

Agostino Megale¹

Questa mattina Angelica, aprendo il nostro incontro prima dell'ottima relazione di Paolo, ci poneva la questione del rapporto, su cui riflettere e ragionare, tra la nostra azione – anche in riferimento ai quadri, al valore del lavoro, alle alte professionalità – e il rapporto con i giovani, la scuola e i movimenti. Vorrei fare solo due brevissime considerazioni in proposito.

La prima è che è difficile pensare a come affrontare l'attuale crisi, che per durata e per dimensioni non ha paragoni dal dopoguerra. Siamo ormai a trentadue mesi dal suo avvio. È difficile affrontarla e le difficoltà a individuare un percorso di uscita valgono per noi come anche per gli altri sindacati dei paesi avanzati, da quelli degli Stati Uniti quelli degli altri paesi europei.

Il secondo elemento che emerge è che una crisi così profonda, con radici finanziarie prima che economiche, richiede l'azione di un sindacato generale, di un sindacato confederale. Nella crisi – potremmo sintetizzare – perdono i sindacati corporativi, autonomi, di categoria, perché mancano di un orizzonte adeguato a proporre un'idea, un progetto generale, di Paese, di lavoro e di società. Oltre a tenere, il sindacalismo confederale può vincere – lo abbiamo dimostrato in questi anni nel nostro Paese – a condizione che sia capace di fare quelle due operazioni che Angelica prima richiamava e che Paolo poi riproponeva nella sua relazione.

In primo luogo, si deve aver chiaro che i rapporti con il mondo della formazione, della scuola, dell'università, della ricerca, sono essenziali: non solo ai fini della rappresentazione del lavoro, ma anche ai fini stessi della crescita. Il problema principale che abbiamo in Italia è infatti proprio quello di sostenere la crescita economica. Il governatore della Banca d'Italia, paragonandoci alla Francia (ma a maggior ragione vale anche il confronto con la Germania), evidenzia che se negli ultimi anni si fosse investito nel sapere, nell'università e nella scuola, invece di operare solamente tagli alla spesa pubblica, il prodotto interno lordo sarebbe potuto crescere almeno di un punto percentuale in più. L'Italia, infatti, si è contraddistinta per manovre di quasi esclusiva riduzione delle spese pubbliche, sia correnti che per investimenti (solamente l'ultima manovra ha tagliato le spese di ben otto miliardi di euro), a differenza della Germania che, pur a fronte di una manovra netta di ottantacinque miliardi, ne investe dodici nella scuola. Questo ci spiega anche la differenza nei tempi di ripresa tra la Germania, che già nel 2011 aveva fatto registrare un +3,6% di crescita del Pil (e la Francia, con il suo +2,4%), e il nostro Paese, la cui condizione, pur essendo migliore di Grecia e Portogallo, non ha paragoni con quella dei paesi europei più avanzati.

¹ Segretario Generale FISAC

Il secondo elemento che dobbiamo considerare, come sindacato generale e confederale, è che per poter contrastare le spinte corporativiste e populistiche abbiamo bisogno di costruire una unità del mondo del lavoro, inteso in tutte le forme, fondata sul principio secondo cui i diritti e le tutele devono avere carattere generale e universale, al di là delle specificità professionali. Questo è un disegno che solo il sindacato confederale può proporre.

In tale ottica è molto importante che a livello confederale – ne abbiamo discusso anche al Congresso di Genova – si porti avanti l'idea della costituzione dell'associazione per le alte professionalità. Ciò è molto importante per tutte le categorie e su questo progetto lavoreremo nei prossimi mesi. Nella nostra categoria, in particolare, in cui abbiamo il 40% degli occupati nelle posizioni dei quadri e delle alte professionalità – cioè oltre 100.000 persone – non si può fare sindacato se non si è capaci di rappresentare anche questa componente dei lavoratori. Certamente nel settore manifatturiero, in cui le alte professionalità rappresentano il 5-10% degli occupati, il problema è sentito in maniera diversa. Ma il sindacato della nostra categoria deve essere permeato da una capacità di analisi e di valutazione che tenga conto di questa peculiare situazione. Dunque, dobbiamo chiederci se questa fascia, che costituisce il 40% degli occupati, trova effettiva capacità di rappresentanza nel sindacato. Guardiamo agli organismi dirigenti della categoria, guardiamo alle rappresentanze sindacali e aziendali... Paolo ha fatto bene ad evidenziare che seppure siamo consapevoli della necessità di riconoscere queste esigenze, nella pratica sindacale quotidiana continuiamo a operare con una scarsa capacità di dare rappresentanza e concretezza a queste istanze. Certo, nell'affrontare i problemi di cui stiamo discutendo questa mattina – che incrociano il modello contrattuale e la qualità della rappresentanza e, come diceva anche prima Franco, del rapporto tra forme della democrazia e azione contrattuale – non possiamo non evidenziare come l'idea di modello contrattuale che abbiamo perseguito come direttivo della CGIL sia in linea con il principio di salvaguardare e difendere – tramite il contratto nazionale di lavoro, inteso come modello a carattere universale e nazionale – in modo omogeneo, seppure nella loro completezza, i diritti e le tutele dei lavoratori. Il tutto con una forte capacità di dare voce e rappresentanza anche alle istanze dei quadri e delle alte professionalità, così come di penetrare in tutti i gangli e le periferie delle tematiche del lavoro (compresa la sfida della produttività), in particolare al fine di ottenere un potenziamento e un rafforzamento del secondo livello di contrattazione.

La contrattazione di secondo livello, infatti, deve saper cogliere e sperimentare tutte le possibilità di intervento di cui essa dispone, ricordando come in tale azione non sia necessario individuare e definire procedure di deroghe al contratto collettivo nazionale, proprio perché quest'ultimo è stato costruito in modo tale da poter aderire alle singole specificità, evitando elementi di sovrapposizione o di contrapposizione con quanto definito a livello generale. Ma è chiaro che questo percorso, questo obiettivo, richiederebbe oggi una lungimiranza maggiore da parte di Confindustria, CISL e UIL, che invece restano prigionieri di una vecchia idea, quella che ha portato all'accordo separato del 2009, e che proprio la dinamica della crisi ha evidenziato come inefficace, inutile e dannoso. L'accordo separato, infatti, non è stato capace di interagire con i temi né della crisi, né della produttività, né tanto meno delle condizioni di lavoro. Paventare un accordo separato, generale o su alcune norme specifiche, è come voler modificare i principi costituenti della Repubblica e della democrazia, e mi auspico che chi in questi giorni sta meditando di voler incorrere in questo gravissimo errore politico si fermi, anche poiché sta prestando il fianco, ancora un'altra volta, alle spregiudicate operazioni politiche del ministro Sacconi. Non si può non capire che ora – a maggior ragione nel panorama che si è delineato dopo le amministrative e il referendum – ciò che si richiede a tutti i sindacati, non solo alla CGIL, è la capacità di riportare al centro della discussione i temi fondamentali delle regole della rappresentanza, per immaginare la definizione di un nuovo patto sociale, utile anche per poter costruire un'alternativa nel Paese. In questo contesto, il superamento delle divisioni e la riconquista dell'unità sindacale è una condizione essenziale. Tutto questo ha una forte relazione con la nostra discussione e non solo per questioni di carattere generale. Perché, ovviamente, la possibilità di affermare un modello contrattuale e una politica di contrattazione richiede anche a noi di misurare i passi e di accorciare la forbice tra il dire e il fare, il divario tra gli annunci e la capacità di concretizzare ciò che affermiamo. Vale per le banche, ma vale anche per il sistema delle imprese nella sua generalità.

Paolo lo richiamava nell'ultima parte della sua relazione, guardando ai processi di globalizzazione, alle multinazionali, alle dimensioni europee e internazionali delle imprese. Vi è indubbiamente un problema di governance, di democrazia e di partecipazione all'interno delle imprese. Voglio essere chiaro: questi elementi, noi dobbiamo affrontarli più in profondità. Dobbiamo ragionare con attenzione sulla questione se sia possibile e credibile un modello che operi in questa direzione, ad esempio che guardi con simpatia e attenzione a tutta l'esperienza tedesca. Dobbiamo però anche tenere conto che le esperienze di governance non portano automaticamente a forme di partecipazione e di democrazia. Mi è capitato, nei primi due mesi in cui sono arrivato in categoria, di dover affrontare un problema alla Popolare di Milano. Mi sono trovato davanti – e stamattina campeggia nel titolo di prima pagina del Sole 24 Ore – un contesto in cui le forme della partecipazione venivano intese come logica spartitoria di privilegi, e non certo come democrazia della partecipazione in favore dei lavoratori, degli utenti, dei cittadini. È evidente che bisogna rilanciare il principio della partecipazione guardando proprio alle alte professionalità, ai quadri, ai manager, tra cui troviamo competenze e responsabilità di alto livello come quelle dei direttori di filiali e di agenzie. Indubbiamente bisogna i sviluppare forme di governance idonee ai sistemi di governance duali e in questo contesto studiare modalità e forme di partecipazione che siano utili ai lavoratori, ma anche al sistema bancario, nella sua generalità e nei suoi rapporti con il resto del Paese. Le banche, infatti, hanno un ruolo strategico nell'ambito del sistema economico, basti guardare all'origine dell'attuale crisi internazionale, che si è prodotta a partire dal 2008. Guai a noi a non guardare alla riforma di Wall Street di Obama, che ha tentato di porre un freno alla logica delle banche di investimento e all'acquisizione di titoli e derivati che hanno determinato la crisi tra condizioni dell'economia reale e condizione dell'economia delle carte di credito (**non è che Obama abbia fatto molto...**). In questo senso, è fondamentale confrontarci con quanto avviene nelle altre realtà europee, in particolare in Germania.

La crisi attuale ha fortemente accentuato le disuguaglianze di reddito e sociali. Ma la parola d'ordine “più uguaglianza” deve accompagnarsi anche alla richiesta di “maggiore merito professionale”. Consideriamo per un attimo alcuni dati elementari. Ieri abbiamo presentato una piattaforma il cui punto centrale è costituito dagli interventi a favore dell'occupazione dei giovani, occupazione stabile e tutelata. Se si guarda alla distribuzione del reddito, fatta pari ad uno la retribuzione del lavoro dipendente, i banchieri e i top manager guadagnano 104. Non è il rapporto di 100 o 300 ad uno che si registra in altri ambiti, ma è comunque una dimensione molto elevata. Considerando i dirigenti strategici, il rapporto è di 33 a 1.

Come ben sappiamo, l'azione sindacale sulla determinazione del salario contrattato collettivamente non include la parte degli incentivi e dei bonus, che sono erogazioni individuali, la cui fissazione richiama, tra l'altro, la questione delle forme di pressione commerciale sulle vendite, pressioni che a volte diventano deprecabili, come nel caso della vendita alle famiglie dei cosiddetti titoli spazzatura. Prendiamo il caso di un Comune in provincia di Firenze, Campi credo: in relazione all'acquisto da parte degli enti locali di titoli derivati (complessivamente è stato valutato in 75 miliardi di euro l'ammontare complessivo dei titoli derivati che sono detenuti dagli enti locali, un valore il cui rimborso potrebbe portare al fallimento di tre comuni interi della dimensione di Milano), la magistratura ha messo sotto inchiesta cinque dipendenti bancari, individuando loro responsabilità individuali nell'aver effettuato azioni di pressione commerciale e di promozione per vendere quei titoli senza fornire tutta l'informativa prescritta dalla CONSOB. In tale caso, la magistratura ha valutato che viene meno la responsabilità dell'impresa (la banca) ed è stata invece individuata la responsabilità individuale dei lavoratori. È chiaro che questo è uno dei punti principali che come sindacato dobbiamo affrontare, prima ancora delle condizioni di redistribuzione salariale, in quanto è una questione che attiene alla tutela della dignità della persona nello svolgimento del proprio lavoro. Si capisce, dunque, che il problema è quello di ricostruire un'autorità salariale capace di negoziare tutto la retribuzione, sia quella erogata collettivamente attraverso i premi di produttività, sia quella oggi erogata individualmente e unilateralmente: è necessario che anche quest'ultima venga sottoposto a quei criteri di negoziazione di cui è compito nostro individuare parametri e vincoli di riferimento, di modo che il singolo lavoratore si senta protetto e tutelato nello svolgimento della propria attività. A questo proposito, la settimana scorsa proposta ho avanzato la proposta di introdurre una sorta di bollino blu per le banche che dimostrino di adottare comportamenti responsabili verso le alte professionalità e gli altri lavoratori, in merito allo svolgimento delle attività di collocamento di prodotti finanziari, che attesterebbe la loro adesione ai principi di etica professionale e responsabilità sociale. L'etica e la morale, nel rapporto con la dignità del lavoro, hanno oggi un'importanza essenziale. Noi cerchiamo di affrontare le questioni che qui sono state indicate anche in questa chiave. Come ricordavo, abbiamo cominciato ad affrontare il problema intanto dando vita alla Consulta della categoria e avendo previsto l'associazione per le alte professionalità della categoria.

Parallelamente, il sindacato deve mantenere e rafforzare l'impegno per difendere le categorie più deboli, tra cui i lavoratori giovani e i precari. Come noto, nell'ultimo accordo di contratto abbiamo portato avanti l'idea di un piano che nei prossimi tre anni, pur in un contesto caratterizzato da intensi processi di ristrutturazione, possa portare all'assunzione a tempo indeterminato di 30.000 giovani, ma in futuro dovremmo forse pensare ad aprire delle sezioni contrattuali che riguardino partite IVA ed altre forme di collaborazione. Tenendo a mente, come qui

è stato ricordato, che anche per le altre forme contrattuali dobbiamo ottenere diritti e tutele omogenei agli altri lavoratori. In questo, Paolo, l'unica osservazione che farei è che per i contratti di lavoro cosiddetti precari, dobbiamo riuscire ad ottenere non solo parametri salariali omogenei a quelli dei lavoratori dipendenti, ma dobbiamo anzi portare avanti il principio per cui per queste figure flessibili – che sperimentano forme di contrattazione anche originali e nuove, pur regolate attraverso la legge o attraverso il contratto – il costo del lavoro sia più elevato che sul lavoro stabile. Negli ultimi quindici anni, infatti, si è avuta in Italia una enorme espansione del lavoro flessibile e precario, ma parallelamente abbiamo avuto il tasso di crescita di produttività più basso d'Europa. La verità è che questo estremo dualismo del mercato del lavoro non ha prodotto alcun elemento capace di stimolare competitività, ricerca e innovazione, ma ha semplicemente spinto le imprese a guadagnare competitività principalmente risparmiando costi del lavoro. Ormai è tempo che questa frattura del mercato del lavoro venga completamente superata. È questo l'obiettivo che ha distinto la battaglia della CGIL su più fronti: dal piano del lavoro, al piano per i giovani, alle tante altre iniziative messe in campo attorno al tema dell'occupazione.

Penso – ed è questa l'ultima questione che voglio affrontare – che noi dobbiamo dare grande rilevanza al tema complesso degli orari di lavoro. Perché il tema dell'orario di lavoro deve diventare centrale? Perché nella società moderna, vale per l'economia in generale ma anche per il sistema bancario, le attività di servizio sono sempre più fondamentali e devono essere ampliate. Il contratto delle banche ha già in sé delle norme innovative, che andrebbero semplicemente applicate. Ad esempio sono già previsti orari di lavoro di nove ore al giorno per quattro giorni la settimana, che se realizzati a scorrimento su cinque o sei giorni possono produrre un incremento di produttività fino a cinquecento ore l'anno. Bisogna anche considerare il forte e crescente sviluppo delle attività online. Le nuove generazioni utilizzano gli sportelli bancari sempre di meno e sfruttano il collegamento ad internet a tutte le ore del giorno: di conseguenza è inevitabile che le banche abbiano l'esigenza di garantire l'operatività di molti servizi anche oltre i consueti orari di sportello. Il mondo bancario sta sperimentando una fase di forte innovazione e sperimentazione, e noi dobbiamo saper gestire la maggiore flessibilità che viene richiesta ai lavoratori, invece che subirla. Dobbiamo sviluppare una capacità di regolare, negoziare, contrattare e sperimentare nuovi orari di lavoro, verificando che questa maggiore flessibilità serva effettivamente a venire incontro alle esigenze dei cittadini-utenti. A tale scopo, è necessario proseguire e/o rafforzare il lavoro e le analisi, non solo a livello di categoria, ma anche coinvolgendo Agenquadri e la Confederazione: dobbiamo essere capaci di lavorare come una squadra, comprendendo che questo non è tema che riguardi solo specialisti e quadri. Su questo tema, peraltro, si incontrano le alte professionalità e le nuove generazioni. Ecco, su tutto questo, io penso che oggi abbiamo fatto un passo molto utile e molto importante, e di sicuro, per quanto ci riguarda, proseguiremo questo lavoro con l'insieme della categoria, in stretto

raccordo con la Confederazione. Perché, ripeto, in temi che abbiamo considerato non riguardano solamente la categoria dei bancari, ma investono tutto il mondo del lavoro.