

Enrico Panini

Poche cose veloci.

La prima. Noi ci possiamo girare intorno quanto vogliamo, ma la realtà è chiara: abbiamo in Italia 6 milioni di lavoratori che operano in un ambito che possiamo chiamare di “alta professionalità”. Di questi, circa 3 milioni hanno un loro ordine professionale, gli altri non hanno alcuna forma di rappresentanza, mi si perdoni la semplificazione. Io partirei, quindi, da questa constatazione. È evidente che per il sindacato la centralità sia rappresentata dai grandi mestieri operai o pubblici, ci mancherebbe, ciò non toglie che oggi, in Italia, abbiamo alcuni milioni di donne e di uomini che sul versante delle tutele contrattuali, delle tutele dei diritti, del loro rapporto con la committenza, o del rapporto con gli ordini professionali – altro capitolo aperto – o rispetto alle forme assistenziali e previdenziali non hanno alcuna protezione collettiva. Si tratta, come risulta evidente anche dal solo esame dei dati oggettivi, di una questione assolutamente urgente, che richiede una presa in carico da parte delle organizzazioni e richiede, conseguentemente, su ognuna di queste questioni la definizione di piattaforme mirate. Peraltro dovremmo rilanciare la questione degli ordini professionali, perché in particolare credo che le analisi e le proposte sulle quali da tempo lavoriamo per il loro superamento, oggi trovino ulteriori elementi di conferma.

Seconda questione. Nel nostro Paese sono stati sottoscritti negli ultimi anni circa 12.000 contratti integrativi. Si tratta di un numero consistente, pur sapendo che la contrattazione integrativa si svolge nel 30% circa dei luoghi di produzione. In questi 12.000 contratti integrativi, la stragrande parte dei quali è stata sottoscritta dalle categorie della CGIL interessate, ivi compresa la FIOM (per finirla con inutili semplificazioni) e – in alcuni casi – questi contratti aziendali sono stati sottoscritti dalla sola FIOM, in quanto unica organizzazione significativamente rappresentativa in un determinato luogo, sono state ampiamente affrontate le questioni che riguardano i destini produttivi di quel luogo di lavoro, il rapporto con l’occupazione, con il salario, ecc. In quei contratti si affronta anche il tema della flessibilità che, quando è contrattata non è per niente un tabù. Bisogna precisare che il cosiddetto “modello Pomigliano” è fonte di grande discussione anche all’interno di Confindustria e di Federmeccanica. Quel modello fatica a estendersi perché una parte stessa delle aziende italiane ritiene sbagliata quella scelta e non lo considera ripetibile.

Qual è, dunque, il problema oggi nel nostro Paese? Il primo problema è relativo al fatto che ci siamo dovuti confrontare con un Governo che ha operato scientemente per dividere

le organizzazioni sindacali. Scientemente. Non si tratta di dinamiche interne al rapporto fra le organizzazioni, quanto di un'azione intenzionale messa in campo dal Governo Berlusconi. Il Governo ha operato sempre per dividere le organizzazioni, pur sapendo benissimo che questa scelta avrebbero comportato danni rilevanti non solo per i soggetti rappresentati dal sindacato, ma anche per un datore di lavoro, per un imprenditore, un ricercatore.

L'altra questione con cui dobbiamo fare i conti è relativa al modello contrattuale separato (Gennaio 2009). È un ben strano Paese quello in cui proprio sulla definizione delle regole si sceglie di andare su strade diverse, con questa scelta accendendo, di fatto, i riflettori sul terreno del conflitto. Da un lato si dice "servono le regole per evitare i conflitti" (che non sono una patologia in sé), dall'altro sul terreno delle regole si lavora se non si arriva a regole condivise, allora anziché ricercare la mediazione si conclude con una rottura formale.

Che cosa intende fare CGIL?

Cominciamo con il prendere atto che l'accordo (separato) sulle regole contrattuali è un accordo che nei suoi punti fondamentali oggi non ha trovato applicazioni nei rinnovi contrattuali se non in casi limitatissimi (non per questo meno pesanti). Non ha trovato applicazioni non solo per quanto riguarda la determinazione degli incrementi retributivi, ma per quel che riguarda le derogabilità; non ha trovato applicazione sulla bilateralità intesa come una bilateralità che attribuisce l'esercizio di pezzi di funzioni pubbliche alle organizzazioni sindacali. La presa d'atto del fallimento dell'accordo separato ci porta a rivendicare, con ancora maggiore forza, che occorrono delle regole condivise. Sono necessarie per chi ha tradizionalmente fatto riferimento a "regole per la contrattazione" come per chi non le ha, consapevoli che ciò riguarda lavori diversi e che essi non possono essere omologati in un unico modello di riferimento lavorativo.

Noi pensiamo a un modello contrattuale "inclusivo", in grado di dare risposta anche alle troppe persone che sono escluse dalle tutele di carattere contrattuale (alte professionalità, ma anche un esercito di precari).

La stragrande maggioranza delle donne e degli uomini delle professioni rappresentate da Agenquadri oggi incontra grandi difficoltà: la mia impressione è che tutte le nuove professioni abbiano grandi difficoltà anche a riconoscersi e ad affermarsi. Da questa consapevolezza deriva l'esigenza di tenere insieme i quadri, le alte professionalità, i

professionisti dentro un quadro di relazioni che sia diverso. Poi è evidente che non tutto potrà stare all'interno di un modello contrattuale ed è evidente che ci sono prestazioni lavorative la cui determinazione delle condizioni di esercizio non può che essere rimessa alla libera determinazione fra le parti.

Detto ciò, però, abbiamo un mondo senza tutele con cui fare i conti. Questo è ciò che mi preoccupa, perché peraltro una persona senza tutele, una persona alla quale non vengono riconosciute delle prerogative in quanto tali, anche in relazione all'idea complessiva di società che si afferma, di modello di sviluppo, di uscita dalla crisi, rischia sempre di pagare dei prezzi che sono inaccettabili.

Dunque il lavoro che noi mettiamo in campo è questo e la direzione è chiara. Da una parte il nostro segretario generale firma il nuovo patto di affiliazione con Agenquadri e dall'altro la CGIL avvia una discussione sulla necessità di pervenire a un modello di regole condivise sul versante della contrattazione. Ciò insieme, ovviamente per noi, alla necessità di formulare una proposta che da un lato intervenga rivendicando una legge sulla verifica della rappresentatività sindacale e dall'altro inviti CISL e UIL a definire un patto sindacale sul versante della democrazia.

Da ultimo vorrei riprendere un'affermazione che ci ha offerto Umberto Guidoni. Umberto ha svolto a livello europeo un lavoro molto rilevante. Come spesso succede in un Paese come il nostro, che si vive chiuso dentro le Alpi, una serie di fatti realizzati in un contesto più ampio fanno fatica a essere conosciuti e riconosciuti, ma devo dire che qualcosa si muove soprattutto sul terreno della ricerca e sul ruolo europeo al riguardo e ciò anche per merito di nostri concittadini. Nel campo dello spazio europeo della ricerca, Umberto ha svolto un lavoro importante del quale gli va dato atto e merito. Oggi, nel suo intervento, sollecitava la necessità di assumere, rispetto ai diversi contesti, una dimensione europea delle questioni. Ha ragione non solo perché è giusto che sia così se pensiamo a un'Europa come confine naturale nel quale costruire una nuova fase dello sviluppo mondiale, ma ha ragione anche per il contesto della nostra discussione e non a caso Agenquadri è particolarmente sensibile a questa diversa dimensione fisica e politica nella quale collocare i processi.

È una scelta importante anche perché in questa fase essa va controcorrente. È, infatti, evidente, anche per i forti limiti che hanno caratterizzato il progetto europeo, che al di là della dimensione istituzionale sovranazionale convenuta, ogni paese stia ricercando una risposta per sé rispetto ai problemi determinati dalla crisi che abbiamo davanti. Che ciò

rappresenti una scelta sbagliata è testimoniato anche dal fatto che quando sui giornali si legge che se l'Irlanda affonda potrebbe saltare l'intera Unione Europea, si mette ben in evidenza la forte interdipendenza che si è creata.

Questa assunzione della dimensione europea implica dunque scelte conseguenti sul versante delle politiche e sul versante anche dell'azione e delle prerogative delle organizzazioni sindacali. L'Italia è ormai una porzione di terra troppo piccola per rappresentare un mondo, una modalità di comunicazione, di lavoro, di relazioni, di sviluppo delle conoscenze e dell'informazione che rivendica ben altri spazi e ben altri contributi.