno di nuove rivendicazioni, di nuove forme di tutela legislativa e contrattuale.

Perché non è che se la figura del datore si smaterializza in un algoritmo devono fare la stessa fine le tutele che solo la contrattazione può garantire. E cioè riposo e malattia, diritto alla disconnessione e la giusta remunerazione, continuità lavorativa e accrescimento professionale, welfare, solo per citarne alcune.

Il problema è che come spesso accade nelle fasi cruciali, anche quella odierna è popolata da tifoserie contrapposte. O per dirla con Umberto Eco, da “apocalittici” e “integrati”. In una curva ci sono i tecnofobi incalliti e fuori dal tempo, che pensano di poter fermare con le mani il vento del cambiamento. Nella curva di fronte, si trovano speculatori che proprio attraverso le nuove tecnologie pensano di poter marginalizzare il ruolo del lavoro.

Illusi i primi, illusi i secondi.

È forse un segno dei tempi che a ricordarcelo debba essere Papa Francesco, che ha illuminato la terza via: quella che vede la tecnologia come uno *strumento umano*, che pone l’intelligenza artificiale e la robotica al servizio della persona. Mettere la persona al centro vuol dire puntare ad una crescita sostenuta e sostenibile, che non si fermi alla sola misurazione del Pil, ma che veda nelle relazioni la chiave di uno sviluppo integrale.

Per questo dobbiamo anche guardare a una nuova frontiera dei rapporti sociali e industriali. Frequentare una contrattazione capace di legare produttività a salari, competitività a solidarietà. Dobbiamo definire con esattezza la capacità di rappresentanza di sindacati e associazioni datoriali. E modernizzare leve e strumenti negoziali in modo da avvicinarli sempre di più alla persona, secondo quella strategia di prossimità indicata e promossa da tempo dalla Cisl guidata da Annamaria Furlan.

È seguendo questa bussola che abbiamo lavorato e lavoriamo nelle nostre strutture confederali e nelle nostre Federazioni. Un riferimento che in questi anni ci ha portato a costruire tanti accordi innovativi e partecipativi. Penso al Patto della Fabbrica e al percorso fatto per riconoscere a chiare lettere la rappresentatività delle parti abilitate alla contrattazione. Penso alla necessità di andare oltre la rigidità e la verticalizzazione delle categorie e “ragionare orizzontale” per dare tutele sempre migliori in luoghi di lavoro dove si applicano tanti contratti. Penso, ancora, alla continua ricerca di soluzioni contrattuali cucite intorno alle singole realtà, in modo dinamico e adattivo.

Sono tante le intese innovative costruite in questi anni insieme ai gruppi qui presenti. Esempio il traguardo raggiunto in una grande azienda come Luxottica, dove abbiamo ridotto l’orario di lavoro, stabilizzato migliaia di posti, rilanciato partecipazione e condizioni di vita dei lavoratori. Si tratta di evolverci nel solco della sostenibilità ambientale. Intesa sicuramente come eco-compatibilità, e dunque protezione e difesa del creato, ma anche come armonizzazione di modelli di sviluppo più vicini al territorio e alle comunità lavorative.

Un tema che include la qualità della vita in fabbrica e negli uffici. Ma anche e soprattutto la sicurezza nei luoghi di lavoro. Perché, digitale o no, di lavoro si continua a morire. E tanto. Nel 2018 le denunce da infortunio mortale sono aumentate di oltre il 6%. Inutile parlare di “4.0”, se poi il progresso non si mette al servizio della dignità della persona! È inutile, se poi continuiamo a piangere bollettini di guerra.

Servono più controlli, più rispetto delle norme, più investimenti in macchinari sicuri e luoghi di lavoro meno vulnerabili agli incidenti, meno appalti al ribasso. E non tagli alle risorse dell'Inail. Si risparmi su altro, mai su questo. Ma il fatto è che il problema resta sempre lo stesso: l'Italia attraversa questa difficile transizione senza una visione d'insieme.

Le *policy* e il dibattito pubblico sembrano avvitati, quasi rassegnati, al solo tema di come allocare le risorse esistenti. Resta ai margini una questione altrettanto importante. Ovvero come generare e ridistribuire nuova e buona ricchezza.

Chi come noi vive a stretto contatto con i luoghi di lavoro e con i territori, sente crescere incertezza e spaesamento. Il cambiamento non è più percepito come opportunità. È vissuto con paura. Paura di perdere il posto di lavoro. Paura di non trovarne uno. O di vedere cancellate certezze e tutele che fino a ieri hanno funzionato.

Bisogna chiedersi come evitare che le tecnologie dividano in un "nuovo apartheid" soggetti inclusi e garantiti da chi viene emarginato. Con investimenti all'altezza si potranno tutelare adeguatamente imprese e lavoratori coinvolti, riducendo le disuguaglianze, fermando la frammentazione che ferisce la nostra società. La Cisl chiede la definizione di un "Piano nazionale per il Lavoro 4.0". Un Piano che poggia su misure concrete, volte a promuovere, incrementare e sviluppare un lavoro di qualità, fatto di competenze adeguate, di condizioni contrattuali eque. Un Piano sostenibile per tutte le fasce di popolazione lavorativa, organico alla competitività delle imprese e al benessere delle persone.

È chiaro che per questo servono coerenti politiche e risorse pubbliche, a partire da un deciso ri-orientamento dei fondi europei e da investimenti nazionali adeguati, che oggi davvero non si vedono. Non di meno, il destino di questo percorso dipende anche da nuove regole e strumenti definiti dalle parti sociali; dipende dalla contrattazione, dalla bilateralità, dai fondi interprofessionali per la formazione continua. E, di conseguenza, dall'affidamento che i decisori pubblici vorranno dare a questi strumenti negoziali.

Occorre selezionare alcune priorità di intervento, evitando la dispersione dei provvedimenti e delle risorse. La Cisl propone di accompagnare gli interventi di superammortamento sui macchinari con analoghe misure rivolte a chi investe sulle persone e dunque sui lavoratori.

Il primo obiettivo che dobbiamo perseguire riguarda la crescita e l'adeguamento delle competenze che vengono chieste, senza il quale le imprese perdono produttività e i lavoratori restano esclusi. Sulla quantità e qualità della formazione continua registriamo un pesante *gap* che separa l'Italia rispetto agli altri paesi industrializzati. Per ridurlo, vanno definite azioni e risorse che moltiplichino la platea delle persone coinvolte. E vanno inseriti anche nella contrattazione forti elementi che prevedano il diritto soggettivo all'aggiornamento.

Così come non vanno trascurate le esigenze di miglioramento delle cosiddette "*soft skills*", le caratteristiche utili in qualunque contesto occupazionale, che diventano sempre più centrali proprio a causa dei cambiamenti nel modo di lavorare. Insomma: una formazione perpetua, efficace, mirata, capace di assicurare l'accesso alle tecnologie abilitanti e di sostenere i lavoratori nelle loro transizioni, è un fattore strategico di produttività.

In secondo luogo va potenziato ed esteso il sistema di politiche attive, ben oltre l'operazione del Reddito di Cittadinanza. Le leve di sostegno devono essere generative, devono porsi l'obiettivo di accompagnare e promuovere lo sviluppo della persona, il suo aggiornamento e la sua ricollocazione. Un compito complesso, che va adattato a posti di lavoro sempre meno standard e sempre più pervasi dalle caratteristiche del nuovo lavoro. Il percorso deve essere costante, così da prevenire il deterioramento delle competenze già durante l'attività del lavoratore. Non dobbiamo mai smettere di esserne consapevoli e di

agire di conseguenza: il nostro Paese soffre una non più tollerabile marginalità delle giovani generazioni rispetto al mercato del lavoro.

Un grande problema strutturale su cui continuare ad intervenire è quello della eccessiva distanza e incoerenza tra scuola e lavoro. Con l'introduzione dell'apprendistato duale abbiamo recuperato ritardi storici rispetto ad altre nazioni – si guardi alla Germania – che da sempre puntano su questo canale di raccordo. Altrettanto positiva è stata l'introduzione del sistema di alternanza scuola-lavoro. Uno strumento che andava controllato, migliorato e sviluppato, e che invece è stato letteralmente smantellato dal Governo. Occorre riportare a regime questi strumenti e creare una nuova e più adatta “cerniera” tra mondo dell'apprendimento e dell'occupazione.

Particolare attenzione va poi riservata ai lavoratori “senior”. L'impatto della demografia sul mercato del lavoro è oggi crescente e costituisce, per aziende e sindacati, una novità assoluta. Soprattutto nelle aziende più strutturate, troviamo spesso popolazioni lavorative con un'età media ben superiore ai 50 anni. C'è allora, ed è forte, l'esigenza di una staffetta generazionale flessibile. Cosa che molte categorie della Cisl stanno già negoziando.

Ma dobbiamo essere realisti. Non possiamo garantire a tutti il pensionamento anticipato. Inoltre è tanto, veramente tanto, il contributo che queste persone vogliono e possono dare alla costruzione di nuova ricchezza. Abbiamo bisogno dunque, che verso di loro vengano indirizzate nuove politiche per l'occupabilità e la sostenibilità del lavoro.

Si parta mettendo al centro le persone più deboli, quelle lavoratrici e quei lavoratori che non possiamo assolutamente dimenticare né tantomeno “rottamare”. Sono tanti gli strumenti contrattuali che possono aiutare questo processo. Leve di smart-working, di conciliazione vita-lavoro, di un welfare negoziale che sostenga i passaggi da un impiego all'altro. Evoluzioni che possono dare un grande impulso anche allo sviluppo del nostro Mezzogiorno e all'occupazione femminile.

Molte delle categorie classiche che finora hanno regolato il lavoro vengono radicalmente messe in discussione. Mentre il governo parla di salario minimo legale orario, quote crescenti di lavoratori non timbrano più il cartellino e non sono più remunerate ad ore. La classica distinzione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo vede spazi ibridi in aumento, con collaborazioni e rapporti etero-organizzati che hanno bisogno di leve legislative e contrattuali apposite.

Molti lavoratori – anche operai e conduttori di impianti – possono controllare e intervenire in remoto sulla produzione, sulla manutenzione, estendendo in modo più elastico di prima la loro prestazione lavorativa.

In questo scenario il sindacato non può pensare di “giocare in difesa”, mantenendo intatti gli strumenti di tutela del lavoro finora gestiti o per via normativa o per via contrattuale. Guai a pensare che mentre tutto cambia, il nostro lavoro possa riprodursi uguale a se stesso.

Fare contrattazione, erogare servizi, oggi, è come fare alta sartoria: si tratta di produrre coperture “su misura”, dinamiche, che rispondano a bisogni specifici e mutevoli. Questo, per la Cisl, è il terreno su cui il sindacato deve costruire un nuovo modo di agire unitario.

Per essere più diretti, l'unità sindacale non serve se deve essere messa al servizio del “vecchio vestito” dell'articolo 18. L'unità avrebbe invece un senso se tra i suoi obiettivi si ponesse anche quello di innovare la contrattazione con nuove tutele e nuovi strumenti di democrazia economica.

Significa riconoscersi in un modello autonomo, contrattualista, partecipativo che punti ad avvicinare la contrattazione e la bilateralità al territorio, a ridurre e ridistribuire l'orario di lavoro non a colpi di legge, ma valorizzando l'incontro negoziale di prossimità per riconoscere le potenzialità e le problematiche di ogni comunità sociale e produttiva. Significa puntare su una contrattazione decentrata che leghi produttività, salari, riqualificazione delle professionalità, valorizzando l'apporto creativo dei lavoratori.

Tra le grandi onde del cambiamento, bisogna muoversi insieme verso l'approdo strategico della compartecipazione. Sono proprio le innovazioni tecnologiche e organizzative che oggi più di ieri richiedono al lavoratore di essere fattore decisivo nei processi della competitività e della condivisione dei rischi d'impresa nel mercato globale. Per la Cisl, questo vuol dire che è giunto il momento di tradurre in misure concrete quanto disposto dall'articolo 46 della Costituzione.

Va quindi previsto un sistema di regole che sostenga e incentivi il protagonismo dei lavoratori alla vita e alle decisioni strategiche d'impresa. E non solo in quelle grandi, ma anche nel diffuso tessuto delle Pmi, che dà struttura e stabilità al sistema economico italiano. Perché non si possono confinare nel perimetro di poche "buone pratiche" di grandi imprese le soluzioni che conciliano la nuova economia con un lavoro sostenibile e competente.

È una grande e decisiva sfida, quella dell'accesso dei lavoratori alla vita d'impresa. I tempi sono maturi per una regolazione legislativa che non interferisca nel sistema delle relazioni industriali e dia luogo, rafforzandolo, a un'intesa autonoma fra le parti sociali.

C'è da chiedersi, in conclusione, dove è diretta la "nave Italia" nel mare agitato della rivoluzione digitale.

Se veramente si può immaginare una tecnologia che distrugge il lavoro. O se invece, come crede la Cisl, si tratta di spiegare le vele verso un modello che contempli innovazione e progresso per tutti.

Certo, specialmente in Italia la strada è tutta in salita. A partire dalla scarsa produttività di sistema, che è la vera malattia del nostro Paese.

Cambiano i contenuti, accelerano le dinamiche, ma la ricetta per la transizione a "Impresa 4.0" la indica ancora la teoria economica classica. Quella che individua negli investimenti e nelle infrastrutture le basi su cui edificare crescita sociale e produttiva. Significa alimentare innovazione, formazione, ricerca e sviluppo. Significa rilanciare una strategia sulle Reti, promuovere, realizzare e completare in tutto il Paese digitalizzazione, distretti della conoscenza, connessioni ultraveloci, 5G, convergenza tecnologica.

E poi vuol dire costruire e riqualificare network materiali, riavvicinare il Sud al Nord, perché nessuna impresa può crescere, o assumere, se affonda le radici in territori senza strade e autostrade, porti e aeroporti, servizi. Obiettivi, questi, resi difficili e lontani da un governo miope,

- che non ha una visione sulle politiche industriali,
- che taglia sui servizi alla persona,
- che fatica a comprendere come solo da una nuova stagione di dialogo sociale possono definirsi le condizioni del rilancio.

Allora, quello che serve è un netto cambio di marcia: lo abbiamo ribadito al Premier Conte appena una settimana fa. Come afferma Annamaria Furlan, occorre rimettere al centro il valore unificante del lavoro, rinsaldare un patto per la crescita in cui le nuove tecnologie siano fattori positivi e determinanti di integrazione ed emancipazione sociale. Per questo dobbiamo aprire una fase di dialogo e concertazione che vada oltre gli interessi di bassa cucina elettorale.

Dobbiamo mettere tutta la nostra energia a disposizione di un progetto comune, di un grande Accordo per l'innovazione, la produttività, la piena e buona occupazione. Uno spazio dove esercitare competenza e corresponsabilità. In cui lavorare a un disegno organico e partecipato, che dia opportunità di crescita e realizzazione a tutti, a partire dai più deboli. Verso un traguardo che si chiama futuro. Un futuro fatto di avanzamento economico, equità, bene comune.

Grazie e buon lavoro.