



COMITATO DIRETTIVO APIQA CGIL

Roma, 15 maggio 2023

RELAZIONE FEDERICA COCHI

Care compagne e cari compagni,

questa è la prima riunione del Comitato Direttivo che esce dal I Congresso di APIQA, alla fine di un percorso congressuale della nostra organizzazione che ha visto rafforzarsi il senso di identità, la volontà di individuare percorsi di azione sindacale nella piena consapevolezza del cambiamento che il mondo del lavoro vive.

Le difficoltà reali delle persone che abbiamo incontrato nelle assemblee e nel dibattito sono state un momento essenziale di riflessione, in cui esplicito è emerso il cambiamento anche dei lavoratori e delle lavoratrici, nelle professionalità e nelle forme di lavoro. Ma in cui, anche, i bisogni restano gli stessi: sentirsi sicuri, tutelati e poter costruire futuro.

La fragilità, la povertà, non essere un vincente, sono considerate situazioni da vivere con vergogna e disagio in una società che non ha percezione di lungo periodo, che ha perso di vista i giovani e il loro essere le fondamenta del futuro.

C'è in giro un'esaltazione del sacrificio oltremisura e della sofferenza, come elementi eroici e imprescindibili del lavoro.

Essere pendolari per 600, 700 o 800 km, lavorare per 200 o 300 euro al mese ed esserne contenti, vivere a 35 anni in stanze in subaffitto in appartamenti con altre 3/4 persone, lavorare 12/13 ore al giorno per 6 giorni la settimana, per uno stipendio di 1.100 euro mensile, se va bene.

Una narrazione aberrante che eleva ad esempi da perpetrare e amplificare, vite sacrificate all'osso, in cui si fa carta straccia della dignità, elevandoli quali percorsi necessari che conducono alla gratificazione dell'essere umano. E in cui tutti coloro che non rientrano o non si riconoscono in questo quadro, sono da considerare choosy, scansafatiche, alla ricerca del lavoro *figo*.

È necessario stravolgere questa rotta. Identificare e modificare le distorsioni del sistema che permettono il verificarsi di queste situazioni, perché il lavoro deve tornare ad essere l'esercizio di un diritto atto a migliorare la vita di ciascuno e ciascuna, preservando dignità e sogni.

In un quadro, invece, di crescente polarizzazione e precarizzazione del lavoro, sempre più persone sono costrette ad accettare contratti a termine, a lavorare come freelance – non scegliendo di essere autonomi – a lavorare in nero o in grigio, con part-time involontari. O ad essere sì professionisti autonomi, ma deboli e senza tutele, portatori di altre forme di precarietà e fragilità (come lo è ad esempio l'eccesso di lavoro, in termini di carico e di ore). Il decreto lavoro annunciato dalla Presidente del Consiglio il primo maggio ed emanato pochi giorni dopo va esattamente in questa direzione: liberalizzazione dei contratti a tempo determinato, estensione dell'utilizzo dei voucher, soprattutto – ma non solo – nelle occupazioni stagionali: misure che aumentano le diseguaglianze, diversificano tra poveri (quelli che “meritano” il sostegno e quelli che non ne hanno diritto, non in base ad una situazione economica, ma alla presenza, ad esempio, di figli o meno), allargano ancora la precarietà, l'instabilità e il senso di incertezza. In un periodo in cui l'inflazione riprende a salire (i dati ISTAT provvisori ad aprile 2023 ci dicono che l'indice nazionale dei prezzi al consumo ha registrato un aumento dello 0,5% su base mensile e dell'8,3% su base annua – il mese precedente il dato si attestava al 7,6%) e il costo della vita aumenta dunque ogni giorno, colpendo la vita quotidiana di milioni di persone. L'effetto dell'inflazione si traduce, infatti, in una stangata complessiva pari a 2.292 euro annui, di cui la metà (circa 1.000 euro) servono solo per far fronte ai rialzi del 13,2% di cibo e bevande. Non solo, in un Paese in cui il governo fa propaganda di natalità, aumentano dell'11,3% i costi per l'alimentazione del neonato, del 13,6% per i pannolini e del 30,4% per i passeggini rispetto all'anno precedente.

E allora arriva la riduzione del cuneo fiscale. Bene diremmo, visto che è anche una nostra richiesta. Ma lo è – e lo sarebbe – dentro un intervento più ampio, strutturale, che oltre alla decontribuzione avesse previsto anche l'adeguamento delle detrazioni da lavoro e da pensione all'inflazione; che avesse previsto

un'attenzione all'aumento del salario netto (e non solo quello lordo), dentro un quadro anche di investimenti nei servizi pubblici, che riducono le diseguaglianze più della riduzione stessa delle imposte. In questo modo, invece, si rischia di togliere soltanto ulteriori risorse ai servizi stessi, facendoli diventare ancora più carenti di ciò che già sono (come la pandemia ha ben messo in evidenza con la sanità), producendo un peso ulteriore sulle spalle proprio delle persone, che devono farsi carico di spese e servizi privatamente.

E certamente l'autonomia differenziata non fa che allargare questi spazi di disuguaglianza, non fa che agire da cesoia che taglia ancora di più nord da sud, regioni ricche dalle altre, non investendo sulle infrastrutture, ma agisce lasciando indietro gli elementi considerati più deboli, acuendo proprio le fragilità. Un'assenza di visione strategica che rischia di condannare a un debito eterno anche le generazioni future, con la mancata spesa del PNRR, uno spauracchio sempre più concreto, tanto per fare un esempio. Una visione miope, che vuole staccare i convogli che pesano, pensando che in questo modo la locomotiva potrà raggiungere la destinazione e potrà farlo più velocemente. Ma che ne sarà di quella locomotiva una volta arrivata a meta, quando sarà comunque sola e non avrà portato con sé ciò che la rende treno?

Dunque, la precarietà produce incertezza, anche del sistema economico stesso, e alimenta basse (e poche) regole, e questo – lo sappiamo bene – genera illegalità e, purtroppo, infortuni, malattie professionali anche da stress lavoro correlato e morti sul lavoro.

Si riducono i diritti, si ampliano le condizioni di precarietà, lasciando residuale il tema salariale. Il salario appunto, che è invece l'elemento strutturale per la vita, la dignità di una persona, e per lo sviluppo del Paese e della macchina economica. Non si tratta solo di "salario" in senso stretto, ma di vera e propria civiltà.

E per aumentare il salario serve il **rinnovo dei contratti**, in tutti i settori – pubblici e privati, assumendo la consapevolezza – e la responsabilità – che i profitti, senza redistribuzione, non porteranno ricchezza e crescita del sistema economico, ma un'involuzione dello stesso.

Senza salario, senza un compenso adeguato e giusto non c'è libertà di vita, di scelta, si riducono gli stessi spazi di libertà e di democrazia.

Come è sancito nella nostra Carta costituzionale, che contiene in sé principi e azioni: perché all'affermazione dei diritti di libertà, di uguaglianza, al lavoro accompagna la previsione di un IMPEGNO, l'impegno dello Stato e della società, in cui ci siamo anche noi – il sindacato – perché quei diritti non restino solo una garanzia formale, ma siano un concreto obiettivo che siamo tenuti a raggiungere.

Eccoli gli elementi alla base della volontà di mobilitazione che stiamo portando avanti, della necessità di dare voce al disagio, non per manifestare contro, ma “per”. In un contesto in cui cresce una *periferia sociale* sempre più strepitante, manifestare significa **proporre**: proporre un cambiamento del modello sociale che abbia al centro la persona, la dignità, il diritto di poter essere liberi, di poter scegliere.

La fase di mobilitazione che è partita con le assemblee nei luoghi di lavoro e vede la sua massima espressione nelle 3 date di Bologna, Milano e Napoli (quest'ultima il prossimo 20 maggio) ci dicono che siamo sulla strada giusta, che le persone sentono forte la necessità di dire basta e di chiedere condizioni giuste. Tutti, da nord a sud, da est a ovest, dagli autonomi ai dipendenti, dai pensionati ai giovani, si trovano insieme intorno al grido di una vita dignitosa, che vuol dire – prima e avanti tutto – salario giusto.

Perché è intorno alla retribuzione che ruota poi anche tutto il resto: tutele sociali, servizi, sanità, istruzione e anche ciò di cui tanto si riempie la bocca questo governo: natalità (che per noi però vuol dire anche *ius soli*), famiglia (che per noi vuol dire ogni tipo di famiglia), sviluppo del Paese (e non della nazione).

Usando le parole di Carlo Rovelli, “è facile dire cosa imparare; è impresa più ardua occuparsi di cosa disimparare e perché”. In questo contesto, infatti, in cui tutto è rimesso in discussione – gli stessi diritti di libertà, i diritti delle donne, quelli dei figli (chiunque essi siano), il diritto all'istruzione e alla salute – noi dobbiamo agire, sapendo anche che alcuni riferimenti sono cambiati, che il mondo del lavoro è pervaso di automazione e diffusione dell'intelligenza artificiale, ad esempio; che l'organizzazione del lavoro stessa viene messa in discussione. E in questa discussione noi dobbiamo starci dentro, come attori protagonisti e non spettatori: tanto quando si parla di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, tanto quando si parla di smart working e remote working, piuttosto che di spazi di coworking, quanto quando si parla di condizioni di lavoro, mobilità, conciliazione vita privata-lavoro, solo per citarne alcuni. Resta centrale la socializzazione del lavoro, che supera proprio concetti come quelli di smart working o remote working,

non perché li elimina ma perché si tratta di agire socialmente le norme, affinché non restino solo "coscienza".

Significa che dobbiamo affrontare e approfondire anche il cambiamento del lavoro, delle mansioni, l'evoluzione delle professioni e delle professionalità, per tutelare tutti e tutte i lavoratori e le lavoratrici: quelli le cui mansioni rischiano di scomparire, quelli le cui mansioni verranno (o sono già) trasformate e quelli che si troveranno (e si trovano) a svolgere nuove professioni. Un tema che sempre di più riguarda trasversalmente tutti i lavoratori, a qualsiasi livello, in ogni settore e comparto, qualsiasi sia la forma di lavoro che ricoprono.

È necessaria un'attenzione sempre più alta ai temi della disconnessione, ma anche al diritto alla connessione – cioè all'accesso alle informazioni, quale elemento di garanzia delle condizioni di lavoro – così come ai temi dell'intensificazione del controllo tecnologico e dell'invasività del lavoro nella vita privata, nonché della protezione dei dati e della cybersicurezza. È di sabato la notizia che in Abruzzo i dati e la vita privata di oltre mille pazienti sono stati violati, perché i referti medici e psichiatrici – anche di minori – sono stati diffusi in internet per l'attacco ransomware subito dalla Asl 1 abruzzese. Un attacco che evidenzia la crescente minaccia, reale, dei crimini cibernetici in un settore essenziale quale quello della salute.

È un compito difficile quello che abbiamo come sindacato, che è quello di provare a proporre al mondo del lavoro una riflessione meno semplicistica di quella a cui ci vogliono assuefare, quella degli slogan, diretti alla pancia, al portafoglio, all'alimentazione del disagio. E tutto questo va fatto tenendo ben saldi e coesi i due piani: quello territoriale e quello sovranazionale.

Territoriale: perché è dal territorio che bisogna partire e si cui le azioni devono tornare, è dal territorio che dobbiamo costruire. In questo senso va il lavoro per il rinnovo e il consolidamento del Patto di Affiliazione con la Confederazione. Patto di Affiliazione che – come ribadito anche al nostro congresso dal Segretario Generale della CGIL – confermerà e rafforzerà, espandendolo, il percorso tracciato e condiviso con la CGIL e con le categorie, per ampliare, ascoltandola, la platea di riferimento e permettere di estenderne la sfera di rappresentanza, al fine di costruire quelle azioni strategiche volte a far crescere il tesseramento e il proselitismo intercategoriale e confederale.

La rotta è quella tracciata tutti insieme, nei territori, dove stiamo rafforzando l'azione con le categorie e le CGIL territoriali, per rafforzare la presenza del quadrato rosso, consolidare e aprire nuovi presidi, ascoltare questi lavoratori e queste lavoratrici, e per accrescere la consapevolezza interna della nostra organizzazione proprio su questi professionisti, per accoglierli e guidarli.

E in questo quadro è costruita l'azione per il 2023, continuando il percorso già intrapreso nel 2022, nei rapporti con le categorie nazionali e con le CGIL regionali, per consolidare e aprire nuovi presidi di APIQA sui territori: con il Veneto, il Piemonte, la Liguria, per citarne solo alcuni a cui seguirà un lavoro di dialogo con Sardegna e Sicilia e poi ancora con altri territori.

Nell'ottica di coinvolgere lavoratrici e lavoratori, alte professionalità, dipendenti e autonomi, di accogliere i loro bisogni e dare una risposta collettiva, stiamo trasformando i risultati delle Inchieste sul lavoro autonomo e quella sul lavoro dipendente (per quanto riguarda i Quadri e le Alte professionalità), in strumenti operativi: proposte di formazione, momenti di approfondimento su temi centrali per queste figure, continuando sul percorso di sindacalizzazione sui territori ed essere voce propositiva nei tavoli di concertazione istituzionale, per portare a casa tutele sociali, compenso giusto e garantito e il tema previdenziale ad esempio.

Per arrivare a parlare con queste lavoratrici e lavoratori, i Quadri, le Alte professionalità, i lavoratori autonomi, per arrivare ad avvicinarli, a farli iscrivere, bisogna che prima di tutto anche noi facciamo uno sforzo organizzativo: la CGIL deve continuare ad aprirsi, comprendendo anche di cosa sono portatori e portatrici, quali bisogni ma anche con quali competenze e conoscenze possono arricchire le nostre azioni.

E continueremo ad individuare sempre di più modalità e temi specifici per indirizzarsi alla platea di Quadri e Alte professionalità, al fine di attrarre e coinvolgere questo ampio spaccato del mondo del lavoro dentro le categorie e dentro l'organizzazione. I progetti in essere con la Confederazione continuano ad essere alcuni di questi strumenti per comunicare all'esterno cosa facciamo, chi siamo e dove siamo come Organizzazione rispetto a queste e questi lavoratori e lavoratrici. La costruzione e il rafforzamento delle reti è fondamentale, per comprendersi e ascoltarsi reciprocamente, per allargare lo sguardo e ampliare la rappresentanza. Si tratta di rafforzare e consolidare sinergie esterne ed interne: le prime con le associazioni e in una costruzione unitaria, anche con CISL e UIL; le

seconde riguardano anche la collaborazione con Collettiva e la Fondazione Di Vittorio, il SOL e il sistema dei Servizi.

Ne sono un esempio le interlocuzioni e la volontà di stesura di un protocollo con l'UDU; il lavoro insieme al NIdiL e al sistema dei Servizi; l'ascolto di professionisti quali i traduttori, gli psicologi, i social media manager, insieme e per le categorie di riferimento.

Abbiamo un'unica strada per dare cittadinanza a questi cambiamenti, ovvero per darne rappresentanza nella nostra discussione: vanno inclusi nella nostra organizzazione. Dobbiamo consentire a questi lavoratori e queste lavoratrici di vivere le nostre strutture e di sentirsi rappresentati all'interno di esse. E questo vale anche per i giovani, le donne, che non sono categorie astratte, ma persone in carne e ossa, con le loro diverse professionalità e apporti, con i loro bisogni e aspettative, speranze, che vivono la realtà del nostro essere comunità.

E poi c'è il piano sovranazionale, da cui non si può prescindere: perché l'Europa e gli assetti internazionali muovono i contesti locali e li trasformano. Le innovazioni sono alimentate, agevolate e velocizzate a livello globale e fanno ricadere i propri effetti nei luoghi di lavoro, nelle forme di lavoro, in quello che agiamo tutti i giorni: la contrattazione.

Sul piano economico significa fare riferimento a quanto dichiarato da un lato dal Fondo Monetario Internazionale, che afferma che le politiche restrittive dovranno proseguire nei prossimi 3 anni, annunciando che c'è però il timore di una fragilità del sistema bancario internazionale che imploda violentemente – sulla scia della crisi sistemica del 2008; che il tasso di crescita del PIL nominale italiano sarà inferiore al tasso d'inflazione, abbassandone, dunque, le stime. I mercati internazionali scossi dalla guerra e la crisi dei prezzi energetici e delle commodity continuano a rappresentare un'incognita a cui il FMI non prevede verrà data una soluzione positiva nei prossimi anni.

Dall'altro abbiamo la narrazione italiana governativa, che alza le stime sulla crescita del PIL, al contrario del Fondo, producendo così la possibilità di stanziare tre miliardi (appunto lo 0,2%) da distribuire il prossimo anno fra le fasce medio basse di reddito del lavoro dipendente in previsione delle elezioni europee della primavera 2024: in sostanza circa 20 euro al mese a persona, che sarebbero pagati producendo debito.

Ma è anche il tema dell'algoritmo, dell'intelligenza artificiale, che anticipavo sopra, che si modifica e si evolve a ritmi elevatissimi e stravolge quotidianità e mondo del lavoro in tutto il pianeta. Le notizie e i fatti, solo in queste ultime settimane, si sono

rincorsi: dall'azione del Garante della privacy italiano su uno strumento come ChatGPT all'annuncio mondiale di IBM, per la quale nei prossimi 5 anni oltre il 30% delle professionalità non a contatto con il cliente (tra back-office e risorse umane) verrà sostituito dall'automazione e dall'IA. Si parla, in sostanza, di un taglio di circa 7.800 lavoratori e lavoratrici. Al contempo, l'azienda continua ad investire sulle professioni che riguardano sviluppo di software e relazioni con i clienti.

In generale, si osserva nelle indagini più recenti condotte sia in Europa sia negli Stati Uniti, come l'intelligenza artificiale potrebbe sostituire nel breve periodo (5/7 anni) quasi 300 milioni di posti di lavoro a tempo pieno. Un quarto le attività lavorative negli Stati Uniti e in Europa che potrebbero essere sostituite totalmente, secondo il rapporto Goldman Sachs. Le professioni più a rischio? Negli USA, gli impiegati d'ufficio, i lavoratori del settore legale, gli architetti e ingegneri. I mestieri meno esposti sono quelli legati alle costruzioni, alla pulizia e alla manutenzione e quelli legati all'installazione.

In Europa a rischiare di più sono gli impiegati amministrativi (45% della forza lavoro dell'industria esposta all'automazione), i professionisti (35% della forza lavoro esposta) e i tecnici – alte professionalità – (31% della forza lavoro esposta).

Dunque, l'intermediazione tecnologica e l'algoritmo – l'intelligenza artificiale – sono divenute parti strutturali del lavoro, rendendo urgente sempre di più non solo la contrattazione dell'algoritmo, ma anche la definizione di limiti e argini, nonché una ridefinizione a monte delle professionalità e delle competenze, affinché si garantisca per tempo qualificazione, aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici e il riequilibrio tra occupazione, tempo di lavoro e retribuzioni.

Ce lo dice anche l'INAPP nel rivisitato repertorio delle professioni, in cui ha individuato e rivisto oltre 800 professioni.

Cambiano figure professionali e inquadramenti, diventano più sottili e labili i confini in una nuova trasversalità, e noi dobbiamo essere pronti ad agire tutte le leve della contrattazione, ridefinendo queste trasformazioni proprio dentro i contratti, allargando lo sguardo su tutta la filiera del lavoro, in una contrattazione di anticipo che non possiamo solo enunciare, ma che siamo chiamati tutti insieme a svolgere: per garantire diritti e tutele alle persone che lavorano, sotto qualunque forma e a qualsiasi livello; per prendere in carico i "lavori" che non hanno ancora costruito una propria identità collettiva o stanno tentando di costruirla (pensiamo per esempio ai tech-workers e ai social media manager).

È per questo che crediamo fondamentale che la CGIL sia dentro questi processi e ne sia portatrice sana, colei che può indicare percorsi, per salvaguardare posti di lavoro, professioni, vite di lavoratrici e lavoratori, indicando anche strade nuove. E lo facciamo, ad esempio, mettendo insieme le esperienze e le competenze di pezzi della CGIL, da APIQA al SOL all'Ufficio Progetto 4.0 e insieme alle aree internazionali, del mercato del lavoro e della contrattazione, delle politiche della formazione continua e dei fondi interprofessionali: per costruire un progetto di indagine, mappatura e formazione sul cambiamento delle professioni e delle professionalità nei diversi settori. Indagine affidata all'INAPP e all'Università di Trento, secondo alcune traiettorie di cambiamento del mercato del lavoro e delle professioni:

- 1) analisi delle vecchie e nuove professioni richieste dal MdL con l'ingresso dell'IA;
- 2) studio e scenario futuro in merito al cambiamento e trasformazione delle mansioni e/o delle professionalità;
- 3) valutazione dell'impatto occupazionale nel MdL in generale ed in particolare sia in termini di disoccupazione per sostituzione o riduzione dei posti di lavoro sia per nuove opportunità lavorative.

L'indagine dovrà tenere conto dell'attuale sistema di Istruzione, Formazione e profili professionali a partire dall'Atlante delle professioni che subirà mutamenti e innovazioni con l'ingresso dell'IA e il progetto prevedrà workshop e seminari all'interno della nostra organizzazione volti a restituire i risultati dello studio, esplicitare le esigenze e gli strumenti per il sindacato, al fine di agire al meglio la contrattazione in termini di cambiamento delle professionalità e formazione necessaria, nei CCNL e nella formazione continua.

La nostra capacità è e dovrà essere quella, ancora una volta, di leggere prima, partendo dal livello globale, per essere quel ponte che dovrà accompagnare il mondo del lavoro, lavoratori e lavoratrici in un ulteriore cambiamento.

Per il sindacato, mettere a leva anche questi elementi significa indossare lenti multifocali e non dicotomiche, per rafforzare e allargare la nostra rappresentanza, di fatto operando quell'unità del mondo del lavoro quanto mai necessaria. La costruzione di futuro, di un modello sociale differente, solidale e coeso, la riconnessione dei nessi sociali e solidali dipenderà anche da noi, e nessuno lo potrà fare al nostro posto.

In questo contesto così complesso, che esprime un disagio non solo economico, centrale è tornare a rendere forte il senso di Europa, dell'essere comunità europea,

anche dal punto di vista sindacale. I colpi assestati all'unità sindacale, ai valori che il sindacato esprime – non da ultimo con lo scandalo Qatargate – non devono farci vacillare e titubare sul ruolo essenziale che il Sindacato europeo svolge per un modello di sviluppo che tenga al centro i diritti delle persone, la dignità del lavoro e della vita delle stesse e la lotta perché non si regredisca proprio sul lavoro dei diritti, sociali ma anche civili.

Tra pochi giorni si terrà il congresso della CES e noi parteciperemo, in quota Eurocadres, cui APIQA è affiliata, con la CGIL, per contribuire a ricostruire e rafforzare questa rete sociale, consolidando la guida di Esther Lynch e mostrando ancora una volta che c'è bisogno di sindacato, in Italia come in Europa e nel mondo, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, a tutte le latitudini e per ogni forma di lavoro.

Voglio chiudere con una citazione: *“è pane e rose, il necessario e il superfluo, una società dove si mangia meglio e di più (non solo pane), dove si lavora meglio e di meno, ma anche una società dove si è più felici, realizzati, liberi”*, Karl Marx.