

3° Congresso Nazionale AGENQUADRI
Genova, 29 e 30 aprile 2010

DOCUMENTO CONCLUSIVO

Il Congresso approva i documenti congressuali AgenQuadri elaborati dalla Commissione Politica nominata dal Direttivo nazionale AgenQuadri, e presentati nei congressi e assemblee regionali AgenQuadri.

Il Congresso, inoltre, condivide la relazione introduttiva del Presidente Carla Pecchioni ed il contributo di Agostino Megale componente la Segreteria Nazionale CGIL.

L'ampio dibattito ha consentito di approfondire i documenti congressuali e di delineare le linee di AgenQuadri per i prossimi quattro anni, assumendo l'impegno a riportare lo svolgimento dei congressi alle scadenze naturali.

1. LA CRISI ECONOMICA E SOCIALE

La CGIL, ed AgenQuadri, nel loro progetto generale, di dimensione confederale, si sono poste il problema di come uscire da questa profonda e inedita crisi a dimensione internazionale senza scaricarne i costi sul lavoro, sull'occupazione, sulla parte più debole della popolazione.

L'obiettivo di tutti è quello di raggiungere l'unificazione di un mondo del lavoro diviso, frammentato, disarticolato e, in questi ultimi anni, soggetto a profonde trasformazioni.

E attorno al mondo del lavoro riunificato occorre costruire un progetto di sviluppo e di crescita qualitativa del paese, in grado di sostenere l'emergenza posta da una crisi che non è in via di superamento, e che colpisce non solo il mondo del lavoro dipendente ma, attraverso riorganizzazioni, ristrutturazioni e cessioni di rami d'azienda, interviene sulla quantità e la qualità dell'occupazione, sul lavoro dipendente come sulle alte professionalità, sui quadri aziendali come sulle professioni autonome.

Questa crisi che riduce e mortifica il lavoro, le professioni, le conoscenze acquisite, ci impone di guardare oltre e di conquistare un nuovo modello di sviluppo e di società che abbia al centro: il lavoro, l'innovazione, l'ambiente e la qualità della vita, e la rinnovata capacità dell'Italia di rimanere un paese ad alto tasso di sviluppo con forti politiche industriali all'altezza degli obiettivi europei nella strategia 2020 della società della conoscenza, per dare un futuro alle nuove generazioni. Una sfida non facile, che può essere affrontata con un sindacato generale come la CGIL, che è un luogo di incontro, di rappresentanza, di organizzazione, di proposta e di unità del mondo del lavoro.

La forza dei giovani ed il loro ruolo viene oggi ad essere fondamentale per l'azione di AgenQuadri, sia come elemento rappresentativo dell'evoluzione della società che come forza ineludibile sulla quale basarsi nel mondo del lavoro per lo sviluppo equo dell'Italia.

Il congresso AgenQuadri, nel condividere dunque la strategia di fondo che rimanda all'azione costante di tendere all'unificazione del mondo del lavoro, sostiene l'obiettivo di un nuovo e alternativo modello sociale culturale ed economico come via per battere la crisi e restituire centralità e dignità al lavoro.

Nella nuova divisione del lavoro esistono problemi e tutele generali che devono essere affrontati sul piano sociale, politico e legislativo, a prescindere dal carattere autonomo o subordinato del rapporto di lavoro.

La strada che ci impone la stessa crisi è quella di aggregarsi, mettersi insieme, dotarsi di un'organizzazione per affrontare problemi e ansie che altrimenti verrebbero vissuti e affrontati individualmente e in

solitudine. La possibile risposta è la confederalità, il progetto generale. E' l'antidoto agli egoismi, ma anche la ricerca di risposte nuove capaci di rappresentare al meglio tutto il mondo del lavoro; risposte che davvero non lascino indietro nessuno e che siano in grado di mantenere la coesione e l'unità del paese.

Non ci sono dubbi che questa crisi economica e sociale ha caratteristiche rilevanti ed è la più grande dal 1900 in poi.

Purtroppo non si concretizza una iniziativa dell'attuale Governo Nazionale in grado di rafforzare gli interventi produttivi pur nell'ambito di filiere strutturate di prodotto che in fondo costituiscono l'unica condizione per operare in un mercato allargato e globalizzato.

In questo contesto, come risposta di sviluppo alla crisi, il sindacato deve proporre con forza che l'Italia si candidi ad essere il laboratorio UE e mediterraneo in particolare della Green Economy, in una ipotesi di revisione di tutti i settori economici guidata non più da un mercato privo di regole, ma da una domanda pubblica qualificata e dalle politiche di ricerca e di sviluppo, rispettose dei diritti del lavoro e delle persone.

Nello specifico sui seguenti temi, in termini di indicazioni di obiettivi e linea di azione sindacale, si ribadisce:

2. I CONTRATTI

La contrattazione della categoria dei quadri e lavoratori delle alte professionalità negli ultimi anni, in particolare nel periodo 2000-2007 ha subito una battuta d'arresto e si innesta in una cornice complessivamente non positiva per l'evoluzione della tutela del diritto dei lavoratori e del diritto del lavoro stesso.

Per definire più approfonditamente cosa si intende per battuta d'arresto vanno citati almeno tre momenti rilevanti:

1. La sempre più diffusa convinzione, almeno fino alla crisi del 2007, che le p.m.i. potessero essere lo strumento organizzativo risolutivo per produrre reddito nel sistema Italia, con conseguente riduzione del peso culturale, prima che contrattuale delle categorie ad alta professionalità, comunque collocate nel processo di produzione, pubblico e privato.
2. La caduta generale dell'importanza della conoscenza come strumento della ripresa economica.
3. La fase di stanchezza e relativa disattenzione che le parti contrattuali relative ai Quadri e Alte Professionalità nei rinnovi contrattuali posti in essere dal 2000 in poi registrano.

L'analisi del contesto e della contrattazione svolta fin qui sulla base dell'archivio contrattuale del CNEL, evidenzia una scarsa rilevanza di elementi innovativi, nei contenuti e nelle forme della contrattazione, anche nei settori più vivaci del panorama produttivo nazionale, cioè in quei settori che hanno almeno costituito fino al 2007 i punti più citati per dinamismo e capacità innovativa.

Non si notano modifiche sostanziali delle parti relative all'orario, ai riconoscimenti professionali, al carico di lavoro, alla distinzione economica, alla formazione dei quadri e dei lavoratori delle alte professionalità in genere.

Sarebbe invece necessaria l'estensione a tutti i contratti di elementi specifici relativi alla formazione, all'orario di lavoro, al riconoscimento del lavoro prestato in luoghi diversi da quelli tradizionali per evitare che il lavoratore si trovi nella situazione di lavorare di fatto ovunque pur non essendo obbligato

formalmente alla reperibilità.

Del resto in un periodo che ha sostanzialmente visto una caduta del potere di acquisto dei salari, era difficile aspettarsi sforzi innovativi significativi in un campo difficile come quello dei quadri e dei lavoratori ad alta professionalità.

Tale situazione ha però una sua negatività intrinseca aggiuntiva, oltre che sul piano generale, se la si confronta con le esigenze di innovazione gestionale e tecnologica che hanno attraversato tutti i settori industriali italiani, che usciranno da questa crisi ben diversi e quindi avranno bisogno di progettualità nuova che richiede competenze adeguate.

Oggi le imprese si sono rese conto solo parzialmente che senza le alte professionalità non si rimane sul mercato, nemmeno locale, per cui l'azione sindacale deve continuare a riproporre con continuità il tema del ruolo delle alte professionalità, e del loro riconoscimento anche nei contratti, nel modo più esaustivo possibile.

Per quanto riguarda la specificità femminile, si può affermare sinteticamente che, in Italia in genere, benché siano le donne il segmento di popolazione con maggiore educazione, si assiste al paradosso di una presenza femminile in genere molto bassa nel mondo del lavoro, che diminuisce man mano che si sale nella scala gerarchica, e non supportato da un welfare state all'altezza della società attuale.

Da questo punto di vista, se appaiono essenziali delle politiche pubbliche in tal senso, concertate con le parti sociali, occorre però una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione delle aziende non solo sull'importanza di occupare e mantenere sul posto di lavoro le donne una volta che hanno avuto figli, ma occorre assumere anche atteggiamenti concretamente non penalizzanti quando, una volta individuati e promossi sistemi di conciliazione, come ad esempio il part time, il telelavoro, i congedi parentali sia per gli uomini che per le donne, la scelta di non dedicare tutto il proprio tempo al lavoro per un certo periodo non risulti alla fine limitante per i percorsi di carriera. Da questo punto di vista, che riguarda i quadri e le alte professionalità direttamente, occorre una nuova cultura di impresa che va promossa con azioni formative e informative.

Dal punto di vista più strettamente contrattuale e tenendo conto delle innovazioni comportamentali e di aspirazione soprattutto dei lavoratori ad alta professionalità, si pongono due linee di evoluzione innovativa delle norme e diritti dentro la contrattazione generale per tutti i lavoratori e le lavoratrici, economicamente dipendenti.:

- una specifica dentro la contrattazione per i lavoratori i lavoratori dipendenti;
- l'altra specifica per i lavoratori coinvolti nel ciclo produttivo.

Non si può affermare che i lavoratori ad alta professionalità vedano il loro unico sbocco professionale nel lavoro dipendente, ma non si può nemmeno pensare che il costo sociale dei diritti fondamentali di questi lavoratori non debba/possa essere uno degli elementi di una nuova ed equa politica dei redditi da attuare anche attraverso la contrattazione, con forme e modi innovativi, cioè non completamente collettiva ma non soltanto individualizzata. Ciò significa prevedere nella contrattazione collettiva un rafforzamento delle norme per le alte professionalità, con riconoscimenti anche individuali.

Da cui discende che nei contratti, o nelle leggi di accompagnamento, e possibilmente di riforma e miglioramento del mercato del lavoro, siano inserite norme che regolano il rapporto tra AP e aziende, non solo in termini di diritti, ma anche di lavoro e di strumenti di reciproco riconoscimento. Area che potrebbe essere definita

come un'evoluzione/innovazione del diritto del lavoro in quanto tale.

4. IL RAPPORTO TRA IMPRESA E RUOLO SINDACALE DEI LAVORATORI AD ALTA PROFESSIONALITA'

Anche in questa sede congressuale AgenQuadri si propone ai Sindacati Confederali, proprio nel momento in cui si sta operando per una profonda riforma del sistema di accesso al mercato del lavoro, con nuove funzioni delle istituzioni, di avviare una riflessione anche sugli effetti in atto sulle figure di Alta Professionalità, che sono in una fase di profonda trasformazione dei sistemi produttivi e dei meccanismi che presiedono alla cosiddetta "competizione globale".

In questa ottica, a nostro parere serve un impegno delle Regioni e iniziative comuni tra le parti sociali rappresentative del mondo del lavoro, a livello nazionale e territoriale, Sindacati e Associazioni industriali, al fine di organizzare le intese e gli strumenti necessari per monitorare e supportare gli impegni formativi delle Aziende/Enti, nello specifico anche per i Quadri e le Alte professionalità tecniche, a partire dai fondi interprofessionali.

Si propone la costituzione di un progetto regionale per l'attivazione di un Osservatorio Alte Professionalità dovrebbe tendere ad una indagine formativa, e modularsi nei compiti tra livello regionale e livello territoriale, ed armonizzarsi in relazione alle specificità del tessuto lavorativo di ogni territorio, e del grado di relazione e connessione tra istanza regionale e nazionale.

Il connubio tra etica ed economia non è, contrariamente a quanto si pensa, un tema recente, venuto alla ribalta durante l'ultima congiuntura economica; al contrario è un'antica questione che riguarda lo stesso sviluppo dell'economia di mercato e dell'impresa.

Occorre ripensare l'annosa questione dell'intervento dell'economia negli affari dello Stato (ad esempio nei sistemi di welfare, salute, sicurezza) che ha toccato più da vicino i meccanismi di gestione dell'impresa, ossia il suo sistema di governance. Il capitalismo manageriale azionario, inteso come sistema evoluto di governo delle imprese, di cui la crisi ha messo in luce i limiti sociali economici ed ambientali, aveva infatti fin ora contribuito a creare un'idea di "etica di settore", intesa a deresponsabilizzare i manager rispetto ai principi di natura morale generale (come onestà, giustizia, affidabilità sociale, rispetto dei doveri civili). Ciò aveva consentito alle imprese di massimizzare i profitti scaricando i costi generali – come l'inquinamento dovuto a mancato rispetto delle normative ambientali - sulla collettività.

Il Congresso AgenQuadri intende affermare che il dibattito sulla messa in discussione del modello di governance monostakeholder e sulla ridefinizione della funzione stessa d'impresa (da funzione produttiva a funzione sociale) debba vedere le forze sindacalizzate dei lavoratori ad alta professionalità come elementi motori ineludibili per affermare oggi un più concreto inserimento dei principi etici nella strategie aziendali, pena la sostenibilità del business nel tempo e nello spazio.

L'attenzione alla RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA è strategica per le tematiche dello sviluppo: per recuperare la perdita di capacità di crescita da parte dell'Europa nei confronti degli Stati Uniti, differenza che si cerca di recuperare mantenendo quelle che sono state sino ad ora le caratteristiche portanti della visione sociale europea (robusto sistema di Welfare, Sanità pubblica, difesa dell'occupazione).

Occorre quindi privilegiare la RESPONSABILITÀ SOCIALE, comprese le nostre proposte sul modello europeo di management responsabile, declinandola come uno degli strumenti europei, anche sindacali, nella strategia europea 2020.

AgenQuadri ritiene che la diffusione di processi innovativi nell'organizzazione del lavoro, quali il bilancio sociale, se orientato e realizzato adeguatamente, può diventare uno strumento fondamentale per ricostruire il senso e il rapporto che esiste tra professionalità, condizioni di lavoro e risultati, nonché per ridefinire le percezioni dei cittadini rispetto al valore e all'operato dei lavoratori pubblici.

Va rilevata l'importanza del ruolo dei lavoratori nel determinare sia i risultati che la percezione dell'attività dell'ente. Non è possibile pensare azioni di miglioramento, se di tale miglioramento non sono consapevoli e promotori gli stessi protagonisti che organizzano e gestiscono le attività.

Ma un elemento determinante è anche il livello di benessere dei lavoratori che operano all'interno dell'amministrazione. Da un'indagine realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica emerge che le dimensioni più rilevanti del benessere organizzativo, per i lavoratori pubblici, sono: il senso di utilità del proprio lavoro, il livello di ascolto, la circolazione delle informazioni, la qualità delle relazioni interpersonali. Realizzare un processo di rendicontazione sociale, come quello che porta alla redazione del bilancio sociale, implica una riflessione, all'interno dell'amministrazione su queste dimensioni e consente di intervenire in maniera positiva su di esse.

Appare evidente come, per orientare l'azione dei processi di rendicontazione verso una o più delle suddette finalità, sia essenziale il ruolo dei lavoratori dell'amministrazione, particolarmente di quelli ad elevata professionalità, ed inevitabile il loro coinvolgimento.

5. LE PROFESSIONI E IL SINDACATO

Il superamento del fordismo e della sua rigida distinzione tra il lavoro esecutivo e intellettuale, dipendente ed autonomo, di cui nel dibattito scientifico si parla ormai da decenni, è ormai una realtà anche nel contesto italiano.

Le imprese ed il mercato del lavoro hanno da tempo abbandonato il paradigma fordista ed anche la legislazione, nazionale e comunitaria, e le riflessioni sui sistemi di welfare stanno andando nella direzione di un superamento. Ma l'esito di questo superamento non è scontato. Solo se il sindacato, soprattutto nelle organizzazioni che come AgenQuadri si rivolgono ai quadri ed alle alte professionalità, sarà pronto ad affrontare queste nuove sfide, con una rinnovata capacità di elaborazione teorica e proposta politica, riaffermando quel principio storico che vede l'evoluzione delle strutture sindacali come conseguenza dei cambiamenti del mondo del lavoro e della struttura produttiva del Paese, si può sperare che il superamento dell'organizzazione classica del lavoro vada in una direzione di incremento delle tutele dei lavoratori. In caso contrario, questa evoluzione porta con sé un alto rischio di produrre prevalentemente condizioni di precarietà e sfruttamento per i lavoratori, professionali e non, nonché di svuotare progressivamente di significato il ruolo delle organizzazioni sindacali.

AgenQuadri deve oggi affrontare con serietà e decisione questa sfida, rafforzando i percorsi già avviati in questo senso e costruendone di nuovi.

Questa necessità è oggi resa più forte e più urgente dalla distribuzione perversa degli effetti della crisi, che tende a far pagare il prezzo soprattutto alle fasce deboli del lavoro. E di queste fasce deboli fanno oggi parte i giovani professionisti, che oggi pagano i costi su due fronti: da una parte per via di un mercato del lavoro eccessivamente deregolamentato e dall'altra a causa dei meccanismi di eccessiva chiusura del

mercato mantenuti dalle cosiddette lobby senatoriali delle professioni tradizionali. La CGIL e AgenQuadri con essa, hanno già deciso di rappresentare le libere professioni, ed al congresso di Rimini tale scelta verrà ribadita in modo da essere pienamente condivisa e inserita nelle future azioni sindacali. AgenQuadri intende essere parte attiva del processo, sinergicamente con la CGIL.

In quest'ottica va citato anche l'importante accordo tra EUROCADRES e CEPLIS siglato nei mesi scorsi, che consente ad EUROCADRES di rappresentare le libere professioni nel dialogo sociale europeo.

Sono numerose le questioni a cui, partendo dal terreno dell'estensione dei diritti sociali e di cittadinanza bisogna oggi trovare dimora all'interno del dibattito e dell'azione di AgenQuadri e di tutto il sindacato. Tra questi:

- la formulazione di un nuovo sistema di regole, che ponga particolare attenzione alla dimensione dei diritti;
- l'adeguamento dei contratti, che devono diventare capaci di affrontare in maniera efficace le problematiche e le esigenze poste dalle nuove professioni e dalle mutazioni in atto nel mercato del lavoro e nel sistema di welfare;
- una migliore regolamentazione dei rapporti con la committenza;
- il contrasto all'uso spregiudicato e ingiustificato delle prestazioni d'opera;
- la ridefinizione del prelievo previdenziale;
- la possibilità di una deduzione fiscale per i costi della formazione;
- la riforma degli ammortizzatori sociali;
- la riforma delle professioni e degli ordini professionali;
- il rapporto tra il sistema dell'istruzione, in particolare universitario, l'accesso al mercato del lavoro e delle professioni ed i sistemi di inquadramento contrattuale;
- la retribuzione dei tirocini e degli stage.

6. RAPPRESENTANZA E POLITICA ORGANIZZATIVA

L'obiettivo che CGIL e AgenQuadri per l'azione post congressuale si sono dati è la creazione di una rete AgenQuadri che sia presente nelle strutture e categorie della CGIL contestualmente alla necessità di creare una rappresentanza nei luoghi di lavoro, a livello nazionale ed UE, dei lavoratori ad alta professionalità.

Il raggiungimento di questo obiettivo deve contribuire:

- Dal punto di vista organizzativo ad incrementare le adesioni alla CGIL nel suo complesso.
- Dal punto di vista di politica sindacale ad avere un'ampia rappresentanza di questi lavoratori, sinergica e profondamente inserita nell'insieme del sistema democratico di progettazione dell'azione sindacale, e nelle sue fasi attuative.
- Non meno importante, e anzi decisivo, è costruire momenti di unità sindacale con i nostri colleghi di CISL e UIL impegnati sul nostro stesso terreno; AgenQuadri ricercherà l'unità sindacale, pur in presenza di differenze strategiche, sul merito delle cose, affinché il confronto fra posizioni diverse possa produrre

una sintesi avanzata, nell'interesse di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Sul piano organizzativo il congresso AgenQuadri, impegna il Comitato Direttivo a realizzare, utilizzando il programma organizzativo approvato nella Conferenza d'Organizzazione dell'Associazione, svoltasi il 6 maggio 2008 e confermato nella Conferenza d'Organizzazione della CGIL del 29-31 maggio 2008, i cui punti principali sono: il rinnovamento del patto di affiliazione con la CGIL a valere anche per le categorie e le strutture territoriali; il completamento organizzativo di AgenQuadri sui due livelli di contrattazione nazionale e territoriale; il coinvolgimento delle esperienze formative di AgenQuadri con quelle della CGIL Nazionale; la creazione di coordinamenti omogenei per settori per consentire ai quadri e alle alte professionalità la loro partecipazione alla contrattazione, ma, anche, alle attività di studio, analisi e ricerca su contrattazione e formazione.

Nel quadro del rinnovo del patto di affiliazione tra CGIL e AgenQuadri, e dell'allargamento delle funzioni di AgenQuadri verso la rappresentanza delle libere professioni, si propone che venga ridefinito il processo di canalizzazione tra categorie e AgenQuadri e la definizione delle adeguate risorse, necessarie all'attività dell'Associazione.

Approvato all'unanimità.