

Carlo Parietti¹

Direi che da questo punto di vista il nostro accordo con il CEPLIS – un acronimo francese per Consiglio Europeo delle Professioni Liberali – è un po' più avanzato. Nel senso che il CEPLIS assicura a EUROCADRES l'impiego di competenze professionali per arricchire la nostra capacità di esprimere opinioni e assumere posizioni nel quadro del dialogo sociale europeo; ed EUROCADRES si impegna a rappresentare le posizioni del CEPLIS all'interno dello stesso il dialogo sociale europeo.

Vorrei ritornare a questo punto partendo da un problema. Voglio dire, francamente, che pur avendo apprezzato molto anche oggi la relazione di Carrieri, sono rimasto francamente... sbalordito è un po' dire troppo, ma sorpreso è forse troppo poco, rispetto a due contrapposizioni che lui ha fatto dicendo: "Voi dite lavoratori ad alta professionalità ma altri li chiamano lavoratori della conoscenza". Mah! Guardate che non sono due definizioni alternative dello stesso ambito: sono due ambiti di definizione diversa. Io ho avuto la fortuna di partecipare, nel 1997 al convegno di Confindustria nel quale Butera ha presentato la sua famosa ricerca sul lavoro della conoscenza e in quel convegno, in quella ricerca, lui individuava un 12% di operai che erano già allora lavoratori della conoscenza. Quindi la definizione di qualifica professionale e la definizione di tipologia di attività lavorativa, certamente hanno molti incroci, ma non sono la stessa cosa. Ovviamente ha una rilevante importanza il fatto che – come noi diciamo da sempre – in Italia e a livello europeo i lavoratori ad alta professionalità sono i primi ad affrontare le novità, i problemi del lavoro della conoscenza e che quindi, se il sindacato sarà capace di fornire dei supporti, degli aiuti, delle risposte ai loro problemi e ai loro bisogni, sarà capace in futuro di continuare ad essere fortemente rappresentativo anche nel passaggio al lavoro e alla società della conoscenza. Se fallisce su questo non è che resta un grande sindacato, ma tende a declinare perché perde rappresentatività. La seconda, più italiana – come dire – contrapposizione che ho sentito fare a Carrieri - naturalmente non c'è nessuna polemica da parte mia - è tra dirigenti e dipendenti. Ora, il Codice Civile italiano dice che il lavoro subordinato si divide storicamente in dirigenti, impiegati e operai. Nel 1985 si è inserita la categoria dei quadri, quali lavoratori che pur non essendo dirigenti "hanno particolari qualifiche di autonomia, etc...". Quindi è lavoro dipendente, anche i dirigenti sono lavoratori subordinati. E io a questo punto dico sempre che – chiedo scusa ai compagni che da più tempo stanno in Agenquadri e me l'hanno sentito ripetere tante volte, però è un pezzo della mia vita e non soltanto una questione politica o sindacale – la nostra funzione in quanto sindacato sia quella di cercare di fare in modo che quel lavoro subordinato sia un po' meno subordinato, sia un po' più libero, abbia dei poteri qui e oggi e non soltanto chissà dove, in un livello politico. È su questa base che, per la prima volta nel 1993, dando seguito al trattato di Maastricht, il processo di definizione delle delibere europee – quindi Commissione, Consiglio, Parlamento – ha dato e poi ripetuto e aggiornato nel tempo, una definizione del quadro di dialogo sociale europeo e ovviamente una definizione dei soggetti che possono partecipare al dialogo sociale europeo e che devono essere consultati. E questi soggetti – è importante per finire il discorso su dipendenti e dirigenti – sono stati definiti in questo modo nel '98, in un annesso... la lista dei partner sociali europei che, in accordo con il trattato europeo sono "organizzazioni generali intersettoriali": la Confederazione Europea dei Sindacati, BUSINESSEUROPE – l'equivalente della nostra Confindustria – e il CEEP, i datori di lavoro pubblici o di imprese di pubblico interesse. Un secondo livello di organizzazioni intersettoriali che rappresentano alcune categorie di dipendenti o di imprese. E questi sono EUROCADRES, la UEAPM – piccole e medie imprese – e la CEC, Confederazione Europea dei Quadri, una confederazione un po' più piccola di EUROCADRES con la quale abbiamo un legame di alleanza, che io definisco sempre di alleanza competitiva. E poi via via altre organizzazioni sindacali e imprenditoriali che prendono parte a un dialogo settoriale.

Ma le organizzazioni sindacali, anche quelle di quadri e dirigenti, rappresentano "workers". lavoratori dipendenti.

¹ Presidente EUROCADRES, già Presidente Agenquadri

Importante la data, 1993, perché Agenquadri è nata nel '94. Nel '93, quando è nata EUROCADRES, organizzazioni simili ad Agenquadri c'erano sostanzialmente solo in Francia e, con molte diversità, nei paesi nordici.

Il modello nordico è profondamente diverso dal modello continentale. C'è una rappresentanza divisa per confederazione dei colletti blu, confederazione dei colletti bianchi e confederazione degli accademici. "Accademici" ricade nella confusione dalla quale sono partito. Noi abbiamo dato una definizione di Professional and Managerial Staff che ha un riferimento statistico-scientifico e ufficiale, legale, alla classificazione dell'ISCO di EUROSTAT. I primi due gruppi di quella classificazione sono il manager e il professional, aggiungendo una definizione limitativa o estensiva, a seconda dei casi e a seconda del livello di autonomia e responsabilità nella concreta organizzazione del lavoro. Quindi una persona può avere la qualificazione accademica, la più elevata possibile e tuttavia essere, magari un grande intellettuale, ma non avere responsabilità o funzioni né manageriali, né da professional dentro il sistema, oppure non avere un'alta qualificazione ma trovarsi – per una serie di acquisizioni fatte durante l'esperienza lavorativa – ad assumere livelli di responsabilità, livelli di autonomia nell'organizzazione del lavoro, per cui lo chiamiamo quadro? Dirigente?

Purtroppo una buona definizione di Professional and Managerial Staff richiede una serie di parole, come spesso succede passando dall'inglese all'italiano, io penso che una buona definizione sia quella di quadri tecnici, dirigenti e ricercatori.

Vengo al challenge, alla sfida di Maura, per chiudere. Sono molto fiero di aver firmato – con CISL e UIL – il primo contratto che ha costituito il comparto della ricerca pubblica in Italia. Da un paio d'anni coltivo la folle ambizione di tentare di fare il primo contratto della ricerca in Europa. Ed è possibile. Questa è la risposta. Cioè, European Research Area, ma anche l'esperienza dell'European Institute of Innovation and Technology, ci danno un terreno per il quale è possibile cercare di costruire, se non un vero e proprio contratto, un quadro di condizioni.

Tra quindici giorni facciamo una Conferenza intitolata: "Innovative Europe to overcome the crisis". È un'Europa capace di fare innovazione quella che riesce ad evitare l'austerità più dura. Per fare questo occorre che sia il budget dell'Unione Europea a gestire gli investimenti in formazione, in ricerca, in innovazione.

Prima o poi dovrà succedere, perché l'alternativa è un declino catastrofico dell'Europa.