

ALBERTO MORSELLI¹

Questa riunione è molto importante perché offre non solo un contributo all'associazione dei quadri, professionisti e alte professionalità, ma all'insieme delle problematiche connesse alla contrattazione. Dico questo perché le nostre rappresentanze sindacali di categoria sono fortemente partecipate da quadri in aziende come l'Eni o l'Enel, solo per citare due esempi noti. È chiaro poi che la presenza qualificata dei quadri eletti nelle RSU danno un contributo specifico alla contrattazione categoria, oltre a quello più generale. Vorrei anche dirvi che nelle stesse aziende manifatturiere – quelle che crescono, si internazionalizzano, segnano, almeno nella situazione attuale, fattori di successo più rilevanti rispetto a un andamento generale piuttosto critico dell'intero settore – la presenza dei quadri è notevolmente ampia.

È evidente che quando parliamo di quadri, bisogna tenere conto anche dell'aspetto dimensionale oltre che qualitativo. È chiaro che noi ragioniamo di contrattazione specifica sul loro ruolo in una fase difficile, in cui la CGIL è impegnata a determinare addirittura la precondizione favorevole per poter svolgere la contrattazione, sia pure in un quadro di forti difficoltà. Ciononostante avverto la conquista di regole universali unitarie come una delle precondizioni necessarie a sviluppare una contrattazione efficace anche per queste figure professionali.

Ma, oltre a ciò, nelle proposte si deve lavorare affinché, accanto al confronto di scelte di dimensione aziendale per approfondire maggiormente i temi delle specificità, non venga meno il confronto strategico sul futuro dell'impresa e di quali siano le scelte rilevanti da intraprendere, anche per il sistema Paese. Certo, ragionare di scelte strategiche aziendali soprattutto nel campo energetico, in assenza di una qualunque politica generale sull'energia o di strategia industriale, non è certo cosa semplice.

Non sempre ci si può improvvisare nelle singole aziende, perché ci sono materie che coinvolgono direttamente le scelte di politica economica o industriale di un sistema Paese, e quella energetica lo è per sua stessa natura. Chiaramente l'assenza di politiche industriali può essere superata a volte dalla lungimiranza di un imprenditore, ma questo sarebbe un colpo di fortuna che va bene una volta ogni tanto; non è certo su questo che può basarsi il sistema Paese. Non dobbiamo mai smettere di incalzare il Governo a occuparsi più seriamente di questo tema, così da dare prospettive più durevoli all'occupazione e al futuro del nostro Paese.

Nel contesto attuale – quello della manovra da 40 miliardi – se penso alla questione del reddito dei lavoratori dipendenti – dai quadri a tutti gli altri – tutto si complica, se noi immaginiamo di risolvere la questione della retribuzione solo per la via contrattuale: avremo bisogno di un tempo molto lungo e condizioni diverse da quelle attuali, a cominciare da una seria riforma fiscale. Al contrario quella manovra ci dice che sono i contratti stessi a essere a rischio nel prossimo futuro! Non so quali saranno le scelte precise che il ministro dell'Economia metterà a punto, ma di certo se continuerà nel solco tracciato, la vedo con grande preoccupazione anche per ciò che riguarda le questioni contrattuali. Se a ciò aggiungiamo la notizia della revisione di “rating” importanti come quelli di Eni, Enel, Terna e Finmeccanica, è o no un avvertimento che arriva al Governo? Del tipo: “Se fai delle manovre fiscali di riduzione, guarda che ti creiamo un problema da un'altra parte”.

Questa io la giudico una pressione internazionale indebita – oltre ad una forte preoccupazione – sul controllo dei conti del nostro sistema Paese che di fatto impedisce di liberare risorse ai fini della ripresa dei consumi e per migliorare il reddito dei lavoratori dipendenti e dei pensionati.

Ora, ciò premesso, vorrei confrontarmi con voi sul merito delle cose che proponete. Partirei da un'“autocritica giustificata”, se posso utilizzare questo termine. Nelle ultime tornate contrattuali, non abbiamo risolto l'ulteriore appiattimento salariale e poco messo a fuoco un miglioramento nell'intervento sulle specificità, tra cui quello delle alte professionalità è uno dei temi più rilevanti. Siccome ho vissuto diverse stagioni contrattuali, so bene che quando si è alla stretta finale a fare

¹ Segretario Generale FILCTEM

premio è più l'omogeneità che la specificità; e una logica conseguenza di questa scelta sono le iniziative unilaterali delle imprese nel riconoscimento e nella retribuzione delle condizioni differenziate dei singoli lavoratori.

Penso sia giunto il momento che questo tema debba essere affrontato con molta più serietà rispetto a quanto siamo riusciti a fare nel passato, anche recente.

Sul merito, sono convinto che una delle questioni che noi dovremmo affrontare sia il rapporto tra salario e flessibilità. La dico in modo diretto: se vogliamo ottenere dei risultati nell'aumento del salario dobbiamo ragionare anche sulle flessibilità. Ma, quale flessibilità? In che modo affrontare questo tema? Perché mi preoccupa molto l'utilizzo del termine "flessibilità" se non lo si chiarisce. Nei contratti ci sono tante flessibilità previste, ma ci sono anche le modalità con cui quelle stesse flessibilità vengono rese possibili, e quelle modalità molto spesso sono date dalla contrattazione, sottolineandone l'aspetto di doppio interesse, delle imprese e dei lavoratori.

Proprio nei giorni scorsi, parlando con un amico, mi faceva un esempio ricordando l'esperienza di sua figlia che si è recentemente laureata, è andata in Francia e ha aperto un conto corrente. La banca le ha assegnato una persona di riferimento, con un nome e cognome da poter cercare al telefono anche fuori dell'orario di lavoro. Ciò è una flessibilità, no? Quello che lei racconta al padre è che, nella sua attività di ricerca, va a lavorare il sabato e la domenica e la trovo molto spesso anche dopo le nove di sera a lavorare; però poi gode di una gestione degli orari molto individuale, molto libera. Ecco, io penso che su questo aspetto del salario e dell'orario, noi dobbiamo fare in modo che il tema delle flessibilità non sia discrezionale e a disposizione dell'azienda, ma rilanciare quell'idea per cui una persona svolga la propria attività con autonomia e con un coinvolgimento positivo contro lo sfruttamento. Ma non è solo negli schemi degli orari: in molti contratti, infatti, sono previsti tempi in cui puoi lavorare di più e tempi in cui puoi lavorare meno, che è già una base di riferimento importante. Ma siccome nella relazione veniva ripreso il concetto anche della contrattazione individuale, penso che lì dentro, su questo tema delle flessibilità, occorra trovare alcune modalità di intervento. Perché se c'è coinvolgimento positivo e non c'è idea di sfruttamento, penso che si possa partecipare con responsabilità al proprio lavoro perché se ne vede crescere, anche in termini positivi la qualità e si può avere un ritorno anche dal punto di vista economico. Quindi cercherei di sviluppare un po' questo tema, perché se l'idea della flessibilità è lo sfruttamento, è chiaro poi che il risultato è una "chiusura a riccio" e non otteniamo neanche quelle minime condizioni positive che invece una contrattazione potrebbe, eventualmente, liberare.

Ripeto, la scelta del secondo livello mi pare che sia quella principale dove possiamo fare questa azione, non fosse altro perché i contratti nazionali possono semmai definire i criteri che orientano le politiche contrattuali di secondo livello, piuttosto che stabilire normative puntuali e precise. Perché secondo me è lì che bisogna sperimentare e innovare su terreni dove è molto ampia la necessità di ricercare e di individuare qualche soluzione anche a situazioni che già si sono realizzate.

Penso poi che quando affrontiamo il salario, dobbiamo parlare in modo puntuale della retribuzione della prestazione – ovviamente sto parlando del secondo livello non del primo – perché ne devi valorizzare la sua qualità, la sua differenza, la sua quantità. Siccome è stato detto in modo esplicito che c'è un tema che riguarda la relazione tra la contrattazione individuale e i sistemi di valutazione che sono in mano alle imprese, qui c'è un problema sul chi valuta, come lo fa e il terreno sul quale noi dobbiamo migliorare e perfezionare la nostra azione. Parliamoci chiaro: dobbiamo cercare di anticipare modalità di intervento che siano concrete anche dal punto di vista dell'ottenimento di una valutazione corretta.

Ecco, io penso esplicitamente che dobbiamo valorizzare la contrattazione collettiva anche quando sappiamo che c'è una relazione individuale. Cioè, come far sì che quella persona, quel lavoratore, magari iscritto alla CGIL, che ha un livello di professionalità e di responsabilità, di creatività, di esperienza, di autonomia e vuole essere giustamente retribuito, che non vuole farlo di nascosto rispetto ai suoi compagni di lavoro, ma anzi alla luce del giorno, possa farlo dentro a criteri definiti dalla contrattazione collettiva? Ho visto, per le aziende che seguo, quali sono i

trattamenti dei quadri e mi vergogno un po' quando penso all'“indennità quadri” che aggiorniamo di volta in volta nei contratti nazionali di lavoro. Cioè, nel senso che qui il rapporto è 100 a 10.000 euro, stiamo parlando di quantità molto grandi. Si tratta di individuare, appunto, un rapporto molto stretto tra il rispetto della contrattazione collettiva e sistemi di valutazione chiari, “trasparenti”, e a come si possa intervenire anticipando le decisioni delle imprese. Dopodiché, se non c'è questa possibilità, chiaramente si passa all'attività vertenziale.

In sostanza sono convinto che questo sia uno dei terreni del futuro della contrattazione, perché viene avanti con forza la domanda di maggiore autonomia, di maggiore competenza e di maggiore responsabilità. E allora se noi dobbiamo dare risposte, dobbiamo cercarle nell'individuazione di criteri di riferimento nazionali, che stabiliscano le modalità con cui la contrattazione individuale possa essere fatta e si possa chiaramente riconoscere, in modo corretto, la prestazione remunerativa e la sua qualità.

Quindi, se ho ben compreso, ha fatto bene Terranova a sottolineare la necessità, nei prossimi rinnovi contrattuali, di porsi il tema di superare le indennità di posizioni in quanto tali, per andare verso forme retributive che guardino all'autonomia, alla responsabilità, all'esperienza e alla competenza.

Una volta, in una azienda, ho fatto un esperimento con i lavoratori presenti, chiedendo loro quanti fossero coloro i quali avevano superminimi: non ce n'era neanche uno che non avesse un superminimo contrattato individualmente! Ecco, allora penso che dobbiamo anche essere realisti, perché sono cose che ci diciamo nei corridoi e a cui dovremmo dare un indirizzo politico, lavorandoci sopra con dedizione, cercando però di correggere gli aspetti negativi che sono collegati a questa modalità che fa dire alle imprese: “Voi del sindacato non dovete preoccuparvi di queste figure apicali, perché è roba nostra”. Ora, se dobbiamo ragionare di strategie, o il rapporto dell'insieme dei lavoratori è molto forte o altrimenti, di quella discussione sulle strategie, non sappiamo che farcene.

Faccio l'esempio, anche qui concreto, di una recente intesa sottoscritta con l'Eni. L'accordo ci impegna a costituire un comitato che studi e approfondisca modelli di partecipazione avanzata, oltre alla costituzione – tramite elezione da parte dei lavoratori – di loro rappresentanti che, pur non entrando nel Consiglio di amministrazione, siano in rapporto costante e permanente con l'amministratore delegato, con il compito di discutere delle strategie di impresa. Ed è chiaro che dentro ci devono stare, non dei sindacalisti, ma delle persone che hanno le competenze – finanziarie, industriali – per sostenere quel livello di confronto.

Un'altra cosa vorrei dirla sul richiamo all'Europa. Guardate, io capisco il fascino del rimando ai modelli europei, ma confesso che ancora non riesco a vederne la concretezza. Nel senso che non è che perché non riusciamo a fare i contratti nazionali, potremmo farli a livello europeo: so che non è questa la proposta, chiaramente sto estremizzando. Per me, il modello europeo è un livello nel quale occorre parlare di strategia, di regole comunitarie condivise per evitare il *dumping* sociale. Pur tuttavia, su questo terreno il Parlamento europeo ancora non riesce a fare passi in avanti significativi.

Ecco perché si fa ancora fatica a parlare di Europa e non di modello tedesco, la principale economia manifatturiera di questo continente cui siamo strettamente legati proprio dal punto di vista industriale. Questa riflessione, in CGIL, l'abbiamo fatta tempo fa, proprio su iniziativa del segretariato europeo. Io penso che nella nostra discussione – e non solo nel sindacato, ma in tutto il Paese – spesso siamo abituati a semplificare cose che in realtà sono molto più complesse. Dicendo: “bisogna fare come l'Europa, bisogna fare come in Germania” dimostrando di non essere in grado di individuare una soluzione nostra, anche se – certo - non sempre si può inventare qualcosa di nuovo. Allora diciamolo: sui modelli di partecipazione lì si è fatto qualcosa di veramente straordinario e non è sufficiente dire che il nostro sistema produttivo è diverso e che abbiamo imprese piccole, come alibi per non fare niente. Perché altrimenti a rimanere piccolo sarà il nostro paese, unitamente alle competenze e le professionalità diffuse che abbiamo e che rischiano di non

essere valorizzate adeguatamente in un sistema produttivo dei servizi che cresce. Penso, quindi, che dovremmo provare ad adottare quei sistemi di partecipazione con più coraggio, declinandoli, chiaramente, secondo le specificità del nostro paese e trasformandoli per ciò che sarà necessario. Perché i sistemi di partecipazione, assieme alla responsabilità dei lavoratori, possono produrre un atteggiamento, un coinvolgimento positivo piuttosto che la cosiddetta “collaborazione a prescindere”, che si risolve nel rinunciare alla contrattazione e, in definitiva, ad un nulla di fatto.

In conclusione faccio solo un ultimo passaggio su un argomento che mi era sfuggito: la questione della formazione. Ci ritorno, perché è uno dei *benefit* più importanti della contrattazione individuale ed è, per quello che vedo, una delle condizioni che sia i dirigenti, che i quadri, che i direttivi negoziano con le imprese. È evidente che quando una persona ha delle competenze e delle professionalità non vuole perderle e, se non le aggiorna, rischia di perderle. Allora è qui che c'è un problema di responsabilità dell'organizzazione sindacale: possiamo permetterci di ragionare della formazione – lo dico in modo forte – solo volontaristicamente? Penso, invece, che la formazione dovrebbe essere un obbligo – diciamo così – del sistema economico del Paese. Chiaramente con misure specifiche, con quantità diverse, ma anche se fai un lavoro esecutivo, elementare, hai bisogno quanto meno di proporti l'idea di crescere: è così che difendi l'occupazione o la aumenti anche nel caso che la tua impresa rischi di cessare l'attività, e si sia costretti a reinventarsi una nuova attività.

Anche su questo tema, il bene della formazione, penso sia necessario avere in definitiva risultati innovativi.