



3° Congresso Nazionale AgenQuadri-CGIL
**IL LAVORO DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ
PER UNA POLITICA DEL CAMBIAMENTO**
Genova 29-30 aprile 2010

DOCUMENTO 1

**PRESENTAZIONE TEMI PER IL TERZO CONGRESSO NAZIONALE AGENQUADRI-
CGIL**

PREMESSA

Il terzo Congresso di AgenQuadri si svolge all'interno della più grave crisi mondiale dopo quella del 1929 e comunque la prima crisi dopo la globalizzazione economica. Appare ormai evidente che, dopo questa crisi, niente sarà più come prima. Questa affermazione potrebbe anche apparire non una minaccia ma una promessa, se solo si potesse auspicare di riuscire a far tesoro di questa crisi, per cambiare tutte quelle negatività che l'hanno provocata; crisi non solo economico-finanziaria ma anche ambientale.

L'instabilità creata dalla crisi finanziaria e dalla recessione globale, ha creato invece, in parte comprensibilmente, reazioni difensive e conservatrici, particolarmente nel nostro paese che è stato colto in una situazione di complessiva maggiore debolezza di altri paesi industrializzati. Questa sia per un decennio di crescita del PIL molto basso, sia per la carenza di innovazioni e ricerca del sistema paese. Inoltre, più passa il tempo, più aumenta la probabilità che questa crisi, oltre agli enormi costi e sacrifici, specialmente dei lavoratori, sia anche un'occasione sprecata dal punto di vista dei cambiamenti che, inizialmente, tutti hanno indicato come indispensabili ed ineludibili. L'auspicata riforma dei mercati finanziari non si intravede neppure.

Eppure le analisi e le ricette sono state servite tutte ed invece i mercati finanziari hanno ricominciato a funzionare esattamente come prima della crisi, con le medesime furbizie, opacità e debolezze. Il motto sembra essere quello di evitare regole che possano intaccare i benefici delle banche e, i più in generale degli speculatori finanziari.

Il cambiamento invece s'impone subito, abbiamo già perso tempo prezioso, ed occorre sia un cambiamento forte innovativo nei suoi obiettivi, sia nelle politiche economiche sia sociali, insomma una nuova idea di società e delle sue priorità.

C'è invece, in questo tentativo di difendersi, un ritorno "*al piccolo mondo antico*", dove le banche sono inefficienti, rischiano poco, magari speculano gli aiuti o incentivi premiano i soliti noti: case automobilistiche, elettrodomestici ecc., abbandonando il tessuto produttivo fatto di piccole e medie imprese, senza peraltro questa scelta dia risultati positivi all'occupazione complessiva.

Si punta su un mondo incentrato soprattutto su un welfare della famiglia. Dove l'uomo lavora nel mercato e la donna lavora in casa, con nonni, figli e nipoti che vivono e si assistono gli uni con gli altri.

E' una visione che ha una sua coerenza, fondata sull'avversione al rischio, la tranquillità, il rifiuto al multiculturalismo a favore dell'uniformità, anche religiosa. E' questo un piccolo mondo antico tremontiano che offre anche benefici economici di tutto rispetto.

La famiglia italiana produce rilevanti beni nell'ambito dei servizi. Sollevando lo stato da pesanti costi sull'assistenza agli anziani, ai bambini e persino dal sostegno pubblico alla disoccupazione. La famiglia è insomma una formidabile unità produttiva. Ma affidare alla famiglia un ruolo così

centrale ha dei costi molto alti. La coesione familiare riduce la fiducia verso il mondo esterno, diminuendo anche l'attenzione verso il bene pubblico. La mancanza di mobilità geografica e sociale ostacola la meritocrazia e la concorrenza fra persone ed imprese. La conseguenza è una minore produttività che si traduce in salari e profitti più bassi.

Si dice che l'Italia, grazie a questa sua struttura, ha patito meno la crisi, ma non è vero: la recessione in Italia è tra le più forti dei paesi dell'OCSE. Non si può negare che, se pochi lavorano, poco si produce e poco rimane da dividere, quindi il reddito pro-capite è sempre più scarso. Inoltre, questo assetto sociale, che produce tanto attraverso le famiglie, ma protegge pochi a scapito di molti, spreca talenti, scoraggiando la propensione alla competizione, i vantaggi quindi costano carissimi.

Condividiamo quindi la posizione della Cgil, ribadita anche nelle tesi per il XVI Congresso, di considerare sbagliate e non all'altezza le misure con le quali il Governo Italiano ha agito ed agisce nei confronti della crisi.

Le misure messe in campo sono scarse e poco coraggiose, non aiutano i consumi, non rendono convenienti gli investimenti produttivi e, in una prospettiva di più lungo respiro, non aiutano l'occupazione, penalizzano l'innovazione e la ricerca, mortificano e scoraggiano la voglia di partecipazione ed isolano professionalità e talenti, che pure vorrebbero mettersi in gioco.

La quota del Pil destinata agli studi scientifici non supera l'1,1%, e questo fra pubblico e privato, ponendo l'Italia all'ultimo posto nel mondo. In questo quadro appare pura chimera favoleggiare sul rientro dei cervelli in Italia, mancano non solo i presupposti ma anche infrastrutture moderne ed attrezzate.

Il paese si trova così molto esposto in una crisi di queste dimensioni, con il rischio che la ripresa, quando verrà, sarà così lenta da rendere il declino sempre più forte.

E' ovvio che di tutto questo, le responsabilità non possono essere portate in capo solo a questo governo, errori sono stati commessi un po' da tutti e a pagarne il prezzo, sono soprattutto i lavoratori, i giovani ed il fragile e frantumato sistema produttivo del nostro paese.

Per i giovani poi la rottura, anche per un declino morale, è tra lavoro e futuro.

Gli under 34 appaiono i più penalizzati e, quasi totalmente tagliati fuori dal mercato del lavoro. Sempre loro sono stati i primi a pagare la crisi con l'espulsione dal posto di lavoro, dal momento che il 75% del lavoro a tempo determinato riguarda la fascia compresa tra i 16 e i 34 anni di età. Secondo studi attendibili sono ancora loro, specialmente i giovani tra i 16 e i 24 anni ad avere un rischio disoccupazione quattro volte maggiore di chi ha più di 30 anni. Per i giovani poi con alta formazione e talento il rischio concreto è quello di fare la valigia e partire verso paesi più attrezzati a valorizzare queste qualità.

Anche per queste ragioni dobbiamo, non per loro ma con loro, costruire un progetto alternativo di sviluppo e di uguaglianza.

CRISI E GLOBALIZZAZIONE CAMBIANO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL RUOLO DEI QUADRI

Nel 2009 si sono persi, solo nell'information technology e negli altri settori a più alto valore aggiunto, 20mila posti di lavoro; la parte più qualificata degli occupati, dagli ingegneri, tecnici ricercatori. Qui il conto della crisi e dei mancati investimenti è salatissimo.

Molti di questi talenti lasciano il nostro paese e c'è chi dice che questa non è una fuga di talenti ma una sottrazione di cervelli. L'equazione diventa una rinuncia al futuro.

Sono urgenti progetti ed investimenti per bloccare questa distruzione perché queste figure, unite a molte altre *alte professionalità*, sono decisive per rilanciare il dopo crisi e lo sviluppo.

Il G8 del lavoro che si è celebrato a Roma con lo slogan "*people first*", non voleva dire solo ammortizzatori sociali, assistenza, protezione del reddito, doveva essere un impegno a tutto campo per scommettere sul capitale umano, quale fattore chiave, anche per l'Europa, per recuperare terreno e tornare a crescere.

D'altronde, come dice anche il documento congressuale di Eurocadres, dopo la crisi, particolarmente per le figure ad alta professionalità, nulla sarà più come prima e dovranno adattarsi velocemente al cambiamento e compito del sindacato sarà quello di aiutarli anche in questo.

In un'economia mondiale fondata sulla conoscenza, la concorrenza non riguarda più unicamente i beni, ma si applica anche ai modelli sociali e culturali.

La conoscenza quindi diventa l'energia rinnovabile più importante.

La somma delle conoscenze disponibili per l'insieme dell'umanità cresce in modo esponenziale ma, sul piano individuale, ciò implica una distanza maggiore tra conoscenza generale possibile e lacune individuali. Questo da luogo certamente a sentimenti di incertezza e di insicurezza.

Un altro punto importante di cambiamento dovrà essere quello della responsabilità o meglio **“dell'agire in modo responsabile”**, che dovrà andare oltre anche a quello della **responsabilità d'impresa**, in quanto l'agire in modo responsabile riguarda anche i comportamenti individuali.

Il comportamento dei quadri e dei manager dovrà essere improntato alla consapevolezza delle ricadute delle proprie decisioni ed azioni nel contesto nel quale agisce, interno ed esterno all'Azienda.

AgenQuadri condivide e promuove ormai da anni, il concetto della **“Responsabilità Sociale”** che va al di là della semplice osservanza delle leggi, ma che è quello più ampio della responsabilità nei confronti dei lavoratori, della società e della generalità dei soggetti, sui quali agiscono le conseguenze, come detto sopra, delle azioni e decisioni che si mettono in campo.

E' necessario inoltre avviare politiche per preservare la sicurezza dei quadri nella vita professionale in questa fase in veloce evoluzione.

Per fare questo occorre ovviamente agire sulla formazione in modo permanente ma, anche, ridurre i numerosi ostacoli ad una mobilità soddisfacente, volontaria che arricchisce la professionalità, e questo sia sul piano nazionale sia europeo.

Affinché un quadro si possa sentire pronto ad affrontare un cambio di lavoro, di residenza di mansioni, occorre creare una rete di riconoscimento legale delle professionalità, ma anche di protezione sociale.

Come ha fatto Eurocadres, occorre che AgenQuadri sostenga con forza il dialogo sociale sulla *security-change*, fondata sul sostegno ai lavoratori licenziati ed al finanziamento della formazione.

In questa direzione va valorizzato il CEC (Consiglio Europeo Certificazione) che funziona come uno strumento di riconoscimento e di trasposizione volontario dell'insieme delle qualifiche sul piano europeo, nazionale o settoriale. Lo scopo è quello di facilitare la comunicazione tra differenti sistemi e di aumentarne così la trasparenza. Il riferimento è alle autorità di autenticazione di ogni paese, preferibilmente dopo una consultazione dei partner sociali, per decidere come collegare le loro qualifiche al CEC,

Poiché Eurocadres è in grado di contribuire a questo processo, occorre che noi facilitiamo uno scambio di esperienze, con altre organizzazioni membri, per facilitarne l'applicazione sul piano nazionale.

PIU' EUROPA IN ITALIA E PIU' EUROPA NEL MONDO

Il ritardo dell'Europa nel percorso di rafforzamento delle istituzioni sovranazionali preoccupa fortemente. Mentre è sempre più evidente che la dimensione di stato nazionale è insufficiente per competere, ma prioritariamente in questa difficile fase, per fronteggiare la pesante ed inedita crisi economica e assicurare un nuovo modello di sviluppo e di diritti a carattere globale.

Bene ha fatto quindi la CES a mobilitarsi con le manifestazioni di Madrid, Bruxelles, Berlino e Praga, per unificare le rivendicazioni del mondo del lavoro e per richiedere piani di contrasto alla crisi di più ampia ed efficace portata, con una direzione, anche qui, sovranazionale.

Eppure a dispetto di ogni evidenza, registriamo crescenti richiami a “soluzioni interne ai singoli paesi” a volte anche da sapore populista e separatista.

Si tratta di una deriva incosciente ma anche molto pericolosa, perché in un momento in cui le popolazioni vivono le difficoltà crescenti delle crisi, queste derive possono trovare facile presa.

Tutto questo va combattuto imparando a gestire “*le diversità*” ricercando continuamente un difficile ma necessario equilibrio tra diversità e necessità di unità.

L'avvio del processo di **Lisbona**, è un primo passo importante anche se non esaustivo, anche se le prime scelte operate nell'attribuzione delle nuove responsabilità istituzionali a livello Europeo, non sembrano ancora dimostrare la convinzione degli stati membri, di una cessione convinta e concreta di una parte di sovranità, per la costruzione di una vera Europa. Le speranze si spostano ora sulla formulazione della *nuova agenda europea venti-venti*.

Eppure, tutti gli stati componenti UE, sono perfettamente consapevoli che la stessa dimensione dell'Europa è troppo modesta per affrontare le sfide della globalizzazione. Ciò è reso evidente dall'avanzare delle nuove potenze economiche come: Cina, India, Brasile.

E' necessario quindi un forte ruolo del sindacato europeo. In particolare per quanto attiene le politiche del lavoro e dei suoi diritti.

AgenQuadri sostiene convintamente la scelta di Eurocadres di portare i quadri iscritti ai sindacati rappresentati, il valore del lavoro di queste figure all'interno delle loro imprese e organizzazioni.

RICERCA E SVILUPPO

La ricerca e gli investimenti, perni fondamentali per lo sviluppo, già deboli nel nostro Paese, ricevono quotidianamente ulteriori pesanti riduzioni, nello stesso modo non succede negli altri paesi europei, mentre nei paesi emergenti gli investimenti in questo campo corrono sempre più velocemente.

E' urgente quindi impegnarsi per un rilancio in questa direzione, utilizzando e non sprestando, intanto, le risorse che già sono presenti.

LEGISLAZIONE SOCIALE

La crisi ha messo ancora più in evidenza quanto la nostra legislazione sociale non si più adeguata ai cambiamenti del mondo del lavoro dell'ultimo decennio.

La frantumazione causata da una legislazione sul lavoro eccessivamente penalizzante, sta manifestando in modo eclatante la divisione tra vecchie nuove generazioni, l'iniqua distribuzione della ricchezza, l'assenza di protezioni sociali per una fascia elevatissima di lavoratori.

Solo un disoccupato su cinque, anziché quattro come avviene nel resto d'Europa, riceve un sussidio di disoccupazione. Inoltre, resta e si accentua, la storica disparità salariale tra uomini e donne. A parità di istruzione e di età il gap-salariale in Italia è di circa il 26% in meno per le donne.

Che dire poi del nostro sistema previdenziale? Per le giovani generazioni, la prospettiva a causa degli effetti negativi concomitanti della riforma zoppa, della carenza e della precarietà del lavoro, è seriamente compromessa.

Oggi la legislazione sociale copre meno i lavoratori dipendenti, e prefigura situazioni drammatiche per i futuri periodi di fine lavoro delle attuali giovani generazioni di lavoratori ad alta professionalità con contratti individuali.

Le attuali condizioni previdenziali, intermedie tra una passata più efficiente copertura pubblica ed una costosa e insicura copertura privata, sono aggravate dalla crisi che ha ridotto la capacità di reddito delle fasce intermedie, e drasticamente limitato quelli di chi entra precariamente nel mondo del lavoro.

Queste condizioni vanno quindi modificate rendendole più eque e utili a supportare l'innovazione verso l'economia della conoscenza, che rappresenta il nostro futuro sviluppo.

DEMOCRAZIA SINDACALE E RAPPRESENTANZA

Agenquadri concorrerà come ha sempre fatto a mantenere ed allargare l'unità sindacale, consapevole che i momenti di difficoltà sindacale e di riduzione dei diritti dei lavoratori, hanno coinciso con tutti i momenti di crisi dell'unità, come quello attuale e come quelli che hanno caratterizzato l'ormai centenaria storia del movimento confederale del nostro Paese, vanno superati partendo dai reali bisogni sociali e del mondo del lavoro.

Nell'attuale quadro diviene condizione indispensabile, alla luce della mancata applicazione dell'art. 39 della Costituzione, continuare a rivendicare una legge sulla rappresentanza e sulla democrazia sindacale come elemento che può contribuire a rilanciare i rapporti unitari.

La prospettiva dell'unità resta essenziale e può tradursi in una recuperata capacità e presenza dei tradizionali valori sociali e sindacali italiani nel contesto europeo.

L'Agenquadri proporrà, e sosterrà l'applicazione ampia e partecipata dei lavoratori ad alta professionalità in tutte le istanze di espressione richieste dalla CGIL; sulle piattaforme e sugli accordi, a tutti i livelli di contrattazione, attraverso un voto certificato dei lavoratori.

La definizione di regole democratiche e di rappresentanza per la vita sindacale è parte del tema generale della democrazia e della partecipazione nel nostro Paese, e Agenquadri intende allargare e qualificare la specifica rappresentanza dei lavoratori ad alta professionalità, cercando forme innovatrici di espressione e rappresentanza anche per i lavoratori con contratti individuali.

La centralità della contrattazione, la volontà di riqualificarla partendo dai temi delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro, rende indispensabile l'effettiva generalizzazione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro, elette a suffragio universale.

La condizione europea in cui si sviluppa e modifica il sistema di produzione e formazione delle competenze, richiede che anche le rappresentanze sindacali abbiano un maggior radicamento, qualificando nelle elezioni delle stesse (RSU e RLS) in coerenza all'organizzazione del lavoro, sia momenti rappresentativi delle dimensioni e problematiche europee (CAE) sia la presenza dei lavoratori ad alta professionalità.

L'estensione della contrattazione territoriale di sito, di filiera, di distretto, richiede la definizione di modelli formalizzati e coordinati di rappresentanza che rendano protagoniste e partecipi tutte le realtà interessate, comprese le piccole e piccolissime imprese, alle singole vertenze, mediante la validazione delle piattaforme e dei risultati conseguiti.

Nell'ambito del rafforzamento della democrazia di organizzazione e di rappresentanza Agenquadri ritiene fondamentali i valori dell'unità sindacale, del pluralismo, della confederalità e dell'autonomia.