

Franco Martini¹

Mi collego alle ultime parole che diceva Paolo, per confermare la disponibilità della FILCAMS a rafforzare il rapporto di collaborazione con Agenquadri, tanto più che su questo problema, di cui parliamo questa mattina, la nostra categoria da qualche anno sta provando a fare un investimento più significativo rispetto alla tradizione. Avendo avuto il privilegio di vedere il documento posso dire – come peraltro già le compagne e i compagni della FILCAMS avranno avuto occasione di dire partecipando alla vita interna di Agenquadri – che quel tipo di elaborazione, di proposta, coincide abbondantemente con quella che è la riflessione che stiamo facendo in categoria. Anzi, proprio partendo da qui, non posso che riconfermare che siamo su un terreno dove la capacità della CGIL di rappresentare tutto il mondo del lavoro, attraverso le necessarie innovazioni che dobbiamo saper introdurre, o trova il modo di esaltarsi, nell'essere sempre più bravi a rappresentarli questi mondi, oppure il rischio è di rimanere prigionieri degli schemi tradizionali. E il tema della riforma della contrattazione è un tema nel quale corriamo questo rischio, perché spesso le discussioni sono anche un po' stucchevoli: il contratto nazionale, il contratto di secondo livello, la contrattazione territoriale... quella sì, quella no... Insomma, dipende di cosa parliamo. Credo che la descrizione di questo mondo fatta da Paolo dimostri e confermi che non è con schemi precostituiti che noi possiamo interpretare le dinamiche che sono qui presenti e i bisogni che dobbiamo rappresentare. Quindi, la CGIL, le categorie, la Confederazione, il sindacato nel suo insieme deve essere in grado di poter costruire, alla fine, una proposta che sia la sintesi di realtà molto diverse tra loro. Il mondo del terziario, dal punto di vista delle alte professioni, dei quadri, è un mondo molto diverso dal manifatturiero tradizionale. Chi siamo? Siamo gli studi professionali, siamo il terziario avanzato, siamo i quadri in alcune aziende, ad esempio della grande distribuzione. Più recentemente abbiamo incrociato il settore dei beni culturali. Siamo dunque impegnati in uno dei cimenti che dovrebbe essere sempre più la palestra della CGIL, quella delle diverse categorie che parlano tra loro perché sono mondi che sconfinano. Allora, senza perdersi nei dettagli della proposta che illustrava Paolo – che nei prossimi giorni ci impegneremo a portare in un approfondimento interno alla FILCAMS – faccio tre, quattro osservazioni sulle cose che lui ha detto. La prima, che non vale solo per il mondo delle alte professioni, ma per tutto il mondo del lavoro, anche se qui forse ancora di più: non può esistere una proposta di riforma del modello contrattuale e, soprattutto, un progetto innovativo di contrattazione se noi lo decontestualizziamo. In particolar modo se lo decontestualizziamo dal processo di crescita dell'economia, dallo sviluppo dei settori di cui ci occupiamo. Perché? La nostra esperienza lo dimostra abbondantemente. Se uno dei quesiti è come riportare i quadri nella

¹ Segretario Generale FILCAMS

contrattazione collettiva, noi possiamo farlo innanzitutto se abbiamo un progetto per la contrattazione collettiva che riesce ad accettare la sfida o a lanciare la sfida di un profondo processo di qualificazione del sistema produttivo. Insomma, se stiamo vivendo il tempo del fallimento delle tre “I”, se stiamo assistendo alla rinuncia da parte del sistema delle imprese e da parte di buona parte della pubblica amministrazione alla rinuncia del fattore “Q”, che sta per “Qualità”, come terreno di sfida competitiva, è chiaro che questo mondo è il primo a pagare. Perché, essendo il mondo portatore per eccellenza dei fattori di qualità e dei fattori di innovazione, se questo terreno viene abbandonato totalmente nella sfida competitiva, noi possiamo inventarci tutti i modelli di contrattazione per le alte professioni e per i quadri e dirigenti, ma sarà un mondo che, nella sostanza, pagherà l’assenza di una funzione strategico nel ruolo di queste figure. Sembrano discorsi di alta politica o di alta scienza sociologica, ma noi lo abbiamo visto nelle cose concrete di casa nostra. Ci siamo approcciati al rinnovo dell’ultimo contratto del terziario distributivo con un lavoro di anticipo, avviato molti mesi prima della sua scadenza, lavoro che aveva come obiettivo quello di riportare dentro un contratto, che sembrava prevalentemente quello delle cassiere del supermercato o degli addetti ai banchi e agli scaffali, una maggiore attenzione verso le figure di alta professionalità. Abbiamo fatto un lavoro che alla fine è risultato inconcludente, innanzitutto, perché l’impatto con il fattore della crisi ha portato alla rinuncia, da parte delle imprese, a giocare fino in fondo la sfida della qualità. Federdistribuzione si è impadronita del tavolo contrattuale e il contratto separato che è stato siglato da CISL e UIL è la dimostrazione inequivocabile del fatto che la scelta che si è fatta è quella di affrontare la crisi scaricando i costi sul fattore lavoro. Quel contratto non solo ha scaricato questa crisi sul fattore lavoro tradizionalmente identificato nelle cassiere o in chi mette i prodotti sugli scaffali o nei magazzini, ma ha chiuso le porte alla spinta che avevamo messo in campo per far sì che quel contratto potesse essere riformato, per essere fattore inclusivo e quindi rappresentativo delle alte professioni. Quindi, il primo elemento di contesto è chiaro: quando la CGIL continua a dire che la crisi va affrontata mettendo in campo politiche di qualità, qui abbiamo la riprova del fatto che se non riusciamo a impedire, a ostacolare, a invertire la tendenza a fare del taglio del costo del lavoro l’unica ricetta possibile, ci possiamo inventare tutti i modelli che vogliamo, ma naturalmente non potremo che pagare il prezzo più alto, che non è solo quello dell’indebolimento e del peggioramento delle condizioni di chi già rappresentiamo, ma soprattutto quello di non riuscire a includere nuovi soggetti. Qui c’è un altro elemento di contesto legato alle strategie competitive per cui, sempre per rimanere nel nostro caso, è utile collaborare per portare dentro i vari settori e i vari mondi il massimo dei fattori innovativi possibili. Ed occorre rispondere ad una domanda: il nostro è un mondo per il quale non si può parlare della necessità di introdurre processi di grande innovazione? Prendiamo il settore distributivo: perché mai dovremmo occuparci delle alte professioni nei supermercati, negli ipermercati? E la risposta è per noi scontata: noi che ci

battiamo per un terziario sostenibile, noi che sosteniamo la tesi che la capacità di competere delle imprese distributive vada giocata soprattutto sull'idea di un consumo sostenibile, apriamo uno spazio per un ruolo strategico delle alte professionalità. Faccio solo un esempio banalissimo ma forse il più comprensibile: il tema dell'alimentazione, sul quale proprio in queste settimane stiamo assistendo a delle gravi contraddizioni. E' il tema della responsabilità, che Paolo richiamava, generalmente vissuto a valle dei processi, ma che deve nascere a monte, cioè laddove un'azienda imposta una propria strategia competitiva, che in questo caso, sul versante dell'alimentazione, introduce realmente sul mercato fattori di innovazione, che vanno dall'informazione verso i consumatori alle garanzie sulla qualità dei prodotti. Terreno sul quale, fatto salvo il mondo della cooperazione o poco più, non abbiamo una organizzazione delle aziende distributive che comprenda al proprio interno questa funzione strategica. Tant'è che i modelli organizzativi prevalenti della grande distribuzione sono fondati essenzialmente su contratti non full-time. L'inesistenza o quasi del contratto full-time, che di per sé potrebbe non significare nulla rispetto alle tipologie contrattuali anche delle alte professioni, equivale in realtà ad una struttura occupazionale di quell'azienda sostanzialmente tutta incentrata sulla flessibilità di tipo precaria e quindi di bassa professionalità. Potremmo fare un secondo esempio, ma lo cito solamente: il turismo. Cioè, quello che potrebbe equivalere al "petrolio" italiano. L'Italia è passata dal primo al quinto posto per assenza di strategie settoriali. Qui veramente avremmo una grande necessità di forti investimenti, perché la destrutturazione dell'impresa turistica italiana, attraverso il ricorso esasperato alle esternalizzazioni e agli appalti, ha espulso completamente qualunque funzione strategica, in un settore che dovrebbe essere ai vertici nella produzione del prodotto interno lordo di questo paese. Questo per dire che il fattore contesto è strategico in questa discussione, perché se non rilanciamo una iniziativa sulle politiche di sviluppo e di crescita qualitativa e innovativa dei settori, è chiaro che il mondo delle alte professioni è condannato a un ruolo del tutto marginale. La seconda considerazione è sull'architettura contrattuale. Lo dicevo già prima, il mondo del terziario è un caso nel quale dobbiamo evitare schematismi. Per chi teme – ma credo che l'intervento di Paolo abbia tranquillizzato abbondantemente – che la discussione avviata in CGIL comprenda la riduzione del ruolo del contratto nazionale mi deve spiegare quale prospettiva di tutela noi potremmo offrire, ad esempio, alle centinaia di migliaia di dipendenti degli studi professionali, che sono uno dei settori che rappresenta gran parte del nostro mondo delle alte professioni. Il nostro è un caso dove la contrattazione individuale, la contrattazione di secondo livello può vivere solo a condizione che esista una contrattazione collettiva che ne definisca un quadro. Gli studi professionali – ad esempio – sono il mondo della solitudine, della individualità. Perché non tutti gli studi sono quelli dei notai famosi, con decine di collaboratori. Nella stragrande maggioranza dei casi, i dipendenti sono molti meno. Allora è chiaro che dobbiamo avere un'architettura contrattuale, sapendo che in queste realtà

mantenga una funzione centrale del contratto nazionale, che non può essere eliminabile né depotenziato. Ve lo immaginate il settore del lavoro domestico? Come si potrebbe abolire il contratto nazionale? Ve lo immaginate il settore degli appalti dove, certo, qualche cosa in più possiamo provare a fare, almeno a livello territoriale, con i committenti? Ma anche lì, come potremmo immaginare di tenere dentro migliaia di contenitori produttivi, migliaia di siti produttivi, un sistema di tutele? Quindi, non mi farei prendere dal patema d'animo, perché il terziario rappresenta una realtà dove non possiamo che partire dal contratto nazionale, un contenitore dentro il quale esercitare tutte le esperienze di cui parlava Paolo e che io condivido. Tra l'altro, non è un caso che il mondo del terziario offra alla CGIL uno spunto particolare per riflettere sul rapporto tra contrattazione e bilateralità. Una parola che ho citato e che troverete anche nel documento che vi verrà consegnato. Questo è un mondo dove possiamo fare della buona bilateralità, perché come per tutti i mondi del lavoro molto parcellizzati e molto destrutturati, (guardiamo all'esperienza della Cassa Edile che è strumento nato per tutelare l'esigibilità di alcuni diritti contrattuali) abbiamo la possibilità di fare in modo che la contrattazione consegni strumenti e risorse da dedicare ad alcune esigenze importanti. Ne vedo due in particolar modo. Una è la formazione, l'altra è tutto il sistema delle pari opportunità, perché il nostro mondo è composto da una stragrande maggioranza di donne. Per questo vi è la necessità che la contrattazione produca tutele, che poi possono essere esercitate attraverso l'esperienza della bilateralità. Ma sulla formazione – e chiudo rapidamente – c'è qualcosa in più da dire. Credo che in questo mondo la formazione possa e debba essere anche oggetto di contrattazione territoriale. In questi giorni sono stato in Francia dove la disoccupazione giovanile non è meno grave che in Italia. Parlando con un giovane che si era laureato da poco in ingegneria nucleare, mi raccontava che l'università, d'ufficio, lo ha mandato a Parigi presso un'azienda a fare tirocinio. Naturalmente, non c'è automatism

6. Politiche retributive e sistemi di gestione e valutazione

7. Comportamenti etici e responsabilità sociale

8. Europa e CAE

9. Partecipazione e flessibilità nello sbocco occupazionale, però, quando diciamo che nella crisi di tutti noi lo siamo di più, è vero! Noi troppo spesso rinunciamo ad esercitarci su alcuni terreni inediti, come, ad esempio in questo caso, a un rapporto triangolare con l'impresa, con le istituzioni formative e ovviamente con le parti sociali. Invece dovremmo provarci, perché questo, in un certo qual modo, potrebbe consentire non di dare ovviamente certezza di full-time, ma di offrire l'opportunità di scendere in campo, nel vasto oceano del mercato del lavoro, per giocare la regata esistenziale, la partita professionale, attraverso meccanismi di sostegno per l'accesso al lavoro. In Italia –invece- abbiamo il praticantato gratis negli studi professionali! Cioè, l'esatto contrario, da un

estremo all'altro. Il praticantato degli studi professionali è sfruttamento allo stato puro, una prestazione di lavoro che avviene attingendo a quelli che sono i processi formativi di una persona, rendendo del tutto discrezionale l'erogazione di un compenso. Allora, io credo che in questo caso e più in generale nel mondo del terziario, il tema della formazione debba essere oggetto della contrattazione, uno dei contenuti principali della contrattazione e che possa avere certezze di esigibilità, incrociandola con gli altri strumenti, i fondi interprofessionali e gli enti bilaterali preposti per la formazione che abbiamo nel settore. Il tentativo che dobbiamo fare è spingere un pochino più avanti questo confine, attraverso la concertazione territoriale, gli avvisi comuni con l'università e le istituzioni locali, per provare a fare nuove esperienze. Ad esempio, la Confcommercio sta pensando di dirottare una quota parte dei fondi interprofessionali a sostegno di progetti condivisi con le regioni. Questa idea dovremmo coglierla come opportunità, perché a quel punto possiamo mettere a disposizione risorse della contrattazione, ma a fronte di progetti, i cui contenuti comprendono appunto tutta una serie di clausole sociali: quindi il rispetto del contratto, i meccanismi di accesso, ecc... le cose che sappiamo. Sono cose che possiamo fare. Anche per questo, in questi mondi, dobbiamo fare attenzione a non fare troppo gli schizzinosi quando incrociamo alcune problematiche, come ad esempio quella della certificazione. Certo, noi siamo contrari alla certificazione. Ma un conto è la sfida individuale e solitaria di chi esce da una università ed entra in uno studio professionale e deve fare i conti con il praticantato senza tutele, altro conto è chi entra in un contenitore con cinque/diecimila addetti e può difendersi. Quindi, dobbiamo tenere insieme la coerenza di una posizione con le condizioni date dalla realtà. È la sperimentazione che stiamo facendo per rinnovare il contratto degli studi professionali, dove, forse, riusciremo a fare un accordo che ci tutela sul terreno del principio, ma non ci nega la possibilità di essere soggetti protagonisti anche in quel campo. Infine – e concludo davvero – le forme della rappresentanza e della partecipazione. Questo è il mondo della solitudine. Metti che facciamo un modello contrattuale, lo approviamo e va bene. Poi faremo le piattaforme, no? E quindi dobbiamo farvi partecipare questo mondo. Faremo le assemblee di massa per il contratto degli studi professionali, no? Ovviamente. Vi immaginate voi queste assemblee con centinaia di persone che parteciperanno? Allora, siccome non sarà così – ovviamente – questo sarà un altro terreno sul quale tutta questa volontà e velleità riformatrice in campo organizzativo che la CGIL va enunciando da tempo, dalla Conferenza di Organizzazione al Congresso, dalla Conferenza Programmatica alla Assemblea delle Camere del Lavoro, deve realizzarsi. Perché quando diciamo “democrazia e partecipazione” senza innamorarci dell'unico modo attraverso il quale la democrazia e la partecipazione può esercitarsi, lo diciamo perché poi dobbiamo farla vivere dentro questi mondi. Nel caso degli studi professionali –ad esempio– la consultazione sulla piattaforma l'abbiamo fatta in buona parte attraverso la rete internet. Probabilmente la consultazione per dire sì o no all'ipotesi di accordo, la faremo con il

televoto. Va bene? Non lo so. Quello che so è che dobbiamo cercare tutti i modi. E guardate che non è uno scherzo, perché se è vero che i referendum hanno avuto quel risultato e quei movimenti hanno potuto produrre quell'esito è perché si sono autoalimentati attraverso i meccanismi che sappiamo. Noi possiamo confermarlo perché quando siamo partiti la prima volta con l'uso di questa strumentazione, ci siamo accorti che ci osservavano e però non sapevano come fare a dircelo. Questo per dire che quando qui dentro parliamo di democrazia e partecipazione dobbiamo sapere che questo vale per tutti, e quindi non c'è una serie A e una serie B, una democrazia di serie A e una di serie B. C'è una democrazia che va vissuta in tutti i modi possibili. Questo significa però che la media del pollo non vale. Perché un sindacato, una categoria che rappresenta mille professionisti negli studi professionali o mille donne nelle aziende in appalto o mille lavoratrici domestiche, è una categoria che non dispone di un contenitore dove dentro ci sono questi mille dipendenti. Probabilmente sono 400/500 contenitori, per questo la media del pollo non va bene. Bisogna sapere che l'asse, il baricentro delle risorse umane e finanziarie – quelle poche purtroppo che abbiamo – deve tener conto di questa realtà, altrimenti continuiamo a parlarci addosso. Per questo la FILCAMS conferma la disponibilità a collaborare con Agenquadri e ad essere in questo caso con Agenquadri e le altre categorie, un soggetto che dentro la CGIL prova a portare fino in fondo questa scommessa che abbiamo lanciato. Grazie.