

Susanna Camusso¹

Buongiorno a tutte e a tutti. Vi ringrazio prima di tutto per aver voluto, con questo appuntamento, avviare un dibattito sulla condivisione delle priorità tra Agenquadri e la CGIL. Si tratta di un tentativo di confronto molto utile per dare senso ai pluralismi che esistono su queste materie così complesse. In particolare quando si discute di contrattazione, si mettono a confronto le esperienze di tanti soggetti, si ricostruisce un patrimonio di conoscenze e ci si concentra sulle priorità verso le quali si indirizzano le piattaforme. È il momento più alto di una discussione plurale e non sempre le sintesi riescono a dare risposte a tutti. Questa discussione di oggi si lega poi direttamente alla discussione che abbiamo avuto nella CGIL rispetto alla contrattazione e ovviamente si cala in un particolare contesto generale del Paese. È utile quindi discuterne perché, da un lato si rafforza così la nostra idea sulla riorganizzazione della contrattazione –permettetemi di chiamarla così – ma dall'altro si chiariscono le responsabilità di un sindacato confederale.

In questo periodo la parola responsabilità si presta a un uso complesso perché è stata abusata da chi ha dimostrato totale irresponsabilità rispetto alle norme democratiche del Paese, oltre che alla funzione di governo. Ma noi cerchiamo sempre di ricondurla al suo vero significato. E questa è indubbiamente una stagione in cui c'è bisogno di grande responsabilità.

Per quel che riguarda la CGIL, crediamo di non aver mai mancato a questo ruolo e proprio per questo ruolo abbiamo sentito il dovere di alzare la voce. Che intendiamo per grande responsabilità e perché c'è stata così grande attenzione alle cose che diciamo? Perché tre anni di finzione rispetto alla crisi – come abbiamo detto in occasione di tutte le manovre finanziarie – hanno progressivamente peggiorato le condizioni del Paese. Le hanno peggiorate sul piano dei conti, in senso lato – niente crescita, aumento del debito pubblico, peggioramento delle condizioni di cittadinanza dovute ai tagli – ma anche sul piano proprio della politica economica, visto che c'è sempre la possibilità di avere ulteriori manovre. Questa è la stretta in cui siamo.

In questa situazione, nei tre anni appena trascorsi, il Governo ci ha dimostrato la sua altissima propensione alla menzogna: ci hanno continuato a raccontare di un Paese inventato, di una trattativa in Europa del tutto diversa da quella che concretamente si andava facendo. La menzogna è stata possibile perché si è giocato sull'attitudine a non avere memoria delle cose che realmente succedono. Ogni giorno ha la sua notizia, mentre quelle dei giorni precedenti sono cancellate. Nessuno probabilmente ricorda più che il ministro dell'economia ci ha raccontato per quattro mesi che in Europa valeva il criterio del risparmio delle famiglie. Se si ricordasse questo particolare, non

¹ Segretario Generale CGIL

si riuscirebbe a capire il “patto” che è stato firmato a luglio e che proseguirà successivamente, un patto secondo cui il risparmio delle famiglie non lo si vede neanche di traverso. Eppure questo cambia di molto il peso e il senso degli impegni internazionali. Così come cambia di molto il senso della discussione del nostro Paese se si subisce quotidianamente la pressione delle agenzie di rating, che annunciano il declassamento dell'Italia piuttosto che l'esplosione degli spread di nostri titoli di stato, piuttosto che i richiami che l'Europa ormai ci fa più o meno ogni quindici giorni sui tempi della manovra.

Perché succede tutto questo? Anche qui, se avessimo un po' di memoria, ci ricorderemmo che tre anni fa il coro mondiale era: “ma cosa vogliono le agenzie di rating che hanno santificato tutto ciò che ci ha portato alla crisi mondiale?”. Sembrava che fosse diventata emergenza mondiale cambiare le agenzie di rating, mentre ora sono tornate imperterrite a essere l'agente accreditato a indirizzare la speculazione. Bisognerebbe inoltre cominciare a ragionare in modo diverso anche sull'Europa. Superare l'approccio individuale dei singoli Stati (e il nostro governo non è stato da meno degli altri) per far avanzare un'idea solidale dell'Europa stessa. Questo vale per il ragionamento su investimenti e crescita, ma vale per il modo in cui l'Europa si è mossa rispetto alla Grecia, che viene esplicitamente e continuamente utilizzata come mantenimento in tensione della moneta europea e della certezza degli Stati, in particolare quelli con alto debito sovrano come il nostro. Quindi il tema dell'Europa è per noi un bel problema, perché ci propone dei vincoli. Le modalità con cui l'Europa immagina che debbano essere fatte le manovre sono modalità esattamente opposte alla discussione che abbiamo fatto fino a questo momento, nel senso che l'Europa ci dice contemporaneamente che bisogna tagliare la spesa pubblica genericamente indicata e poi ci dice anche che la contrattazione deve essere realizzata in una sola volta. Una manovra che non rispetta i parametri di crescita delle retribuzioni, ma viene connessa alla produttività. Una scelta quindi molto diversa da quella che noi pensiamo.

E se discutiamo e ragioniamo a partire dalle alte professionalità, dai quadri, dal tema del riconoscimento del lavoro e delle professionalità, dobbiamo anche ragionare sugli effetti della crisi di questo periodo per l'insieme del lavoro e in particolare sulle professioni anche perché poi, ogni tanto, bisognerebbe tradurre gli stereotipi che si usano nel dibattito pubblico: si parla sempre molto dei ceti medi, ma non si capisce mai a che cosa ci si riferisca in particolare. Un giorno i ceti medi sono gli avvocati, altri giorni sono un'altra cosa. Allora credo che invece noi dovremmo provare a ricollocare i ceti medi che non sono le alte libere professioni, ma caso mai l'area dell'alta professionalità del lavoro dipendente. E dovremmo dire che è proprio lì che il meccanismo si è inceppato. Per una ragione, una ragione precisa: perché anche le fasce alte e medio alte di reddito

dentro il lavoro dipendente sono, appunto, sempre lavoro dipendente e quindi regolarmente tassate. Non ha avuto nessuna modalità di sfogo. Così ognuno di voi è assolutamente in grado di fare un ragionamento su cosa ha determinato la pressione fiscale sul proprio reddito.

Ovviamente parliamo di pressione fiscale nel suo complesso, dall'IRPEF alle tassazioni locali a tutto il resto. Sappiamo bene che non è aumentata né l'indicazione della media di reddito né la pressione fiscale sul lavoro autonomo, che pure comprende appunto un'altra grande parte delle cosiddette alte professionalità. Allora quando si ragiona del problema dell'impoverimento dei ceti medi, non si può non ragionare contemporaneamente e immediatamente sulla funzione redistributiva del fisco.

È evidente che questo è il primo problema. Prima di tutto perché si fatica a contemperare due fenomeni: lo sventagliamento massimo delle retribuzioni (fino a livelli insopportabili) e l'appiattimento che viene determinato dal fisco. Lo sventagliamento ha anch'esso alle spalle un intervento fiscale che non favorisce "i ceti medi", perché quando noi diciamo che tra i grandi manager e le retribuzioni normali si è allargato il grande ventaglio, parliamo di retribuzioni e non solo. E quindi si può dire che quel ventaglio ha come riferimento per le professionalità interne la tassazione totale, per chi man mano cresce nella scala dei redditi ha in parte la tassazione da lavoro dipendente e in parte la bassa tassazione da rendite che, come è noto, raggiunge quell'apice del 12,5%, quando l'aliquota più bassa dell'IRPEF è al 20%. Quando noi ragioniamo delle modalità con cui sono esplosi i ventagli retributivi, dobbiamo dunque tener presente sia la questione dello sventagliamento, sia del mancato intervento in termini di equità fiscale.

Il tema del fisco è quindi davvero per noi un punto di ragionamento centrale rispetto alla contrattazione, non solo in astratto e in generale, ma in particolar modo nella stagione della crisi. Pena il non avere poi strumenti di agibilità dentro la contrattazione, perché altrimenti si rischia di farsi chiudere in una morsa che non provvede a riportare in equilibrio il versante fiscale. Conoscete le nostre proposte, ci si è lungamente ragionato, anche se diventa sempre più esplicito il nesso tra il tema del fisco e la contrattazione. Un nesso che sembra ancora più stringente e urgente rispetto a epoche passate: oggi infatti bisognerebbe avere la capacità di realizzare una profonda operazione di riforma fiscale e contemporaneamente una capacità di articolare maggiormente la contrattazione.

Bisogna al tempo stesso evitare l'errore di tenere chiusa la fascia contrattualizzata, per poi fare un po' finta di niente su quello che succede intorno a quella stessa fascia. E come sempre, se si fa finta di niente, si rischia di prestare il fianco a tante cose, comprese le forme discriminatorie o le forme di

valutazione che poco hanno a che fare con la professionalità. Il secondo ordine di questioni – quando si prova a ragionare delle alte professionalità e di quell'incrocio tra la contrattazione collettiva e la contrattazione individuale – è il tema di come si possa ricostruire la solidarietà e il senso collettivo rispetto all'esplosione dell'individualismo. Perché anche questo è tema che attraversa i luoghi di lavoro. Non è vero che è solo tema esterno della società che ci circonda. È un tema invece diffuso e pervasivo, che è stato determinato dal modo in cui l'Italia è stata governata dal centro-destra, ma è anche un frutto più generale del liberismo economico che ha governato il mondo e che, come sappiamo bene, ha determinato il pensiero unico. È l'idea secondo cui si fa credere a ogni individuo che la sua condizione possa essere determinata positivamente dall'essere in conflitto con la condizione di tutti gli altri.

Nel nostro Paese abbiamo avuto molti teorici di questa ipotesi, che era la progressiva contrapposizione tra gli interessi di qualcuno contro gli interessi degli altri. Un'idea che quindi presupponeva anche la contrapposizione degli interessi dei lavoratori, delle qualifiche più basse contro gli interessi delle qualifiche più alte; dell'interesse di dirigente rispetto all'interesse dei quadri, dell'interesse dei figli rispetto ai padri e quindi – più in generale – la riduzione dei diritti come modalità di crescita. E questo modello che presuppone la divisione degli interessi e che dividendo e contrapponendo gli interessi, arrivava fino alla condizione dell'ultimo, un modo di operare che abbiamo visto esercitarsi poi molto concretamente anche nel governo delle imprese.

Come sempre le generalizzazioni appiattiscono ma in realtà, se ci si pensa bene, noi siamo passati da una stagione in cui la discussione sulla qualità piramidale delle imprese era una discussione che tendeva a rendere orizzontale e collettiva la partecipazione. Quella discussione alla fine ha determinato la linea piatta di comando, come modello generale ma in realtà ha determinato anche la formazione di una piramide piccolissima che presupponeva lo schiacciamento di tutto il resto sotto di essa. Perché il modello orizzontale di maggiore condivisione e di crescita delle formazioni non si è determinato e si è ristretto progressivamente il punto di decisione. Paradossalmente come se si fosse tolto una fetta della piramide, non come se si fosse tolto il vertice della piramide. E non è un caso che, anche se appare strano rispetto alla storia recente dei paesi di cultura anglosassone, dei modelli organizzativi si sta riprendendo a discutere mettendo in discussione anche l'idea stessa della riorganizzazione. I modelli italiani, siccome siamo tutti all'inseguimento di una grande multinazionale che una volta era Fabbrica italiana automobili Torino, siccome siamo tutti all'inseguimento di quella multinazionale appunto siamo ormai dentro la più perfetta gerarchizzazione e individualizzazione della decisione che si possa proporre come modello. Nel senso che lì, in FIAT, oggi, è un uomo solo al comando e tutto il resto viene appiattito. Siccome poi

quando si assumono dei modelli come riferimento generale questi determinano anche delle conseguenze, diventa necessaria qualche riflessione sulla relazione che c'è fra l'esplosione delle modalità retributive ed i modelli organizzativi che ne conseguono: una riflessione che si potrebbe estendere anche a molte grandi imprese del nostro paese e non solo sulla fabbrica italiana automobili Torino. E in questo contesto scopriamo una relazione tra privato e pubblico che è assolutamente interessante. Perché ovviamente la modalità di nomina politica della direzione di alcune grandi imprese favorisce questo meccanismo, non certo lo riduce. Perché non si risponde all'impresa, si risponde all'azionista che sta presso il ministero del tesoro. In Italia esisteva una volta una cultura dei modelli organizzativi, sulla relazione che c'è tra l'informazione e il coinvolgimento, le professionalità, ma è una cultura e una riflessione che si sono progressivamente appiattite sull'idea che devono essere pochi coloro che determinano le modalità organizzative.

Non parliamo poi delle banche, che – da questo punto di vista – sono giunte anche alla separazione tra la modalità etica e la funzione. Poi adesso stanno tutti correndo ai ripari perché la grande crisi ha messo in discussione ovviamente anche questo. Allora riprovare a ragionare sulla relazione che c'è tra le alte professionalità ed i modelli organizzativi è un modo per dare senso a quella cosa – che anche nel vostro documento articolate – sulla funzione dell'informazione e della partecipazione che non è solo conoscenza – che già di per sé è una bella premessa – ma che è anche il conoscere che cosa si fa per immaginarsi quale organizzazione può realmente essere funzionale a tutto ciò. Dove il termine organizzazione non è solo l'organizzazione del lavoro, che cerca la ricaduta classica che noi abbiamo in mente quando parliamo dei modelli organizzativi, ma intesa anche del senso di funzioni all'interno dei modelli organizzativi stessi. E quindi torniamo all'uso di quella parola che riassume la relazione tra una collocazione professionale alta e la responsabilità. Perché uno dei problemi che si determinano nell'appiattimento è relativo al fatto che uno formalmente ha delle responsabilità, ma nello stesso tempo non ha modo di vederle riconosciute o di poterle esercitare in ragione di una circolarità effettiva dell'informazione e non di una frammentazione. Non si può chiedere a un'alta professionalità di avere responsabilità se non si conosce la direzione strategica. Perché è evidente che se non conosce la direzione strategica ci si può esercitare solo nell'orticello che ci è stato dato, che può essere anche in totale conflitto rispetto alla direzione strategica che poi l'impresa decide di scegliere; eppure ti viene comunque attribuita la responsabilità in quell'orticello e di essere in coerenza con la direzione strategica. È un bel film, nel senso che è un classico puzzle in cui però vengono tolte le tessere di riferimento. Ma se questa è la situazione, è necessario sviluppare il ragionamento che noi abbiamo provato a fare anche con le scelte e le decisioni che abbiamo preso all'ultimo direttivo. Cioè, il ragionamento sulla relazione che c'è tra il cambiamento intervenuto e le politiche contrattuali. In questo senso, più passa il tempo e più ci si conferma l'idea che il modello

contrattuale del 2009 è assolutamente inadeguato, improprio, irragionevole rispetto ai problemi che dovremmo affrontare per affrontare davvero la condizione dei lavoratori in tutto il loro arco plurale.

Perché è inadeguato il modello del 2009? È inadeguato perché in realtà invece di proporsi un nuovo livello di regolazione, si propone di abolire la regolazione. E l'abolizione della regolazione è esattamente il luogo del fatto che si può separare ciò che si attribuisce in termini di responsabilità e la direzione verso la quale si va. È il regno dell'irresponsabilità, come spesso è l'assenza di regole, dell'irresponsabilità collettiva e della sanzione sui singoli di responsabilità senza che ai singoli vengano dati gli strumenti per affrontare la situazione. E noi siamo partiti da questo ragionamento: come ridare valore generale al modello contrattuale, avendolo perso con la scelta del 2009; come lo fai proponendoti ciò che la contrattazione dovrebbe sempre fare; cioè di essere un punto di innovazione e non di pura conferma di ciò che esiste già. Perché così è stato nelle stagioni alte della contrattazione, anche quelle che hanno determinato il riconoscimento della figura dei quadri. Ci sono state poi delle interruzioni, delle pause in questo processo, ma le stagioni nuove, quelle che hanno anche riconosciuto la differenza, sono state sempre stagioni di innovazione, non di consolidamento dell'esistente. E le stagioni di innovazione sono state tutte stagioni in cui la contrattazione di secondo livello serviva a introdurre innovazione che poi diventava regola generale. Non diventava riduzione della regola generale del contratto. È esattamente il principio inverso a quello che si sono inventati nel 2009. L'accordo del 2009 che non abbiamo firmato ci dice: per fare delle cose tu devi togliere un po' di tutela generale. La nostra storia dice invece: io vado avanti nell'articolazione e tutto ciò che è utile lo traduco in norma generale. Esattamente il principio opposto. Infatti l'errore è confondere autonomia e crescita della contrattazione di secondo livello con le deroghe. La deroga è una riduzione; l'innovazione e l'autonomia della contrattazione invece incrementano. Da questo punto di vista siamo partiti per dire che anche noi ovviamente abbiamo delle responsabilità se vediamo che un modello progressivamente si inaridisce. E, infatti, dobbiamo ammettere che il modello contrattuale precedente al 2009 si era progressivamente inaridito. In particolare si può dire che si era inaridito nel far accrescere progressivamente la definizione normativa del contratto nazionale e nel ridurre la funzione di lettura del secondo livello che si realizzava nelle aziende. Nella logica del sistema delle imprese che proponeva che il secondo livello dovesse in fondo attestarsi sulla discussione del premio di risultato: punto, stop, a capo. E siccome doveva attestarsi sulla discussione dei premi di risultato e doveva slegare i premi di risultato dall'organizzazione complessiva dell'impresa perché doveva andare a degli indicatori sempre più estranei all'organizzazione e al lavoro collettivo, questo ha determinato il progressivo inaridimento delle altre materie sulle quali si interveniva.

A fronte di quell'inaridimento si è andati all'irrigidimento dei contratti nazionali di lavoro. Perché se non si trova un luogo dove si possono esercitare alcune funzioni, ci si prova nell'ambito del contratto nazionale. Ma ovviamente più ci si irrigidisce e più si diminuisce la capacità di leggere le diverse articolazioni. E se tutto ciò avviene dentro il contratto nazionale, allora anche la famosa questione dei costi contrattuali rende tutto più impegnativo, perché vengono calcolati su una platea totale sulla base della dimensione delle medie e non nella dimensione dell'articolazione delle singole imprese. È da qui che noi ragioniamo non su un indebolimento della funzione del contratto nazionale, perché nessuno di noi ha interesse a indebolire il contratto nazionale di lavoro, ma caso mai, al contrario, abbiamo interesse a un suo rafforzamento, visto che è il vero strumento regolatorio. Non è lo strumento che risolve qualunque cosa, ma è appunto ciò che definisce l'assetto regolatorio e che, proprio perché definisce l'assetto regolatorio, permette poi di recuperare al livello aziendale una capacità contrattuale che invece è stata assorbita. In questo senso si ripropone anche il tema che più ci si irrigidisce e più si rischia di ridurre la platea delle persone a cui si parla. Più invece il contratto nazionale diventa uno strumento regolatorio generale, più ci si ritrova l'insieme dell'interlocuzione delle persone a cui si deve parlare. Perché uno dei problemi che noi scontiamo maggiormente riguarda proprio la duplicità, triplicità, molteplicità delle forme contrattuali presenti nel mercato del lavoro, forme in realtà progressivamente sottratte alla rappresentazione contrattuale. È sempre più facile vedere aziende contrattualizzate e aziende non contrattualizzate. E se il contratto non è il luogo per tutti del riconoscimento, anche la contrattazione farà più fatica a interloquire con tutti.

E quindi anche ciò che c'è di positivo dentro le forme di collaborazione – lo si vive sempre di più – viene come un effetto di estraneità, perché non fa capo alle singole modalità contrattuali che si possono trovare. E quindi non si manifesta come un nuovo punto di intreccio tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale, ma piuttosto come l'individualizzazione dei singoli rapporti che diventano estranei al contesto generale. E in questo, anche se di alto livello, diventa una forma precaria. Non dobbiamo qui rifare una discussione sulla precarietà scelta o non scelta, perché secondo me la precarietà non la sceglie nessuno. Ma è vero che noi siamo partiti, e tanta deregolamentazione è intervenuta a partire dall'idea che c'era una quota volontaria di lavoro allora chiamato "flessibile" e che era lavoro qualificato, ma era lavoro qualificato e flessibile per stare in relazione con un mondo regolato. Se quel mondo si sregola anche quel livello alto e flessibile in realtà diventa un pezzo da mondo precario, al di là delle scelte individuali che ci stavano all'origine. E quindi, come è noto, il tema della precarietà è il tema che attraversa tutto, sia dal punto dell'età, perché poi noi giustamente guardiamo molto ai giovani perché è il tema della prospettiva, ma la precarietà non è una condizione giovanile, è una condizione che attraversa tutte le età e attraversa

anche tutte le professionalità. Puoi essere precario perché fai lo stage e fai le fotocopie nell'azienda tal dei tali, ma puoi anche essere precario se ti spendi, in un rapporto di committenza pressoché unica, un'altissima professionalità. Perché a quel punto il parametro di decisione dell'impresa non si misura mai con una regola generale che permetta di rappresentarti.

Allora la nostra idea che il contratto nazionale deve cambiare, è un'idea che si misura esattamente con questi due problemi. L'eccesso di rigidità diventa debolezza invece che forza, rappresentare solo una parte diventa anch'essa una debolezza, perché il mondo che è esterno è sempre di più. Ed è difficile pensare che tu superi complessivamente, che resta l'obiettivo, tutte le forme di precarietà, se non riesci mai a ricondurle dentro una dimensione contrattuale. Cioè, l'idea che ci sia una data magica in cui tutti passano a tempo indeterminato fa parte di un illusorio che forse molti accarezziamo ma che poi ha poco a che fare con la durezza della dimensione contrattuale della conquista delle cose. Quindi, ovviamente, c'è per noi il percorso della contrattazione. Secondo tema. Se tutto non può essere rigido, cosa vuol dire "qualità della contrattazione di secondo livello"? E come la contrattazione di secondo livello può essere il luogo in cui tu, soggetto sindacale generale, ti misuri con tutte le pluralità che ci sono? E su quali materie? Perché da qualche parte bisogna sempre prenderla. Abbiamo provato a fare una discussione per cui i due grandi temi che devono tornare disponibili davvero – la contrattazione di secondo livello – sono gli orari e le professionalità. Perché sono i due grandi temi su cui davvero la condizione non è unica e non è riconducibile a una dimensione nazionale di categoria totale. E sulle quali, se si fa sempre una discussione generale uguale per tutti, si commettono degli obbrobri terrificanti. Faccio un esempio. A me è capitato, in un confronto, di sentirmi dire che eravamo assolutamente conservatori e retrogradi perché negavamo questa ipotesi del fatto che si potesse lavorare dieci ore per quattro giorni. Piccolo particolare: noi dicevamo di no perché si stava parlando di linee di montaggio. Non si stava parlando di una tipologia di orario possibile nella discussione, si stava parlando di una catena di montaggio. E se tu parli di una catena di montaggio, spiegare a quei lavoratori che ci devono stare dieci ore a quei ritmi e così via... è ben vero che gli dai un giorno di riposo in più, ma quel giorno di riposo in più costa dal punto di vista dello sforzo fisico che tu devi collocare in quei quattro giorni di lavoro, molto di più di quello che è il possibile beneficio. Questo è un classico esempio di come si sta discutendo di queste cose in una logica tutta sbagliata, ovvero in una logica che pretende di individuare il modello che vada bene per tutti. In quell'occasione ho cercato di spiegare che anche per un ufficio di progettazione quattro giorni per dieci ore diventa un vincolo eccessivo. Perché puoi decidere che quella notte finisci il progetto, il problema è poi cosa fai subito dopo. E allora c'è una relazione tra che lavoro stai svolgendo e gli orari che ci possono essere. Ma anche qui c'è una contraddizione tra come si è mosso il sistema delle imprese. Perché più si

formalizzano dei vincoli e meno si è in grado di far agire una relazione tra orario, professionalità, impegno da svolgere, forme collettive e individuali che si incrociano in quello svolgere il lavoro.

È banale dire che noi abbiamo avuto una lunga stagione di resistenza ad affrontare il problema dell'articolazione degli orari, perché è ovvio che se tutti entrano alla stessa ora ed escono alla stessa ora, per una organizzazione sindacale è molto più semplice organizzare anche la vita sindacale medesima. Si tratta di una discussione che abbiamo fatto più o meno ormai vent'anni fa. Ma anche allora, era chiaro che nel momento in cui noi rompiamo questa idea del "tutti uguali", è dalle imprese che ci viene il messaggio del "tutti uguali". Perché in realtà spesso le imprese scaricano su questa discussione la loro rigidità. E cioè l'idea che in fondo i loro meccanismi di controllo hanno bisogno che tutti siano uguali. Gli orari si possono invece articolare, ma ovviamente non mi sto riferendo alla linea di montaggio perché è chiaro che la linea di montaggio non puoi articularla, ma dobbiamo anche dire che le linee di montaggio non sono più l'elemento maggioritario della produzione del Paese. Poi qualcuno fa confusione tra lavoro operaio e catene di montaggio, ma questo è un altro titolo ancora. È chiaro invece che le catene di montaggio non sono più la dimensione prevalente dell'organizzazione del lavoro. E se non lo sono più vuol dire che si possono avere delle modalità organizzative diverse. Ma avere delle modalità organizzative diverse vuol dire anche porsi il tema che la flessibilità diventi un problema dell'azienda e non tutto scaricato sui lavoratori. E che la flessibilità organizzativa non è necessariamente in funzione dei picchi e delle difficoltà dell'azienda, ma la flessibilità organizzativa può anche essere in funzione della valorizzazione della professionalità e della possibilità di esercitare una maggiore crescita professionale e responsabilità dei soggetti. Ma come vedete è esattamente il rovesciamento del punto di vista dominante. Ma è anche il rovesciamento dell'idea che si appiattisce l'organizzazione e si cancella la possibilità che ci sia un lavoro collettivo. Dove la risolvo una discussione di questo tipo se non nella concretezza dell'idea che posso proporre un modello diverso in quel luogo di lavoro e in relazione alle modalità con cui posso organizzare quel sistema di imprese? E allora ho bisogno che ci siano dei riferimenti che sono la tutela e il diritto generale, che stiano nel contratto e nella possibilità di applicarlo.

E ho anche bisogno che si riprenda a fare una discussione sul lavoro che sia un po' meno stereotipata e un po' più sensata. Perché, appunto, se si pensa che la fatica di una catena di montaggio sia equivalente alla fatica di qualunque altro lavoro, allora è chiaro davvero che bisogna ricominciare dall'abc. E cioè dal fatto che c'è una relazione tra orario e fatica, che c'è una relazione tra mansione e organizzazione, che c'è una relazione tra lavoro fisico, manuale e invece quello che è lavoro più creativo che non attraversa di per sé solo la differenza tra operai e impiegati o quadri e

impiegati, ma rappresenta anche e attraversa una differenza tra operai che non hanno tutti solo la funzione e la collocazione dentro la fatica. E di cui poco si è invece riconosciuta la crescita di competenze professionali.

Analogo ragionamento si potrebbe fare sugli inquadramenti. Per due motivi. Uno di ordine generale e di relazione tra le professionalità e un secondo relativo all'evoluzione del dibattito politico, perché non dimentichiamoci mai che abbiamo un ministro del welfare guastatore dei pozzi (il ministro Sacconi del governo Berlusconi, ndr). È necessario per noi affrontare – all'interno della contrattazione – il fatto che, anche di fronte a una categoria omogenea, risulta sempre difficile definire nei minimi particolari l'inquadramento dei contratti nazionali, perché appunto si rischia di sottrarre la molteplicità, i percorsi, la possibilità di individuare i singoli casi. Ma noi dobbiamo riappropriarci dell'idea che "lavori" è parola che riguarda le diverse modalità con cui si realizza il lavoro e quindi la diversa professionalità che si esprime, la diversa responsabilità, la diversa autonomia, la diversa competenza, stanno tutte dentro un'organizzazione complessiva del lavoro e quindi, per questo, spetta alla contrattazione saper leggere al livello aziendale, al livello della definizione dell'inquadramento; si deve essere in grado di leggere tutte queste specificità all'interno della regola generale contrattuale, altrimenti "lavori" diventa quella roba che ci stanno proponendo (il ministro Sacconi, ndr) in termini di modifica dello Statuto dei lavoratori. E cioè che la tipologia porterebbe con sé una variabilità dei diritti che non sono più in capo alla condizione di lavoratori ma sono in capo, chissà perché, al fatto che un lavoro in un luogo rispetto a un altro può cambiare la condizione del diritto generale. E quella modalità che presumono di spostare fuori dai luoghi di lavoro, insieme alla visibilità dei diversi lavori sono anche le modalità che sanciscono la separazione dei tanti mercati del lavoro. Perché a quel punto si mette direttamente in gioco il nesso: in relazione ai diversi lavori devono corrispondere tipologie contrattuali differenti.

Questo non è il terreno giusto. Ma se non è questa la via, allora dobbiamo avere un'altra idea, che è un'idea contrattuale, all'interno della quale si riconoscono le differenze. Perché se non si riconoscono le differenze si finisce per dare ragione a un pensiero che invece è assolutamente sbagliato. E all'interno di questo ragionamento mi ricollego allo straordinario tema accennato all'inizio. Ovvero la difficoltà per noi di ottenere un duplice risultato: dobbiamo da una parte ricomporre, "riappiattare" per così dire, la curva delle retribuzioni perché ci è esplosa in modalità che sono ormai insopportabili, ma nello stesso tempo abbiamo la necessità di ricostruire gli allargamenti (e le differenze) al suo interno. Abbiamo tutte e due le esigenze e sono esigenze che ovviamente non si possono affrontare se non ci si pone il problema di collegare questa esigenza alla valorizzazione della professionalità e alle ridefinizione delle forme organizzative corrispondenti.

All'interno di questo discorso c'è ovviamente tutto il tema della formazione. La formazione è per definizione un patrimonio collettivo e un patrimonio individuale. Non esiste nessun percorso formativo che non abbia questa duplicità: dall'istruzione obbligatoria in poi, nel senso che è il luogo di formazione collettiva ed è il luogo della formazione delle competenze individuali. E qualunque modalità formativa successiva continua a riproporre questo binario. Noi abbiamo assistito progressivamente invece ad una idea della formazione che è di nuovo l'adeguamento alle necessità del momento, non a un'idea formativa di complessità e ricchezza. Una tendenza che come al solito riproduce un nostro vecchio vizio che è quello di riprodurre, con venti anni di ritardo, quello che succede negli Stati Uniti. In questo senso, vent'anni dopo gli Usa, ora siamo qui a provare a fare questo ragionamento: che lì ci sono gli studi più specializzati, più selettivi, c'è meno umanesimo e quindi anche noi dovremmo seguire quella tendenza, sviluppando con ciò una discussione assolutamente demenziale che poi ci porta al fatto che i professori di greco stanno diventando americani, ad alto livello. Così ci spiegano anche che questa nostra idea che, essendo noi i cultori dell'umanesimo, ora dovremmo cancellarlo. Una posizione che deriva dall'idea per cui la formazione è utile solo se funzionale a creare dei tecnici della materia. Un'idea che permea un po' anche il sistema formativo delle imprese. Un'idea di formazione che potremmo dire molto congiunturale, tant'è che va avanti per grandi campagne. Prima abbiamo avuto la campagna informatica, poi la campagna dell'inglese; periodicamente abbiamo la campagna per cui, quando tocca a quella relativa all'inglese, se non parliamo tutti inglese sembra che non siamo in grado di lavorare. E non si affronta neppure il tema della molteplicità imposta dagli attuali rapporti di lavoro, visto che siccome trattiamo ormai normalmente con tutti gli altri paesi, magari sarebbe utile che si imparassero anche altre lingue invece od oltre l'inglese. Ma noi siamo ormai abituati a procedere appunto per campagne standard. E le campagne standard ovviamente non mettono in valore il fatto che ci si può collegare con la crescita di professionalità e con una relazione con i lavori reali e l'interdisciplinarietà.

L'appiattimento corrisponde a una riduzione dell'interdisciplinarietà, come la si definisce in gergo scolastico. Ma anche nel gergo organizzativo di un'impresa si mettono insieme competenze diverse, che possono lavorare insieme o in contraddizione le une con le altre. Questo poi ci porterebbe anche a un ragionamento sui processi di esternalizzazione, di riduzione al core business, cose che si legano ai problemi di specializzazione dell'istruzione. Si tratta di un tema specifico perché spesso alla progressiva specializzazione ha fatto da contraltare un impoverimento progressivo delle imprese. Se pensiamo come erano le imprese venti anni fa e come sono oggi, capiamo che le due cose sono andate in parallelo. Allora è indubbio che la formazione diventa uno di quei terreni su cui

dobbiamo cercare di incrociare contrattazione collettiva e formazione individuale. Si può trattare anche di contrattazione individuale o capacità di articolare individualmente processi collettivi, perché “individuale” non deve voler dire “separato dal resto”, ma la dimensione individuale può essere intesa all'interno di una modalità organizzata collettivamente. E su questo piano sarebbe necessario difendere, per quanto riguarda la questione dell'apprendistato, le forme miste di ingresso al lavoro che non devono essere assolutamente forme di allungamento della precarietà. Perché se si accettasse questo, non funzionerebbe più neanche quella relazione all'investimento che invece bisogna chiedere alle imprese. Per cui è chiaro che se ci si impegna in una modalità come quella dell'apprendistato, sia esso inteso come diritto-dovere, sia esso professionalizzante, sia di alta professionalità, ci deve comunque essere come traguardo la stabilizzazione. Se non fosse così, saremmo in presenza di una forma camuffata di formazione, una non formazione e non quindi di fronte alla costruzione di un sapere, perché non si conosce impresa che investe per sei anni in formazione per poi salutare il soggetto, dicendogli “è stato un piacere”. Capiamo anche però che se si stabilisce il vincolo dell'assunzione, non si farà formazione. E allora siamo di fronte appunto a una delle tante forme di precarietà. Per questo il tema attraversa tutti i campi e quando noi abbiamo pensato alla necessità di riorganizzare la contrattazione, abbiamo sempre avuto in mente il tema centrale della precarietà, che segna tutto questo periodo. È quindi chiaro che si riesce a ridare valore alla contrattazione, solo se si ridà valore al lavoro. Perché la contrattazione è quell'esercizio di ricerca delle condizioni migliori per le persone, ma è anche sempre un esercizio di informazione, conoscenza, ricostruzione organizzativa, ricostruzione professionale.

E tutto può funzionare solo se rimettiamo al centro l'idea che il lavoro delle persone è punto fondamentale di qualunque sistema organizzativo d'impresa. Per questo è assolutamente evidente che lavoro e precariato sono due parole che non si combinano in nessun modo. Ma questo vuol dire contemporaneamente ridare senso all'elemento che sta alla base della costruzione della ricchezza. Perché il lavoro perde di valore e di riconoscimento nel momento in cui ci si convince – il pensiero liberista ci vorrebbe convincere – che la ricchezza è prodotta da altro. Anche se poi quella ricchezza prodotta da altro non mi pare abbia dato grande buona prova di sé. E non è un caso che siamo qui tutti a confrontarci su come rimettere il mondo sui suoi piedi giusti. Il nostro compito è quello di dire che è necessario ripartire dal valore del lavoro. Non solo dal valore della produzione. Perché ogni tanto si ripropone un ragionamento: la fine del mondo della finanza deve corrispondere ad un ritorno al mondo della produzione. Ma, come è noto, il mondo della produzione può essere poi organizzato con tante modalità diverse, anche quelle più o meno schiavistiche. Allora il tema giusto è un altro: con la fine del mondo della finanza, si torni al mondo del valore del lavoro, che è quello della trasformazione e quindi della produzione. Ma si deve ripartire dal lavoro e non dal prodotto.

Si tratterebbe di una vera e propria rivoluzione culturale: dal pensiero liberista che era quello per cui finanza e consumi sono importanti esclusivamente per produrre rapidamente ricchezza e guadagno e avere tanti oggetti da vendere, a un pensiero diverso che provi a ipotizzare un mondo nel quale si parta dal lavoro come produttore della ricchezza e che i consumi debbano rispondere a delle qualità di benessere collettivo e di qualità del mondo che non sono date semplicemente dalla moltiplicazione degli oggetti che si comprano o che si desiderano.

Compito di tutti noi, della CGIL e di Agenquadri, è dunque quello di provare a dire che la contrattazione deve tornare a essere il luogo in cui tutela generale e valorizzazione delle tante pluralità sono esercizi possibili e anche la funzione di ricostruzione di una collettività, che, quindi, può contrastare gli individualismi.