

Relazione introduttiva
IV Congresso Agenquadri

Paolo Terranova

10 febbraio 2015

Care compagne, cari compagni, gentili ospiti, ci accingiamo ad avviare il nostro dibattito congressuale in un momento molto particolare per la vita del sindacato. Non mi riferisco solo al contesto sociale, economico e politico, di cui pure parleremo. Mi riferisco soprattutto alla decisione della CGIL di portare a compimento un grande processo di autoriforma. È una scelta importante di cui molti, anche tra i presenti, hanno da tempo sostenuto la necessità e oggi ne sostengono il percorso. Uno degli istituti su cui si è avviata una riflessione è proprio quello del Congresso, da sempre la più importante tra le liturgie di un'organizzazione democratica come la nostra. Lasciatemi allora iniziare questa relazione con un augurio: che questo Congresso possa essere, per tutte e tutti noi, occasione di incontro di una comunità di donne e di uomini, un grande momento di partecipazione, in cui ci ascoltiamo e di cui ci potremo dirci soddisfatti se, quando torniamo a casa, avremo imparato qualcosa di nuovo.

Un Congresso è anche il momento in cui si tirano le somme, si fa il punto della situazione e si stabilisce la linea futura. Dunque, a che punto siamo? La crisi economica è finita? In questo momento non sembra possibile fornire una risposta univoca. "La crisi è finita, voltiamo pagina" ha detto il Presidente Obama qualche settimana fa, nel suo sesto discorso sullo stato dell'Unione. La crisi globale è finita, ma molti paesi non hanno adeguato le loro politiche al nuovo scenario, avvertono numerosi analisti internazionali. "Vi spiego perché la crisi dell'Eurozona non è finita" scriveva Paul Krugman verso la fine del 2014 e anche il nostro Ministro dell'Economia, nello stesso periodo, dichiarava all'Europa che "la crisi non cessa, non se ne esce".

Il rapporto indipendente iAGS 2015, Independent Annual Growth Survey, pubblicato in risposta a quello prodotto dalla Commissione Europea, ci dice che l'Europa ha fallito l'uscita dalla crisi. La risposta alla crisi dei debiti sovrani è stata notevole, ma l'analisi era insufficiente e le risposte si sono dimostrate inadeguate a determinare un'uscita duratura e sostenibile dalla recessione. La disoccupazione è a livelli elevati, le disuguaglianze sono in aumento e la convergenza tra le regioni europee non si sta verificando. La pressione sui salari e la deflazione stanno ulteriormente peggiorando gli equilibri interni all'Unione. Quello che viene messo a rischio non è la posizione di singoli paesi, ma il progetto europeo di una società prospera e inclusiva. La politica monetaria da sola non può risolvere il problema. Il piano Juncker sembra riconoscere l'importanza degli investimenti strategici, ma appare più che altro come un tentativo debole e pavido.

Le pressioni che il nuovo Governo della Grecia sta esercitando sugli equilibri europei può contribuire a determinare la fine dell'austerità, ma avrebbe bisogno di maggiore sostegno da parte di altri paesi. La Grecia rappresenta l'opportunità di un nuovo percorso per l'Europa, come ha sostenuto anche il segretario generale della CES Bernadette Segole. Noi chiediamo al Governo italiano di fare la sua parte affinché questa opportunità venga colta.

Limitare il discorso sull'Europa alle dinamiche economiche e finanziarie è il segno di una debolezza, che può tradursi in una tragica sconfitta. È una questione politica e senza una prospettiva politica, con il perdurare di comportamenti speculativi tra diversi paesi membri e le spinte nazionaliste e xenofobe, è difficile immaginare un futuro. Il progetto dell'Europa unita deve ripartire dalla parola

democrazia: nel ridisegno delle istituzioni, nella formulazione delle politiche pubbliche, nelle relazioni tra strutture di governo e soggetti sociali.

Ma cosa è successo, in questi anni di crisi, ai quadri, ai professionisti e alle alte professionalità?

Considerando i 28 paesi attualmente membri dell'Unione Europea, tra il 2007 e il 2013 il numero di *professional&manager* dipendenti è aumentato di circa 4,5milioni (+10%). Un dato in netta controtendenza rispetto al saldo complessivo dell'occupazione nello stesso periodo, che ha visto la perdita di circa 4milioni di posti di lavoro.

Anche il dato dei *self-employed* è coerente con quello dei dipendenti. Parliamo ovviamente di lavoratori autonomi professionali, nelle diverse accezioni che il termine assume nei paesi europei, senza dipendenti ed escludendo quelli a bassa qualifica. Nel 2013 il loro numero, in Europa, ha superato i 13milioni, facendo segnare un +5% dall'inizio della crisi.

La lettura di questi dati appare tutto sommato semplice: l'Europa nel suo complesso risponde alla crisi puntando su una maggiore qualificazione della forza lavoro, sia subordinato che autonomo. Anche a fronte di una retorica mainstream che insiste sulla necessità di ridurre i costi, il mercato del lavoro dell'Europa in crisi ha espulso addetti a bassa qualifica e costo inferiore, mentre ha assunto addetti più competenti e costosi ed è ricorsa maggiormente alle consulenze professionali.

Seppure dentro una dinamica di complessivo e drammatico aumento della disoccupazione, questi dati potrebbero indurre a ritenere che sia un corso un processo di qualificazione del sistema produttivo europeo, utile per la competitività del sistema e l'uscita dalla crisi. Ma è un dato di prospettiva con molte ombre, perché in realtà non rappresenta una condizione comune a tutti i paesi.

È sufficiente guardare i dati dei sei paesi più grandi, che rappresentano da soli il 70% del mercato del lavoro dell'Unione. Mentre in Gran Bretagna, Polonia, Germania e Francia il numero di *professionals&managers* è cresciuto più della media, in Spagna e in Italia il loro numero è sensibilmente diminuito. E questo vale sia per i dipendenti che per i lavoratori autonomi. Questi due paesi seguono un'altra strada: riducono i costi, abbassano il livello di professionalità e competenza. Inoltre, ciò produce un effetto regressivo sul processo di convergenza.

L'Italia è in assoluto il Paese d'Europa che perde il maggior numero di *professionals&managers*: 220mila posti di lavoro persi, tra il 2007 e il 2013. Ma ci distinguiamo come Paese anche per altri due dati: il basso tasso di qualificazione degli addetti (P&M/totale) e la classe manageriale tra le più anziane di Europa. Senza investimenti sull'innovazione, senza una maggiore qualificazione del lavoro, senza il turn over generazionale per tutti i livelli manageriali, non si esce dalla crisi. E l'alternativa è, purtroppo, un lungo processo di impoverimento.

Ma molti di noi conoscono anche quello che i numeri non riescono a raccontare: i ricatti, l'aumento degli orari e l'irrigidimento dell'organizzazione del lavoro, la svalorizzazione delle professionalità, la riduzione dei salari e dei compensi, la negazione dell'autonomia e, di conseguenza, la negazione del ruolo, sono fenomeni che in questi anni hanno accumulato, seppure in forma diversa, quadri e alte professionalità dipendenti e non dipendenti.

Peggio ancora, le attuali condizioni di sistema non favoriscono l'emergere di quei casi di successo, che pure ci sono, in cui strategie aziendali, innovazione, riconoscimento delle competenze e buone condizioni di lavoro camminano insieme. Forse avremo bisogno di raccontare di più queste storie e di farle vivere, anche perché spesso hanno a che fare con le imprese più giovani e competitive.

Prevale, invece, un atteggiamento di protezione corporativa di una classe dirigente resistente al cambiamento. Una classe dirigente resistente e inadeguata. Ma oggi, forse, il tema comincia ad

entrare nel dibattito pubblico. Riporto, dall'editoriale del Il Sole24ore di domenica 8 febbraio: dopo vent'anni di retorica sulla necessità del "lavoro" di adeguarsi alla globalizzazione dei mercati, ci accorgiamo improvvisamente che a frenare il rilancio del nostro Paese è soprattutto il "capitale". Imprese piccole, sotto-capitalizzate, con management non sempre all'altezza, perennemente iperindebitate con le banche e per questo ormai schiacciate verso il basso nelle catene internazionali del valore. Bene, prendiamo atto di queste valutazioni e ci auguriamo che adesso sia il "capitale" ad essere *riformato* e la classe dirigente sia *liberalizzata*.

Perché già prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, addirittura l'accesso alle più elevate professionalità (e dunque alla classe dirigente del Paese) è limitato come stessa possibilità: aumento dei costi dell'Università, contrazione del diritto dello studio, numero chiuso, disinvestimento nella ricerca, rappresentano un muro contro cui si infrangono sia le legittime aspirazioni di crescita individuale, sia quelle più generali di sviluppo dell'interno Paese.

È evidente che le risposte, date a tutto questo dai governi italiani che si sono susseguiti in questi anni, sono insufficienti e inadeguate. Gli ultimi provvedimenti in ordine di tempo, il jobs act e la legge di stabilità, non fanno altro che continuare a scaricare su lavoratori dipendenti e partite iva i costi della crisi, operando una redistribuzione inversa sia sul piano economico sia su quello dei diritti.

Anche quando il jobs act facilitasse le assunzioni (questione che è tutta da dimostrare, mentre sappiamo per certo che facilita i licenziamenti senza rafforzare le politiche attive) queste potrebbero ridursi, di fatto, soltanto ad una forma di aiuto alle imprese, indiscriminata e lontana da qualsiasi strategia di sviluppo, irrilevante sul piano macroeconomico (se non con impatto negativo).

Abbiamo, davvero, bisogno di cambiare verso.

Anche da parte nostra, crediamo, c'è la necessità di prendere atto che molte cose sono cambiate: alcuni processi sono reversibili, altri no; alcune cose erano cambiate già prima della crisi, ma forse abbiamo faticato ad assumere quei cambiamenti all'interno delle nostre analisi.

Viviamo in un mondo sempre più complesso, caratterizzato dalla presenza di gruppi meno omogenei ma con maggiore interrelazioni e interdipendenze. Le relazioni dinamiche, la costruzione di reti sociali, la condivisione di informazioni, la flessibilità organizzativa diventano centrali rispetto ai classici schemi di costituzione di schieramenti rigidi. La capacità di influenza può diventare a volte strumento più forte della capacità di mediazione. Questo apre nuovi scenari di alleanze sociali e il possibile intreccio tra dinamiche sociali e contrattuali offre un nuovo schema di lettura dei rapporti di forza. Su tutto ciò dovremmo avviare una riflessione.

Ma sappiamo già che tutto questo ci induce a fare alcune affermazioni.

1. L'aumento di dinamicità del mercato del lavoro è una tendenza storica, non dipende solo dalla precarizzazione e non è necessariamente e totalmente negativa. Ha però bisogno di essere accompagnata e sostenuta da strumenti adeguati e per questo bisogna dare nuova centralità alle politiche attive del lavoro. Soprattutto per i quadri e le alte professionalità, l'outplacement deve diventare uno strumento ordinario, anche per via contrattuale.

2. L'aumento di dinamicità si accompagna all'aumento di mobilità. Il fenomeno, assolutamente negativo, della cosiddetta fuga dei cervelli non deve farci perdere di vista il fatto che la mobilità internazionale è un valore da coltivare e preservare, per tutti. Coltivare, attraverso il rafforzamento di strumenti che consentano il riconoscimento internazionale delle competenze e delle professionalità. Preservare, con efficaci strumenti di tutela per le lavoratrici ed i lavoratori, ad esempio adeguando l'ormai vetusto sistema di coordinamento europeo della sicurezza sociale. Un

sistema pensato per gli operai maschi del 900, funzionale all'emigrazione di quegli anni ma non a tutelare il diritto alla libera circolazione.

3. Serve un nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori. Riteniamo gravi gli attacchi strumentali che la legge 300/70 ha ricevuto in questi mesi, ma dobbiamo riconoscere che lo Statuto non ha più quel carattere universale, di riconoscimento di diritti e tutele. Prima di tutto perché riguarda solo una parte del lavoro, quello subordinato, mentre non tiene in considerazione l'evoluzione che il lavoro autonomo ha avuto in questi anni. Anche in questo caso bisogna ragionare dentro le categorie della complessità: per superare la frammentazione, la legislazione del lavoro dovrebbe avere come riferimento non le forme contrattuali, ma le persone, come soggetti che svolgono un'attività lavorativa di qualsiasi genere (esiste già una normativa nata con questo spirito, la mai abbastanza applicata 81/08).

Questo approccio porta necessariamente con sé il superamento di alcuni punti di vista tradizionali. Quando la platea dei lavoratori era ritenuta omogenea, a diritti uguali per tutti potevamo corrispondere uguali forme applicative e strumenti di tutela.

Oggi, invece, dobbiamo immaginare che di fronte a diritti che devono tornare ad essere universali, vanno costruiti strumenti applicativi specifici. Se, ad esempio, è giusto pensare che autonomi e subordinati debbano avere pari diritto alle libertà, o alla formazione, sarebbe inefficace pensare che gli strumenti di tutela oggi pensati per i dipendenti siano direttamente applicabili anche alle partite iva. Ma ragionare di innovazione significa anche trattare di quello che non c'è: uno Statuto dei Lavoratori che *serva* veramente a tutte e a tutti dovrebbe oggi essere arricchito di nuovi contenuti: tutela della genitorialità, della malattia e degli infortuni, diritto al riposo, equo compenso per i lavoratori autonomi, stabilito in riferimento alle previsioni dei contratti nazionali di lavoro.

L'innovazione dello Statuto dei Lavoratori, non la sua cancellazione, è la strada per riunificare il lavoro, superando la precarietà e la frammentazione.

4. Nelle condizioni attuali, l'aumento dell'occupazione è una priorità assoluta, sia sul piano sociale che su quello macroeconomico. Ma, stando anche all'analisi dell'attuale sistema produttivo italiano, questa andrebbe perseguita principalmente attraverso la nascita di nuove imprese, formate da giovani e innovative (anche nei settori tradizionali). Con quella che può apparire come una provocazione e pur non amando la retorica delle start-up, ci spingiamo a dire che oggi il sostegno alla creazione di nuove imprese è la principale politica per il lavoro.

Non possiamo però evitare di pensare anche ai mesi che ci aspettano, alle sfide più prossime e dirette.

Si è di fatto già avviata una fase di rinnovi contrattuali che coinvolgerà circa 9 milioni di addetti, il che significa più di 1,5 milioni di quadri e alte professionalità.

Riteniamo che rimanga valida l'analisi fatta qualche anno fa sulla necessità di aggiornare le aree quadri dei contratti nazionali e le proposte avanzate nel nostro Documento del 2011. Poco è cambiato per i quadri e le alte professionalità dal 2010 nei CCNL (salvo rari casi), mentre molto è cambiato a livello reale: i salari a livello aziendale e individuale, la gestione della flessibilità e gli orari di lavoro., il riconoscimento ruolo.

Ma si prospetta una stagione di rinnovi difficili, sotto la doppia spinta della recessione e della deflazione.

Noi pensiamo che oggi serva una grande scelta di responsabilità, che consenta di mettere al centro dei rinnovi contrattuali la questione dell'inclusione contrattuale di chi oggi è fuori dai contratti collettivi.

Come abbiamo ribadito più volte, non si tratta di estendere in maniera piatta e acritica la sfera di applicazione dei contratti. Sarebbe un'operazione di scarsa efficacia. Si tratta, come per le proposte sul nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori, di capire come diritti riconosciuti collettivamente possano essere applicati in maniera specifica alle diverse tipologie contrattuali.

Bisogna trasformare la precarietà da questione personale e generazionale a questione politica generale. Una fase contrattuale così ampia e complicata può trasformarsi in una eccezionale occasione per costruire unità tra le lavoratrici e i lavoratori, ripartendo dalla solidarietà verso colui e colei che stanno peggio, che vivono le più difficili condizioni di precarietà. Una sfida politica grande e difficile, ma capace di creare consenso e modificare i rapporti di forza.

Avviandomi a concludere, compagne e compagni, è giunto il momento di parlare di noi.

Cosa ha fatto Agenquadri, cosa abbiamo fatto noi?

In questi anni abbiamo proseguito sulla linea di cambiamento tracciata dal Congresso del 2010.

In sintesi. Abbiamo costruito un'azione maggiormente coordinata con la Confederazione, soprattutto con l'area contrattazione, con i giovani, con la Consulta delle Professioni con cui abbiamo avviato, di fatto, un percorso di integrazione, almeno sul piano operativo. Abbiamo rafforzato i rapporti con le categorie e i territori, soprattutto le prime hanno oggi un livello di coinvolgimento in Agenquadri molto maggiore che in passato. In un quadro che non è omogeneo, possiamo dire che abbiamo svolto attività di sostegno alla contrattazione nazionale e aziendale, stiamo stati coinvolti in vertenze locali e nazionali, abbiamo rafforzato molto le nostre attività di consulenza individuale (soprattutto nei territori dove siamo più presenti e abbiamo sportelli dedicati). Abbiamo avviato e continuiamo a portare avanti la costituzione dei coordinamenti aziendali dei quadri. Uno strumento che, quando costruito in accordo con le categorie, si sta dimostrando di un'importanza straordinaria non solo per i quadri e le alte professionalità.

La scelta, tutta politica, di prediligere l'iscrizione dei quadri e delle alte professionalità direttamente alle categorie ha dimostrato tutto la sua validità, anche se ci ha reso il lavoro faticoso e i risultati meno facilmente misurabili. Ma continuiamo a pensare che l'obiettivo di un'Associazione come la nostra non sia quello di costruire rappresentanza alternativa, non vogliamo costruire separazioni ma tutelare unitariamente soggetti specifici, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva e rispettando le titolarità.

Eppure riteniamo che, soprattutto sul piano organizzativo, sia necessario anche per noi mettersi in discussione e fare un salto di qualità. So che, in questa sala, c'è chi avrebbe voluto che il Congresso determinasse già un momento di passaggio. Condivido lo spirito, ma ritengo che noi dobbiamo naturalmente guardare al processo di cambiamento avviato dalla CGIL e che assumerà forma compiuta, ci auguriamo, alla prossima Conferenza di Organizzazione. Proprio guardando a questo percorso, ci permettiamo allora di proporre alcune valutazioni, con spirito unitario e provando a valorizzare le esperienze specifiche che abbiamo fatto in questi anni.

Come soggetto sindacale fortemente coinvolto nei cambiamenti del mondo del lavoro, abbiamo potuto osservare in questi anni l'emergere forte di una domanda di rappresentanza da parte di tutte le alte professionalità, dipendenti e non dipendenti. Non solo in termini di innovazione della contrattazione e estensione delle tutele, ma soprattutto come richiesta di costruzione di

connessioni piene e solidali tra vecchi e nuovi soggetti del mondo del lavoro, tra frammenti di un mondo che va ricomposto.

Continuiamo a ritenere che la contrattazione inclusiva sia una delle risposte necessarie, ma pensiamo anche che sia necessario costruire una più forte rappresentanza specifica, che parli un linguaggio comune al mondo dei *professionals&manager*, dipendenti e non dipendenti. La stessa contrattazione inclusiva ha bisogno, per diventare realmente efficace e praticabile, di un supporto organizzativo che faciliti la costruzione di processi di identificazione e coinvolgimento tra l'organizzazione sindacale, i quadri e le alte professionalità dipendenti, il lavoro professionale e autonomo.

Questo non modifica la nostra convinzione che qualsiasi soluzione non debba creare separazioni, ma costruire unità e solidarietà, rispettando le prerogative degli altri soggetti, a partire dalle titolarità contrattuali delle categorie.

Ci auguriamo pertanto che il percorso avviato dalla CGIL scelga di seguire la strada dell'integrazione tra i diversi soggetti che si sono occupati fino adesso di lavoro professionale. Un'integrazione che non deve essere una piatta somma algebrica, ma che deve partire dalla valorizzazione delle diverse esperienze e punti di vista, e che deve essere accompagnata da un chiaro e forte sostegno politico e organizzativo.

Concludo davvero e vorrei farlo ricordando due compagni, che oggi avrebbero dovuto essere qui con noi.

Davide Imola, fondatore e responsabile della Consulta delle Professioni della CGIL, un innovatore caparbio, un infaticabile costruttore. Se oggi siamo più capaci di guardare al futuro è anche merito suo.

Ferdinando Tavasso, presidente di Agenquadri Campania e segretario regionale della FLC. Una persona rara, in cui il rigore scientifico e morale si accompagnava ad una grandissima passione sindacale. Per tutti noi un esempio quotidiano di quella umanità che un sindacato non dovrebbe mai perdere.

Sentiamo tutto il peso della loro mancanza, che per noi si trasforma in impegno a far vivere i loro valori e il loro lavoro, che sentiamo nostri.

A Davide e Nando dedichiamo i lavori di questo Congresso.

Buon Congresso a tutte e a tutti.