

Serena Morello
FILLEA CGIL

Volevo fare giusto una sintesi su un paio di cose partendo proprio dal titolo di questo incontro: in che modo possiamo organizzarci e cambiare rispetto al lavoro che cambia, alle forme contrattuali diverse, alle alte figure professionali che sempre di più caratterizzano il mercato di lavoro? Giustamente Paolo prima diceva: il tema della inclusività non può essere contrattuale, non può essere una mera ripetizione dello schema "esistente" applicato direttamente a queste nuove forme lavorative, perché probabilmente non è la soluzione, mentre forse è più opportuno rimodulare il rapporto tra collettività e individualità. Questa è la difficoltà ma è anche il terreno su cui dobbiamo muoverci. Di fatto c'è il problema di comprendere bene il tema dell'autonomia nelle sue varie accezioni. Sono stati fatti tanti tentativi per rispondervi contrattualmente, passo importante per quello che riguarda per esempio l'inclusione, l'inserimento di alcune figure professionali che prima non rientravano nei contratti nazionali. L'averle incluse, però, non ha impedito un progressivo sfilacciamento ed accanto ad una difficoltà di allargare in generale lo strumento di tutela del contratto, queste figure spesso non riescono a riconoscersi nei contratti nazionali proprio perché non siamo stati capaci nel tempo di avere una piena comprensione del concetto di autonomia, di come valorizzare le competenze che si sviluppano e trovano la loro massima espressione in un tipo di lavoro che ha in sé delle forti componenti individuali e autonome. Non saper rispondere a questo ha portato anche a uno scollamento ulteriore con quanti di loro hanno guardato al sindacato con interesse chiedendo un aiuto. E' vero anche che c'è, da parte di tutte queste figure, una grandissima identificazione con la loro professionalità che le porta spesso ad aspirare esclusivamente a forme di lavoro indipendente; vengono infatti talmente mortificate e sfruttate dal punto di vista contrattuale e salariale che l'unica cosa per cui si sentono di lottare e di difendere è la propria competenza, la propria professionalità che nessuno può levargli e che rappresenta comunque l'unica possibilità di accedere bene o male al mercato di lavoro. E questo rende ancora più complicata la comunicazione con loro e ci impone di provare a fare un altro ragionamento che può essere interessante e che ci potrebbe aiutare. Potremmo cercare di ricondurre queste figure nel rapporto che c'è rispetto a loro tra diritti e doveri, perché questo ci potrebbe dare uno spazio di azione non indifferente; ragionare su questo binomio di diritti e doveri, riporta l'individualità nella collettività e quindi anche a ristabilire quello che noi possiamo fare nella gestione di una filiera produttiva che ha delle connessioni fortissime tra queste figure che lavorano in maniera autonoma e quelli che hanno meno autonomia. In tal senso noi abbiamo anche un mandato, come era anche emerso nei ragionamenti che avevamo fatto con AGENQUADRI nella conferenza di programma, cioè abbiamo visto come per esempio le figure non dipendenti o l'espansione dell'utilizzo di figure o di contratti non dipendenti negli anni ha abbassato e depotenziato la forza contrattuale degli stessi dipendenti. Quindi c'è un tema che inevitabilmente riconnette questi due aspetti e questi due piani. Il tema della sicurezza è un altro tema che ci dà immediatamente una possibilità di ragionare e agire per riconnettere individualità con la collettività. Anche la legalità è assolutamente un tema che ci riporta e ci dà uno strumento culturale e anche di spazio, di gestione, di azione sindacale dove possiamo riportare il tema delle figure che lavorano in autonomia nell'ambito di un interesse più complessivo non solo come sindacato per seguire tutti i lavoratori all'interno di una unità produttiva ma anche per aprire fronti di dialogo e concertazione con le imprese. Per esempio, i protocolli di legalità antimafia, anche se per ora riguardano prevalentemente le grandi opere, prevedono obblighi di informazione per tutte le figure che entrano in un cantiere, per esempio parlando del mio settore, e devono essere registrate tutte quante, dall'operaio dipendente al libero professionista, alla partita IVA, anche chi fa un lavoro intellettuale ma entra nell'ambito di questa unità produttiva. La legge 231 del 2001 estende

anche alle persone giuridiche le responsabilità delle persone fisiche rispetto a dei reati che si possono svolgere per una società che riguardano per esempio truffa ai danni dello stato, corruzione, concussione e quant'altro. Questo impone alla stessa azienda un' inevitabile gestione, attenzione, a qual è il ruolo di tutte le figure e delle loro competenze e quali sono i loro margini di azione e di autonomia nell'ambito complessivo dell'attività aziendale perché la responsabilità potrebbe ricadere sull'azienda stessa. Per questo motivo l'impresa si deve dotare di modelli organizzativi che prevengano la possibilità che avvengano questi illeciti e dimostrare di averli attuati è un modo per essere sollevata da eventuali condanne . Allora anche questo è un tema su cui le competenze, la gestione dell'autonomia, i margini di azione e i ruoli nell'ambito complessivo di una attività diventano terreni interessanti che riconducono ad una collettività, a un interesse più ampio, alcuni aspetti che sono sempre relegati ai margini. Ecco quindi, per concludere, io principalmente proverei a vedere se attraverso il discorso di come la responsabilità di tutti nell'ambito di una attività lavorativa deve connettersi con il proprio contesto lavorativo e operativo, automaticamente ci possa aiutare a trovare e rafforzare il mandato per tutelare i lavoratori. Obbligatoriamente quelli che già tuteliamo con i soliti strumenti, ma per quali non saremmo efficaci se non li mettessimo in connessione anche con gli altri. Di qui lo sforzo di ragionare in termini di temi congressuali futuri poiché questa è una cosa che va affrontata e tradotta inevitabilmente per la nostra azione in temi organizzativi interni.