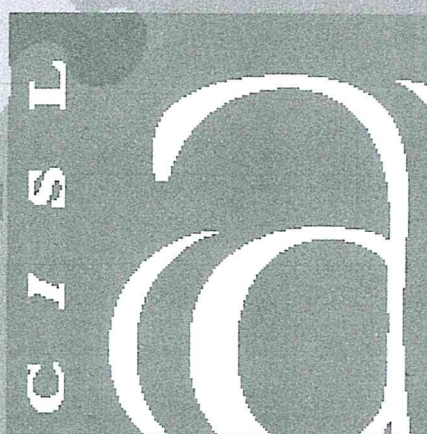




ASSEMBLEA PROGRAMMATICA ORGANIZZATIVA



2003

**Trasformazioni del Mercato del
Lavoro - problemi e nuove sfide -**
(Valeriano Formis)

Sirmione del Garda • 20 e 21 ottobre 2003

Il lavoro è stato definito come “un’attività intenzionalmente diretta, mediante un certo dispendio di tempo e di energia, a modificare le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale (un blocco di metallo, un appezzamento di terra) o simbolica (una serie di cifre o di parole) onde accrescerne l’utilità per sé e per gli altri, col fine ultimo di trarre da ciò, in via mediata o immediata, dei mezzi di sussistenza”.

Dal concetto di lavoro, che così definito, assume una valenza generale, deriva il concetto di occupazione che indica una specifica forma di lavoro in un contesto storico preciso (società moderne), dove si siano cioè determinate alcune condizioni economiche e sociali, associate esclusivamente alle economie di mercato.

Il mercato del lavoro è tuttavia il “mercato di una merce molto particolare” poiché nel caso del lavoro, nessuna delle classiche regole del mercato e delle condizioni di scambio si verificano pienamente.

La forza lavoro è una “merce” che pensa e ciò che viene scambiato non è soltanto la capacità lavorativa, ma l’intero capitale sociale (formato da caratteristiche ascritte, acquisite e dalla rete delle relazioni sociali) di cui ciascun lavoratore è portatore.

Nell’arco degli ultimi decenni, nel periodo equivalente al succedersi di alcune generazioni si è assistito al passaggio dal lavoro e autoconsumo agricolo, al lavoro operaio, al lavoro basato sulla conoscenza.

L’introduzione delle nuove tecnologie informatiche e telematiche hanno avuto un ruolo rilevante nell’accelerazione dei processi di trasformazione del lavoro, delle concrete modalità di lavoro, del modo in cui il lavoro quotidiano viene praticato, vissuto e percepito dalle persone.

“Il lavoro non è una merce”, una storica espressione risalente al 1919, ancora attuale e da rammentare ai molti cantori della flessibilità, a prescindere, che sostengono la tesi, non facilmente dimostrabile sul piano dell’analisi empirica, di una correlazione stringente e positiva fra maggiore deregolamentazione del mercato del lavoro e maggiore occupazione.

IDEOLOGIA E REALTA’

Se il rapporto tra queste variabili fosse così lineare non si spiegherebbe perché, data la sostanziale uguaglianza delle norme giuridiche e della regolazione sindacale presente nel nostro paese, alcune aree del centro nord abbiano performance occupazionali decisamente maggiori delle altre.

Molti sottolineano l’assoluta coerenza della riforma del mercato del lavoro con le indicazioni europee, costoro scordano che l’Europa raccomanda di privilegiare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, rispetto alle tipologie non standard.

L’adattabilità, uno dei quattro pilastri della strategia europea per migliorare i tassi di occupazione e per garantire non solo un lavoro ma un buon lavoro, costituisce una versione della flessibilità “mite” e sostenibile.

Il post-fordismo è portatore di nuove libertà e di nuove costrizioni.

Nel secolo scorso la sociologia studiava l’oppressione dovuta alla monotonia e alla ripetitività, adesso deve studiare l’ansia generata da variabilità e incertezze, ieri il sintomo era la noia, oggi la frenesia, ieri il problema era l’uniformità il livellamento e la massificazione, oggi le sofferenze dipendono dai rapidi cambiamenti, alla fretta, ai minori vincoli cui corrispondono maggiori responsabilità.

Il disegno strategico del Governo (le analisi sono spesso condivisibili), è dotato di una stringente razionalità, scaturisce da una inconfutabile matrice ideologica liberista, che assegna al mercato una funzione primaria e risoltrice dei problemi.

Il riaggiustamento “verso il basso delle condizioni di impiego” attraverso processi deregolativi che si sostanziano nell’ulteriore allentamento dei vincoli e l’introduzione di nuove flessibilità:

- ❖ **in entrata, tramite l’introduzione di nuove tipologie di rapporto;**
- ❖ **in uscita, con le proposte sull’art.18;**
- ❖ **funzionale, marginalizzando il ruolo della contrattazione e del sindacato a partire dai luoghi di lavoro;**

è l’obiettivo che assilla Governo e padronato.

In Europa, anche con differenti e articolate situazioni, prevale l’impegno per una competitività “alta”, centrata sulla ricerca e sulla valorizzazione delle risorse umane. D’altronde c’è un limite oltre il quale la flessibilità non serve alle imprese, perché non fidelizza i lavoratori e disincentiva investimenti formativi del personale su larga scala in una fase dove qualità delle risorse umane è un ingrediente decisivo per successo competitivo.

La deregolazione e una politica aziendale sempre più imperniata su un nucleo minimo di lavoratori stabili e con una vasta area di lavoratori precari indebolisce anche la nostra strategia partecipativa.

I fattori strutturali che limitano le capacità competitive sono anche riconducibili allo scarso impegno sulla ricerca e alla struttura dimensionale delle imprese italiane; dal 1995 al settembre 2002 l’occupazione nelle grandi imprese risulta diminuita del 16%, meno un ulteriore 1,4% a luglio di quest’anno; nello stesso 2002 le micro imprese, da uno a nove addetti, secondo l’indagine Excelsior-Unioncamere prevedevano una crescita di 233.000 unità.

Dai dati relativi a Ricerca e sviluppo forniti da Federlombardia sembra confermato l’abbandono della competizione alta; dal confronto con un campione rappresentato da alcune regioni europee e fatto 100 l’indice comparazione la Lombardia ha 73,3 brevetti per milione di abitanti, 80,8 brevetti per milione di popolazione attiva e 85,9 di spese di ricerca e sviluppo sul Pil nel 1999.

In Italia appena il 24% delle imprese con più di dieci addetti fa formazione continua per i dipendenti, in Danimarca è il 96% a fare formazione per i propri lavoratori, 88% in Olanda, 79 in Irlanda, 75 in Germania (Conquiste del Lavoro 9 ottobre); nello stesso numero sono ripresi stralci della ricerca Censis che dimostrano lo spreco di risorse umane del nostro paese conseguente al sottoutilizzo delle persone, dai laureati che non trovano lavoro, dalla fuga di cervelli, dalla sottoccupazione e disoccupazione.

“Bisognerebbe investire in ricerca e innovazione, in infrastrutture materiali e immateriali. Si dovrebbe, soprattutto, investire in formazione. La flessibilità del lavoro da sola non basta; anzi, in dosi troppo abbondanti, rischia di essere controproducente”. (S.Pezzotta, C.E 22 luglio 2003)

Lo spreco di capitale umano è aggravato dai minori tassi di scolarità rispetto agli altri paesi sviluppati e al fenomeno della dispersione scolastica particolarmente

significativo nella nostra regione, ascrivibile non solo all'entrata precoce dei giovani in un mercato del lavoro ricettivo, ma anche a situazioni di disagio familiare.

La strada da intraprendere per bloccare il declino è quella individuata nei documenti sottoscritti con Confindustria il 19 giugno e riassunta ancor prima nella proposta di **“10 idee della Cisl per superare la crisi”**, il 7 aprile, nella riunione dei direttivi regionali delle categorie industriali lombarde; uno sforzo elaborativo valorizzato nel documento/piattaforma sulle politiche industriali di Cgil, Cisl e Uil Lombardia del 3 giugno 2003.

LA COMPLESSITA'

Negli ultimi anni abbiamo registrato significativi mutamenti nel del mercato del lavoro, nel contesto di un dualismo territoriale tra nord e sud che persiste; anche la crescita economica del sud, leggermente superiore del nord, non scalfisce il forte divario del Pil per abitante attestato intorno ai 40 punti percentuali.

La polarizzazione territoriale va apprezzata per il differente impatto delle politiche del mercato del lavoro hanno nei contesti territoriali, non a caso è utile adottare la distinzione tra *politiche per l'occupazione* e *politiche per il lavoro*, volendo indicare con le prime gli interventi di creazione di nuove opportunità occupazionali attraverso l'allargamento della base produttiva; mentre per politiche per il lavoro si identificano i provvedimenti che hanno lo scopo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta.

Va da sé che le **“politiche per l'occupazione”** risultano opportune nei contesti locali dove i problemi occupazionali sono provocati da arretratezza e sottosviluppo, mentre gli interventi **“per il lavoro”** caratterizzano le situazioni in cui, nonostante la vivacità della domanda, si manifestano problemi di incontro con l'offerta; la nostra regione, con un tasso di disoccupazione sotto il 5% è il laboratorio ideale per l'attuazione di politiche del lavoro.

A questo proposito, qualche segnale sull'efficacia delle riforme sul mercato del lavoro realizzate nella precedente legislatura si sta evidenziando.

Nel 2002, a fronte del debole andamento economico complessivo e il calo del valore aggiunto sia in agricoltura e nell'industria, le principali grandezze del mercato del lavoro, in Lombardia, hanno manifestato andamenti tendenzialmente favorevoli; *questo andamento evidenzia il venir meno, nel breve periodo, della stretta correlazione tra andamento economico e livelli occupazionali.*

D'altronde la definitiva messa in soffitta del collocamento, con il suo corredo di autoreferenzialità e propensione all'adempimento burocratico, ha aperto una fase nuova con il consolidamento dei servizi all'impiego che pur con difficoltà stanno operando in una logica di servizio all'utente, assicurando maggiore efficacia e trasparenza nella gestione del mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro lombardo, con significative differenze nei vari territori, si caratterizza anche per la crescita dell'offerta di lavoro delle donne e dell'aumento del tasso di attività femminile, una tendenza ormai in atto da anni, attestato con il 54,9% al sesto posto tra le 20 regioni italiane.

Il tasso di attività al 70%, indicato dall'Europa come obiettivo per il 2010, può essere raggiunto solo attraverso un forte aumento della quota di lavoro femminile.

E' la costante crescita della partecipazione al mercato del lavoro delle donne che suggerisce da anni, e impone oggi, alle organizzazioni di rappresentanza, di adottare le modalità congrue per correggere storture negli ambiti di rappresentanza e decisionali.

Pur con connotati peculiari, il fenomeno del lavoro nero e dell'economia sommersa è presente anche in Lombardia.

Le iniziative impostate per contrastarlo non hanno dato esiti significativi, sia per limiti di coordinamento tra i soggetti preposti, sia per l'assenza di un convincente messaggio culturale; l'applicazione di un "condonismo" diseducativo depotenzia all'origine ogni scelta strutturale in merito.

RAPPRESENTARE

Sono soprattutto le trasformazioni complessive del mercato del lavoro sollecitare modelli organizzativi in grado di intercettare e rispondere ai bisogni diversificati del lavoro; le nuove assunzioni nel 2002 sono mediamente 1/3 "non standard".

La legge 30, con l'estensione di nuove tipologie di rapporto, favorirà l'espansione dell'occupazione non tradizionale.

Sulla legge 30, sulle opportunità che apre e sui rischi si è espressa l'organizzazione negli organi ai massimi livelli, ora si apre una difficile fase applicativa che richiede adeguamenti culturali, il rafforzamento di competenze dedicate a supportare la fase attuativa.

L'ideologia da cui origina l'intervento regolativo del mercato del lavoro, sotto il velo della continuità rispetto alla riforma della metà degli anni 90 (pacchetto Treu), nonostante i riferimenti formali agli indirizzi europei, nasconde una forte volontà deregolativa estranea allo stesso "Libro bianco" di Marco Biagi.

Il Professore, assassinato lo scorso anno, è chiamato in causa per legittimare scelte non sempre coerenti con il suo pensiero individuabile in documenti e riviste specializzate; *valga ad esempio la vicenda dell'art.18.*

Non solo, le teorie di Marco Biagi riguardanti la partecipazione e il ruolo delle parti sociali sono dissonanti rispetto agli eventi degli ultimi mesi; in una certa fase, in sintonia con alcune elaborazioni della Cisl dello scorso decennio (Atti XIII Congresso Confederale), propose la necessità di costituzionalizzare la concertazione; "solo dopo aver preso atto delle difficoltà della concertazione ho proposto di adottare il modello *"del dialogo sociale comunitario che fa già parte della nostra Costituzione, perché il trattato dell'Unione Europea è parte del nostro ordinamento giuridico"*. (M.Biagi)

La concertazione non è una variante moderata delle relazioni sindacali, è una forma di governo, implica la presa d'atto delle forze politiche che nelle società complesse l'efficacia decisionale e la coesione sociale esigono "un di più" di strumenti e ambiti partecipativi.

Un "minimo" di sintonia degli attori sugli obiettivi da conseguire è uno dei presupposti per concertare.

La concertazione prevede fin dall'inizio la simultanea negoziazione tra Governo e parti sociali, mentre il dialogo sociale distingue la fase di interlocuzione diretta tra le parti sociali, dalla successiva accettazione da parte del Governo dei risultati del

dialogo con la proposta dell'organismo legiferante, nel nostro caso il Parlamento, nel caso comunitario il Consiglio e il Parlamento.

I comportamenti del Governo non sono concertativi, nonostante quanto pattuito nell'incontro del 31 maggio 2002 su concertazione e politica dei redditi, basti considerare quanto è accaduto sulla finanziaria e sulle pensioni; anche il dialogo sociale, modello proposto da Biagi, è ridotto a mera forma di consultazione.

A proposito di concertazione non può sfuggire che il suo declino inizia dopo aver raggiunto l'apice con il "Patto di Natale" del 1998, il protocollo prevede la diffusione della concertazione a livello decentrato ed è stato definito, non senza enfasi "La carta della concertazione".

GOVERNARE

Non c'è documento, soprattutto ai massimi livelli, nel quale non è ribadita la necessità di presidiare il mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti.

E' d'altronde poco comprensibile offrire servizi fiscali agli iscritti e fermarsi di fronte a bisogni come la formazione, l'orientamento, la ricerca di un posto di lavoro.

Il collocamento è una funzione che alle origini il sindacato ha svolto, prima che alla fine degli anni 40 fosse pubblicizzato; c'è chi sostiene che l'intervento sul collocamento avesse lo scopo di indebolire il sindacato, in realtà il provvedimento è coerente con gli orientamenti internazionali sul lavoro dell'epoca e con la necessità di disciplinare un settore nel quale, nell'immediato dopoguerra, regnava la confusione.

Bilanci delle competenze, formazione, collocamento sono attività squisitamente sindacali, che qualificano e spostano il ruolo del sindacato dalla tutela, ai diritti, alla promozione, per favorire la crescita professionale, il supporto alla ricerca di un lavoro, nei percorsi di cambiamento occupazionale.

In contesti di alta mobilità del lavoro quello che sindacalmente conta non è tanto, o non è solo, la difesa e la rappresentanza di quanto di "dipendente" vi è nel lavoro, bensì il rafforzamento del potere contrattuale di ciascun lavoratore o di gruppi di lavoratori, un rafforzamento che si ottiene impedendo la caduta della capacità negoziale attraverso benefici specifici e reti solidaristiche, tramite *"Una contrattazione che si attesti più sulle figure dei lavoratori che sui posti di lavoro. Una contrattazione che sappia tutelare figure non identificabili attraverso la rigida distinzione fra lavoro autonomo e lavoro dipendente e che punti soprattutto ad impedire squilibri e cadute di capacità di mercato"*.

Sono le trasformazioni sociali soggettive e oggettive che impongono modelli organizzativi e politiche contrattuali più inclusive per impedire che gli sconvolgimenti prodotti dal superamento dell'era industriale colpiscano i diritti di cittadinanza, le sue reti di protezione sociale, le consolidate forme di rappresentanza che hanno dato luogo alle moderne relazioni sindacali.

La disgregazione e il frastagliamento dei rapporti comporta forti contraddizioni tra aree "protette" e aree marginali del mercato del lavoro.

Ricomporre e fare sintesi partendo da queste condizioni e ricostruire le forme fondamentali di controllo sociale e sindacale può apparire impresa disperata, soprattutto se non si ha memoria dei problemi che il sindacato ha affrontato alle origini e la Cisl nei primi anni 50.

Oltre a sottolineare i problemi creati dalla scomposizione e la parcellizzazione del lavoro e dalla moltiplicazione delle tipologie contrattuali, vanno apprezzati anche gli elementi in controtendenza riguardanti l'avvicinamento tra i due sistemi del **pubblico** e del **privato**; con la contrattulizzazione introdotta con Dlg.29/93 e l'apertura di spazi alla contrattazione decentrata si prelude ad un **unico modello di relazioni sindacali per tutto il mondo del lavoro**.

CONFEDERALITA'

"Occorre guardare senza timori nella direzione di una nuova confederalità, in cui tutto quello che agisce nell'universo organizzativo e politico sappia uniformarsi ad un modello che esalti il peso e le potenzialità della complessità confederale". (S.Pezzotta, C.G 18.2.2003)

Sono quindi le trasformazioni sociali e l'importanza dei contesti locali, (la globalizzazione non uccide i contesti locali ma li esalta) l'espansione dei servizi, l'importanza degli enti e le associazioni, che impongono di ricercare nuovi equilibri, maggiori sinergie e modalità d'integrazione deverticalizzati in grado di valorizzare le reti territoriali.

La dialettica orizzontale verticale è antica quanto la Cisl, in ogni stagione assume connotati differenti che rendono necessaria la ricerca di nuovi equilibri che per essere ottimali devono garantire un prodotto incrementale e non a somma zero.

I temi dell'istruzione e della formazione, anche in relazione alla legge delega 53/03 irrompono sulla scena sindacale e preoccupano insegnanti, dirigenti, personale tecnico e famiglie.

Con la costituzione del "Tavolo scuola", nell'ambito della Commissione regionale per il lavoro (CRPL), si realizza finalmente un ambito d'integrazione tra istruzione, formazione e lavoro, le stesse modalità devono consolidarsi anche a livello territoriale; in questo modo si risponde alla esigenza di avere "più lavoro nella scuola" e "più scuola nel lavoro" e si può costruire un nuovo welfare educativo.

Istruzione di base, diritto allo studio, educazione permanente, formazione continua, fondi interprofessionali, apprendistato ecc., un mosaico che si costruisce razionalmente attivando un sistema per coinvolgere le categorie, Alai, Anolf, Ial, presidiato dalla confederazione; sono i problemi che aiutano a delineare il profilo **della nuova confederalità**.

La nuova confederalità, non è la formula per surrogare in modo subdolo ruoli e funzioni delle categorie bensì un nuovo equilibrio da raggiungere per garantire tutele, diritti, servizi a iscritte e iscritti, efficacia contrattuale, capacità di intercettare e rappresentare lavoratrici e lavoratori, con varie tipologie di rapporto, non solo sul posto di lavoro; se non ci accontentiamo di intercettare solo chi è entrato nel mondo del lavoro, ma anche chi deve entrare, coloro che il posto lo perdono e chi transita da un posto all'altro, dobbiamo superare separatezze arcaiche e fare sistema.

Nella sostanza ci soccorre un recente splendido saggio di G.P. Cella, *"Definendo con estrema precisione il modello maturo di sindacalismo contrattualista, avverte che per una buona parte del lavoro non standard serve invece un ritorno a modelli misti mutualistici-professionali tipici del primo sindacalismo occidentale"*. (B.Manghi)

CONTINUARE

*“La costituzione di **“Emporio dei Lavori”**, con Acli, Confcooperative e Cdo, recentemente autorizzato ad operare dal ministero si sta articolando su iniziativa delle Ust. Emporio, per sviluppare la missione specifica di incontro tra domanda e offerta di lavoro, deve accompagnarsi alla costituzione generalizzata di Centri/sportelli per il lavoro, che possono diventare uno snodo fondamentale per intercettare le giovani generazioni, un esempio di evoluzione delle forme di risposta della Cisl che oltre alle attività tradizionali di adempimento e tutela fornite tramite i servizi, e contrattazione, agisce sul terreno della promozione”.* (Ass. Org. Reg. aprile 1999, Documento finale)

Possiamo partire da quanto abbiamo costruito, l'esperienza e le nuove opportunità della legge creano le premesse per una sperimentazione su presupposti nuovi, con la consapevolezza che presidiare il mercato del lavoro produce un valore aggiunto, associativo, differito nel tempo.

Servono investimenti anche modesti, su un arco temporale ragionevole, servono sinergie politiche e il concorso di risorse di tutte le strutture, Ust, Usl e Confederazione; serve una strategia, un impegno corale pari a quello profuso nel decennio scorso nell'impostare il servizio fiscale.

Il criterio della sussidiarietà, su questo nuovo capitolo dell'azione sindacale, ha effetti virtuosi se può contare su una cornice strategica nazionale, in caso contrario sfocia in un caos inconcludente e nocivo.

Abbiamo visto il collocamento come integrazione del nostro impegno sui servizi agli associati, un modo per sviluppare la vocazione a non considerare l'offerta di lavoro come una “merce”, qualsiasi domanda alla stregua di un cliente in vista di un ritorno economico.

Nel formulare le previsioni di sviluppo contavano sulla rete capillare di tutti i soci, su un mercato del lavoro caratterizzato dal perenne squilibrio tra posti vacanti e una domanda non soddisfatta.

Il superamento del monopolio pubblico non ha favorito una spontanea mediazione privata, il collocamento è passato per l'interinale, laddove le aziende si sono avvalse delle professionalità disponibili per valutarle e assumerle stabilmente al termine della missione, ha continuato a transitare per vie implicite e per le reti parentali.

Nella fase d'avvio di Emporio abbiamo sovrastimato il flusso di attività immaginando un facile decollo dei nuovi soggetti privati; d'altronde era difficile prevedere la grande espansione dell'interinale, che ha “cannibalizzato” la funzione dell'intermediazione.

Il rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro, con ulteriori facilitazioni a favore dell'intervento dei privati e la contestuale sottolineatura del ruolo fondamentale dei soggetti pubblici, crea le premesse per una maggiore efficacia e trasparenza dell'intermediazione.

Alcune esperienze locali, promosse sulla base del progetto originale, hanno comportato l'impiego di risorse senza produrre risultati significativi, un dato che potrebbe alimentare il comprensibile scetticismo di alcune strutture, ma alternative

non ne intravediamo; sarebbe un errore chiamarsi fuori e perdere il vantaggio competitivo derivante dalla intuizione originale e dall'esperienza accumulata.

L'intuizione originale rimane quindi valida, è possibile ripartire su basi nuove con una legislazione che favorisce le organizzazioni, ma tenuto conto che il nuovo regime di autorizzazione e accreditamento mette in campo una miriade di attori occorre ritagliarsi spazi specifici; *la nostra azione potrebbe qualificarsi nell'area dei progetti a sostegno delle fasce deboli del mercato del lavoro.*

E' immaginabile impostare un progetto che rilanci la presenza di sportelli dedicati nei territori, partendo dalle realtà già operanti valorizzando le loro esperienze, per sviluppare la mediazione e soprattutto per attivare convenzioni e progetti di collaborazione con le istituzioni locali.

La gestione della nuova normativa sul mercato del lavoro sollecita il coordinamento delle competenze diffuse per costruire un punto d'eccellenza su base regionale, obiettivo conseguibile, con la collaborazione di tutte le strutture, le associazioni, gli uffici tecnici.

Nei territori allo stesso modo devono consolidarsi ambiti dedicati a coordinare la contrattazione e a supportare le persone ad orientarsi nella miriade delle tipologie contrattuali.

CONCLUSIONI

L'assemblea organizzativa e programmatica, spalmata su un'arco temporale inusuale non è stata vissuta come pratica da sbrigare, un evento obbligatorio e non vincolante, d'altronde in questa fase difficile, oltre a decidere, è importante tare in campo.

Tuttavia la nostra organizzazione non soffre di un deficit elaborativo, basti ricordare la sequenza delle iniziative assembleari, più o meno solenni, che hanno scandito l'ultimo decennio, soffre un deficit realizzativo, un limite al quale non dobbiamo assuefarci considerandolo ineluttabile e congenito.

Decisioni inevase e una congiuntura sindacale difficile impongono un approccio meno compassato per gestire la nuova fase che si è aperta con il capitolo pensioni e finanziaria.

I momenti peggiori, con i rischi di incomprensioni e isolamento sono alle nostre spalle, grazie alla determinazione con la quale il Segretario generale ha saputo governare l'organizzazione lungo crinali scomodi, senza incrinature sulle linee e sui valori.

Compito nostro, delle strutture, capitalizzare in termini associativi la capacità mostrata nel fare il sindacato.

Per operare con maggiore efficacia servono competenze e tecnologie adeguate, serve valorizzare il ruolo degli organi, dare maggiore trasparenza ai processi decisionali, operare con disinteresse.

“Se tuttavia negli anni 50 occorreva vegliare perché nell'organizzazione nascente trovassero spazio uomini d'avventura, attualmente l'importanza assunta dal sindacato, il riconoscimento ottenuto, moltiplicano le opportunità di trasgressione. Ancora una volta quindi, l'unica garanzia è l'attenzione decisa al clima morale, la convinzione che non c'è bravura o competenza che possa sostituirsi alla motivazione etica”. (P.Carniti)