

Enrico Panini¹

Provo ad affrontare brevemente quattro questioni, anche se alcuni temi sollevati in questa discussione meriterebbero un ulteriore approfondimento.

La CGIL pensa che occorra una legge non sulla democrazia sindacale, cioè sul chi vota e sulle modalità di pronunciamento dei lavoratori e delle lavoratrici, ma una legge per decidere le modalità per definire, in modo certificato, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e, conseguentemente, le prerogative che ne derivano in materia di contrattazione e di diritti sindacali.

Noi crediamo che sia urgente il varo di una legge in materia, anche se mi rendo ben conto del quadro politico e delle condizioni dell'attuale maggioranza.

Serve una legge per smetterla, finalmente, di utilizzare sempre l'auto dichiarazione della propria rappresentatività con tutte le evidenti anomalie che ne derivano; serve una legge per evitare il ripetersi di forzature evidenti che sono state fatte in questi ultimi tempi nei contratti del lavoro pubblico, dove una legge pure esiste. Mi riferisco a quell'interpretazione circa la soglia del 51% per la validazione di un contratto per cui si è arrivati a riconoscere la validità in relazione a chi sigla il contratto e non all'universo mondo del lavoro rappresentato.

Su questo punto abbiamo bisogno di introdurre chiarezza. Questo vale per l'autorevolezza dei soggetti chiamati a sottoscrivere, vale per determinare una giusta distanza tra organizzazioni rappresentative e politica, vale perché i contratti in Italia siano siglati erga omnes. Da questo punto di vista l'erga omnes implica una determinazione molto precisa delle condizioni in base alle quali un soggetto può essere chiamato a sottoscrivere un contratto.

Poi abbiamo un'altra questione rilevante: il rapporto fra le piattaforme e gli accordi sottoscritti e il consenso o meno delle persone alle quali si riferiscono questi accordi, ivi compresa la determinazione del bacino, cioè della platea di lavoratori, chiamata a pronunciarsi su un determinato accordo. Su questo punto la CGIL intende mettere in campo una proposta complessiva, cioè in grado di rappresentare il mondo privato come quello pubblico.

Ma veniamo alle questioni che qui rapidamente vorrei affrontare:

- La prima la titolerei “eppur si muove”;
- La seconda è relativa al fatto che il tema della rappresentanza è un problema dell'oggi, anzi forse di ieri. In questo senso accetto volentieri le vostre sollecitazioni a proposito del ruolo di Agenquadri che deve essere di pungolo rispetto a una organizzazione di 6 milioni di

¹ Segretario Confederale CGIL

iscritti;

- Terza questione, saper denominare significa anche conoscere i fatti. Dico ciò perché credo che ci sia un problema di conoscenza tra di noi;
- L'ultima questione riguarda un problema che vorrei porvi e cioè come partire da un punto di osservazione preciso.

“Eppur si muove”, dico ciò pensando al fatto che le nuove frontiere della rappresentanza, una rappresentanza senza frontiere per “giocare” con il titolo della nostra discussione, sono state già attraversate dalla CGIL, almeno in parte. Lo dico senza spocchia, ma nello stesso tempo ritengo necessario evitare di avere tra di noi un quadro non veritiero rispetto ai fatti che abbiamo davanti. E allora facciamo parlare i fatti.

Il primo fatto. Tempo fa abbiamo dato vita a un'organizzazione importante come Agenquadri e quanto sia stato importante, per noi, dotarci in un'altra fase di una organizzazione rappresentativa di quadri e di lavoratori delle alte professionalità lo vediamo oggi, nelle intemperie di questi anni. Abbiamo dato vita a un sindacato di categoria che ha un acronimo complesso ma il cui significato è “nuove identità del lavoro”, e sto parlando di NIDIL; abbiamo dato vita alla “Consulta dei lavori professionali” come ci ha ricordato questa mattina Davide Imola. Agenquadri, con il Congresso di fine aprile, ha deciso di aprire la rappresentanza tradizionale di Agenquadri anche alle libere professioni. Insomma, abbiamo assunto la necessità di definire un rapporto nuovo rispetto alle esigenze di diverse modalità di rappresentanza e di nuove rappresentanze e ciò è stato praticato concretamente. Certo, c'è ancora molto da fare, ma è un fatto che oggi ci sarà la sottoscrizione formale del nuovo patto di affiliazione alla CGIL, a dodici anni di distanza dalla sottoscrizione del primo patto fra CGIL e la nascente Agenquadri. Un patto che, nei suoi punti di fondo, registra una profonda riscrittura del precedente testo come risultato di una discussione che è partita dalla Conferenza di organizzazione di Agenquadri e che è arrivata al vostro Congresso nazionale. E ciò è anche il risultato di un vero confronto fra di noi e non di un “golpe”. In CGIL si discute e ci si confronta nel merito delle questioni. Faccio quest'affermazione non per fare propaganda della nostra vita interna (che dovrebbe essere un po' più rivalutata rispetto ad alcune rappresentazioni un po' liquidatorie) ma per testimoniare dell'esistenza di un rapporto proficuo fra di noi, senza diplomazie o silenzi.

Seconda questione: il tema della rappresentanza è un problema dell'oggi, vorrei però dire che è un problema dell'ieri. Non voglio compiacermi in un gioco di parole: avverto, piuttosto, un'urgenza drammatica nella necessità di affrontare compiutamente questo tema. Per limitarmi al tema di oggi,

il mondo del lavoro non strettamente dipendente, non strettamente subordinato, secondo la dizione classica, è letteralmente esploso in questi anni, e per certi aspetti lo stesso lavoro subordinato è profondamente condizionato da questa “esplosione”. Si tratta di processi che – per provare a proporre un mero indice di situazioni – si inscrivono nella crisi del fordismo e in quanto è successo concretamente in questi anni nell’organizzazione del lavoro; si insediano nei processi di riorganizzazione delle grandi imprese; rappresentano una risposta alla crisi o alle difficoltà del nostro modello produttivo; sono il risultato di fatti legislativi; sono il frutto dell’esplosione di una vera e propria economia della conoscenza (preferisco parlare di economia della conoscenza piuttosto che di società della conoscenza perché penso che il valore del sapere contenuto nelle merci e nei prodotti nella vita oggi assolvano la stessa funzione svolta dall’acciaio negli anni ’50 e ’60 e, quindi, diventa un motore di uno sviluppo diverso, o potenzialmente diverso, del nostro Paese). È a fronte di questa complessa situazione, così sommariamente descritta, che dobbiamo inquadrare e affrontare il tema delle donne e degli uomini, dei professionisti, dei quadri, delle professionalità che non hanno una rappresentanza, che avanzano una domanda di rappresentanza, che hanno forme di rappresentanza storicamente datate. Si tratta di un tema che coinvolge un numero enorme di persone: dai dati INPS comunicati al CNEL, apprendiamo che ci sono almeno cinque o sei milioni di donne e di uomini che oggi svolgono funzioni che possiamo classificare in una condizione di “professionalità alte e molto alte”. Peraltro, a discapito della forza della denominazione che ho utilizzato un attimo fa, molti di loro pagano una condizione professionale e di limitazione dei diritti di base molto pesante.

Il nostro Paese è da diverso tempo caratterizzato da una “fuga di cervelli” che, una volta usciti, purtroppo non fanno più ritorno perché da noi si registra ostilità. Se non ricordo male, Agenquadri ha proposto una nuova e significativa denominazione di questo fatto, lo chiama “sottrazione di cervelli”, volendo dare in questo modo il senso di un bene che viene a mancare nel nostro Paese in relazione ai processi di crescita e di sviluppo. Gli effetti sono gli stessi di un paese nel quale si registra una penuria di laureati, in particolare di laureati in materie scientifiche, molto molto consistente.

C’è oggi, dunque, una domanda di rappresentanza che non trova una risposta compiuta. Dare una risposta è ora ancora più urgente di pochi anni fa non solo perché abbiamo ormai un esercito di migliaia di donne e di uomini (alte professionalità) che non hanno una rappresentanza di carattere sindacale o di carattere associativo adeguata, ma perché nel contempo queste donne e questi uomini sono proprio coloro che pagano per primi una crisi molto consistente, senza alcuna tutela. La pagano in termini di salario, la pagano in termini di condizioni di lavoro, la pagano in termini di

costi della crisi, se si pensa alla riduzione di posti che è in atto. In particolare sono i giovani che anche in questo caso pagano duramente più di altri. Abbiamo un dato quali-quantitativo che ci fa capire gli effetti perversi di una crisi della quale ancora non stiamo registrando oggi la punta estrema. Questa domanda di rappresentanza è importante e va raccolta, essa è – insieme – urgente e organizzativa. Nel rispondere dobbiamo coniugare, come storicamente sempre abbiamo fatto nella storia della CGIL, l'aspetto delle politiche con le proposte di carattere organizzativo. L'urgenza è data dal fatto che se non c'è una risposta alla forte domanda di rappresentanza, che significa rappresentare, contrattare, risolvere, rischiamo di condannare al precariato a vita un grande esercito di alte professioni. E ciò sarebbe un grave danno per le persone e un danno per un sistema produttivo come il nostro che per una lunga fase si è cullato sull'idea del “piccolo è bello” pensando che la dimensione piccola o medio-piccola potesse consentire una strumentazione più agile per affrontare la concorrenza esterna e, allo stesso tempo, ha pensato di affrontare le nuove domande della concorrenza sul versante dello sviluppo produttivo decentrando o esternalizzando una serie di funzioni. Come se utilizzare un'alta professionalità a basso costo fosse una delle condizioni sulle quali ricostruire un modello di sviluppo e di crescita nel Paese.

Per le letture fatte e per i confronti messi in campo in questi mesi, sento la necessità, nel parlare di “alte professionalità”, anche di definirle con più precisione. A mio avviso si tratta di professionalità che trasformano il sapere e la conoscenza in valore. Per questa ragione, a mio avviso, insieme ai temi della rappresentanza, si pone oggi la necessità di rileggere una parte dello sviluppo che abbiamo conosciuto (i cui effetti sono sotto gli occhi di tutti) e di progettare un modello di sviluppo che faccia uscire il nostro Paese dall'attuale crisi a partire da un investimento sui punti alti del lavoro e delle professioni. Non ho dubbi che, in assenza di strumenti di rilancio diverso della crescita italiana ed europea (almeno), l'uscita dalla drammatica crisi che stiamo attraversando si tradurrà in un fortissimo abbassamento delle condizioni generali, dal salario alle altre protezioni di carattere sociale.

Al contrario, dobbiamo assumere – con il sostegno di politiche governative adeguate – la sfida della qualità e per questa ragione sono necessari investimenti straordinari sulla scuola, l'università, la ricerca. Il nostro Paese è chiamato a confrontarsi con un quadro nel quale è indispensabile alzare di gran lunga il livello di sapere complessivo. So bene che si tratta di una scelta esattamente contraria a quella praticata dal Ministro Gelmini, ma io non ho dubbi che sia il livello di conoscenza complessivo di una società poi a determinare lo sviluppo e la crescita.

O si riparte così, oppure non ci saranno prospettive per il nostro Paese.

Ma, tornando alla parte iniziale delle mie riflessioni, certo assumere la nuova domanda di

rappresentanza di quadri e alte professionalità significa anche fare i conti con modalità organizzative adeguate. La CGIL ha dato vita ad Agenquadri, con la quale ha stabilito un rapporto di collaborazione solido, rispettoso dell'autonomia, che fino a ora abbiamo ritenuto assolutamente fecondo. Per un'organizzazione sindacale come Agenquadri e come la CGIL è necessario lavorare per definire tutele contrattuali, un modello contrattuale di riferimento che sia inclusivo di tutti coloro che operano in un determinato contesto produttivo, regole nel rapporto con la committenza, acquisire la riforma delle professioni e degli ordini professionali, solo per citare le principali piste d'azione sindacale. Anche qui, però, possiamo usare l'“eppur si muove” di comune memoria.

Infatti, la CGIL intende proporre nei prossimi mesi, insieme a una proposta sul tema della democrazia e della rappresentanza, anche una proposta sul tema del modello contrattuale. Per quanto riguarda il modello contrattuale uno dei punti che abbiamo assunto nella nostra discussione è relativa a un “modello inclusivo”, cioè un modello contrattuale che per materie, livelli e prerogative sia in grado di fotografare l'insieme delle prestazioni e delle professioni che agiscono nei diversi luoghi produttivi. E ciò deve valere per il pubblico e, a maggior ragione, per il privato. Anche per questa ragione penso che il tema della rappresentanza debba coniugarsi in modo molto preciso con l'esercizio di prerogative contrattuali che oggi un'associazione in quanto tale non è in grado di poter esercitare da sola. Le associazioni rappresentano sicuramente in buona parte un patrimonio prezioso dentro la nostra discussione, ma non può essere quello il confine di riferimento per rappresentare il lavoro. Oggi il tema da affrontare è quello della rappresentanza – organizzata e sindacale – delle alte professionalità, consci che stiamo parlando alla parte più alta, più consapevole, il cui contenuto professionale rappresenta il punto di partenza per rilanciare l'esigenza e l'urgenza di un'uscita diversa dalla crisi, pur consapevoli che il Governo del nostro Paese guarda in tutt'altra direzione e ciò è male per tutti noi.