

ALESSIO DI LABIO

Filcams

**non rivisto dall'autore*

Volendo provare davvero a contribuire con un punto di vista parziale rispetto a tutti i temi toccati dall'esaustiva e ampia relazione perché evidentemente una sola categoria non può affrontare tutti, ma può evidentemente rispetto alle esperienze e alle idee provare a dare appunto un contributo. La relazione partiva da Di Vittorio. Direi in generale dal punto di vista che in quel periodo nella fase costituente accompagnava la cultura si partiva dal presupposto che c'era una condizione di debolezza del lavoratore rispetto al datore di lavoro e che potesse trovare una soluzione solo a livello collettivo e non individuale, perché al di là delle declinazioni che venivano dette, su cui poi arrivo, provo a dare un contributo, quello è un punto di riferimento che secondo me noi dovremmo tenere presente come equazione fondamentale in qualsiasi epoca in cui proviamo a costruire la rappresentanza. Dico questo perché ogni volta che provo nelle fasi preparatorie alla contrattazione come questa può essere considerata a preparare delle istanze, la prima domanda che mi pongo è poi nel momento in cui mi vengono respinte che rapporto di forza posso costruire per rivendicarle ulteriormente. Quando si parla di lavoratori con autonomia professionale spinti in una forte individualità o incastrati direi ancora in una cultura patriarcale e quindi gerarchica che è fortemente presente nelle nostre imprese e che quindi coinvolge in modo forte i quadri è un interrogativo che mi pongo. Non vorrei sembrare cinico, però credo che forse questa è l'epoca da questo punto di vista in cui anche questi lavoratori hanno maggior debolezza. Credo che nelle nostre strutture territoriali mai come in questa fase, dai primi livelli in su, sono arrivate persone a bussare alla porta, nella maggior parte dei casi e a recriminare la perdita di benefit individuali, contrattati individualmente, terzi e non rivendicabili perché non inclusi nella contrattazione collettiva. Così come nell'autonomia professionale che va nella sfera dei contratti individuali atipici, se possiamo continuare a usare questo termine, secondo me che è già discriminante di suo, provare a dire che anche lì rispetto al passato, noi abbiamo fatto l'esperienza di studi professionali su cui torno un attimo, ma che ha avuto già una forte ridondanza, quindi non vorrei concentrarmi troppo su quella, ma che evidentemente l'avvocato, l'architetto, l'ingegnere anni cinquanta-sessanta non è nel mercato del lavoro nelle stesse condizioni di rapporto di forza con il committente che sono oggi quei migliaia, forse milioni di ragazzi che escono tutti gli anni dalle università e provano a lottare per costruirsi una dignità lavorativa. Ecco, credo che investire in questo momento su questi settori sia forse la speranza di dargli una dimensione collettiva che in periodi più fiorenti di ricchezza erano forse in condizione di crearsela da sola. Ora è ovvio che dobbiamo provare a immaginare come rivediamo l'architettura della contrattazione oltre che su quali materie ci spingiamo a contrattare. Ora un approccio della contrattazione che guarda ancora prevalentemente agli addetti e non ai quadri e ai primi livelli lasciando quindi fuori, perché quando ti costruisci i margini che vanno fino al 30 per cento della retribuzione, è evidente che la contrattazione collettiva ha stabilito nel senso forse peggiore che si può dare al termine il minimo sindacale. Provare a spingere e a rivedere come la contrattazione può cambiare la sua architettura e i suoi domandi. In modo forse rischioso. Io credo che la contrattazione di secondo livello e i livelli che ulteriormente si possono creare, ora sicuramente quella aziendale, riesco a immaginarla meglio, quella territoriale avrebbe bisogno degli sforzi in più. Per provare a spiegarmi faccio un esempio. Senza volermi vendere per particolarmente avveniristico premetto che è stata una fase contrattuale subita e non voluta dalle istanze sindacali. O un'azienda disdetta il contratto

integrativo chiede una variabilizzazione dei costi fissi come spesso succede in queste fasi quando si va a rinnovare i contratti. Lo fa devo dire non solo strumentalmente, per risparmiare, lo fa perché vuole cambiare la spina dorsale del proprio integrativo aziendale e prova a inserirci, a sfidarci su un istituto. In realtà qui non parlavamo di quadri, parlavamo più che altro di figure intermedie che stavano tra il terzo e il secondo livello, parliamo dei contratti del commercio e quindi della scala che va dal settimo al primo, parliamo di figure che stanno tra il secondo e il terzo livello, e provo a dirci. Io voglio fare un investimento di 2,5 milioni di euro in formazione che dia delle professionalità aggiunte rispetto a quelle previste dal contratto nazionale nelle esemplificazioni che però mi deve dare dei risultati. Quindi io devo porre degli obiettivi anche individuali a questi lavoratori e io devo creare degli strumenti che da una parte mi permettano di misurare la riuscita del progetto e dall'altra però anche di valutare chi individualmente è riuscito meglio a conseguire quegli obiettivi. Dicevo subito perché... poi qualche esempio di cose abominevoli ve lo dico, però di fatto il primo impatto per quel che mi riguarda un'azienda che mi chiede di spostare un pezzo di salario fisso in eguale quota per tutti perché non è più sostenibile, una parte di quello provo a investirlo sulla professionalità, ma vuole renderlo variabile in virtù di obiettivi e di conseguimento individuale di quegli obiettivi, ripeto il primo impatto è stato di rifiuto totale. Ci abbiamo fatto mobilitazioni e via dicendo. Dopo di che però disdetta del contratto integrativo a un certo punto come purtroppo capita soprattutto se non hai dei rapporti di forza che ti permettono di girare sottosopra l'impresa, provi a recuperare contrattualmente il più possibile e cominci anche a interrogarti, cominci a interrogarti sul fatto che forse riesco a respingerlo quell'istituto nel contratto, probabilmente non riesco al pari a recuperare la quota fissa di salario, quindi comunque l'azienda sposterà quel salario a livello individuale, con una differenza: che perdo l'occasione di stabilire io qual è il perimetro in cui dare quei soldi anche individualmente e provo a metterci le mani dentro, a sporcarmi le mani, come a volte diciamo, ed esce fuori che prima di tutto l'azienda non si aspettava forse neanche lei che da quel momento in poi è costretta a darmi la propria cultura aziendale, i propri numeri, i propri obiettivi, la propria formazione, il rapporto che ha con i lavoratori, cioè è costretta a farmi entrare, se lei sta entrando, diciamo così, nel mio campo di appartenenza, costringe me ad entrare nel suo. Ora, io non sono certo che questo porterà, la trattativa è ancora aperta, non sono certo che porterà a un accordo e ripeto non voglio vendermi contrattazioni possibili per il futuro perché non sono tali anche perché poi tra le cose che ci ha messo ci ha messo c'era l'igiene personale, la sobrietà di comportamento, quindi non è tutto semplice da contrattare, ovviamente. Cioè c'è un limite che le aziende a volte non hanno. Però è più il ragionamento che mi interessa e che forse può essere calzante per i quadri. Cioè dire che io a un quadro che ha un... porto a casa un incremento salariale seppur alto, ma non provo a ragionare su come lui è inserito all'interno delle dinamiche aziendali, su quanto gli viene chiesto di essere mutevole nella professionalità, nell'aggiornamento, allora riesco a fare una contrattazione che sposta al secondo livello, perché a livello nazionale non riesco a immaginare, se non demandare come posso affrontare questi temi. Lo fai a livello aziendale, volendo anche a un ulteriore livello supportato dalle organizzazioni sindacali, di fantasia da questo punto di vista ne abbiamo sempre molta, allora lì tu puoi contrattare gli obiettivi con l'azienda che deve avere il quadro, puoi contrattare la formazione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi, puoi contrattare il salario opportuno, mi verrebbe da dire non per la professionalità richiesta, ma per la professionalità espressa. Cioè non tanto quello che io all'inizio ti dico che devi essere e fisso quel salario, ma gli obiettivi che ti do rispetto alla professionalità che hai e rispetto agli obiettivi che tipo di salario ti torna indietro. L'ho detto in premessa che era un ragionamento spregiudicato, però penso che

sia l'unico perimetro con cui puoi provare a intercettare e anche a interessare quei lavoratori, Perché altrimenti poi arriveranno da te sempre e solo per vertenze individuali, oserei dire, con margini di recupero molto bassi perché come appunto dicevo prima hanno fatto parte di una contrattazione tutta individuale. Poi c'è la parte inclusione su cui confesso di avere le idee ancora meno chiare nonostante l'esperienza fatta su studi professionali sia stata almeno dal punto di vista del cambiamento culturale, prima di tutto al nostro interno e poi per la comunicazione nostra verso l'esterno fondamentale, la questione inclusività è come contrattare collettivamente l'autonomia professionale in modo così forte. Guardate uno dei primi, noi siamo abituati a pensare che il collaboratore o il lavoratore a partita Iva sia un poveretto che non vede l'ora di passare e di diventare un lavoratore dipendente o in parte potrebbe esserci questa cultura. C'è stato un rifiuto quando abbiamo avuto l'opportunità di incontrare, in una seppur minima parte, questi lavoratori un rifiuto assoluto a tutti gli schemi che possono rientrare nella contrattazione collettiva del lavoratore dipendente che quasi mi ha sorpreso. Cioè non solo io non sono un lavoratore dipendente, ma non darmi quello schema contrattuale perché non so come entrarci dentro, non dirmi qual è la mansione, non dirmi qual è il mio orario di lavoro perché non mi serve. E allora lì si apre una sfera per noi complicata che sicuramente trova delle prime richieste necessarie che sono i diritti fondamentali. Ora dal welfare contrattuale, a malattia, maternità e l'elenco più classico che possiamo fare in qualsiasi inizio di rivendicazione sindacale è ovvio che sono i primi da contrattare. La fase successiva, cioè quella che può fare più riferimento al ragionamento che facevo sui quadri diventa forse il tema più difficile dove sicuramente può intervenire la contrattazione territoriale, tant'è che nel contratto nazionale degli studi professionali sta trovando molto più la strada la contrattazione territoriale nei rapporti con la regione e con alcuni demandi su stage, tirocini che sono stati dati dalle Regioni piuttosto che risultati da vero contratto nazionale uguali per tutti. Un po' perché le resistenze delle controparti come sempre e soprattutto in questa fase sono piuttosto forti e i rapporti di forza voi immaginate che in un settore come questo sono abbastanza complicati. Penso che io abbia superati i dodici minuti che mi sono stati chiesti. Penso che questa sia semplicemente un'opportunità di questa giornata da cogliere, senza che nessuno abbia in tasca chissà quale verità su questi temi, ma provando anche a solleticare, anche a provocare volendo la nostra mente, la nostra forma mentis sulla contrattazione per vedere come ci si può spingere oltre l'approccio classico che abbiamo.