

DOCUMENTO AGENQUADRI CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL 2008

Dal documento di organizzazione diffuso nelle categorie e ad AGENQUADRI si possono isolare alcuni punti di particolare importanza la missione di AGENQUADRI, il contributo che AGENQUADRI può e deve dare a CGIL ed alle categorie, e naturalmente per la sua operatività.

Tali punti sono:

1. I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO
2. LE NOSTRE RAPPRESENTANZE PER UNA NUOVA CONFEDERALITA' NEL LAVORO CHE CAMBIA – TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI.

I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO

Il tema dei giovani si collega immediatamente a quanto uscito recentemente nel dibattito politico-sindacale sul livello salariale italiano confrontato con quello UE, generale e dei singoli componenti. Per meglio interpretare la situazione bisogna tentare un'analisi complessiva della situazione del sistema produttivo.

Alcune stime empiriche sulle fonti dello sviluppo hanno cercato di evidenziare il diverso peso dei fattori sulla produzione. Tali studi, in genere riferiti all'economia USA e volti ad enucleare gli effetti di lungo periodo dei singoli fattori sulla produzione di reddito, sono molto importanti per capire su quali leve di sviluppo i policy makers debbono agire affinché gli interventi risultino più efficaci.

Pur ricordando che lo sviluppo è un processo complesso che richiede l'azione coordinata di molteplici fattori e soggetti, tali studi hanno messo in luce un diverso peso dei singoli fattori: il progresso tecnico (che assomma più elementi tra cui conoscenze tecniche, economie esterne, allocazione dei fattori e altri) spiega circa i 2/3 dell'intero prodotto mentre la restante parte è lavoro e capitale, ma all'interno di questa quota, è il lavoro che ne spiega la quasi totalità. Ed il lavoro, inteso come capitale umano si collega direttamente al tema dei giovani.

Infatti i risultati degli studi implicano che, nel lungo periodo, se si vogliono aumentare i tassi di crescita del reddito, occorre agire in maniera calibrata su tutti i fattori; quindi non solo favorire l'accumulazione di capitale, ma anche in particolare intervenire sul lavoro e sulle conoscenze tecniche: la leva più importante risulta essere quindi quella della ricerca e dello sviluppo, dell'istruzione e dell'addestramento. D'altronde, un lavoratore qualificato è più produttivo di uno meno qualificato e anche il suo talento e le sue abilità naturali vengono meglio potenziate grazie agli investimenti in capitale umano. Rimane quindi di primaria importanza che il sindacato faccia propria e sostenga la seguente tesi: Una società non può svilupparsi pienamente se spende risorse per formare giovani con alta professionalità e poi non li impiega nel ciclo produttivo. Per impiegarli necessitano il controllo e la condivisione sociale di due parametri: i flussi di ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, quindi tempi e modi del mercato del lavoro dei giovani (leggi precarizzazione o flessibilità), rapporto tra sistema formativo alto e mondo del lavoro.

L'internazionalizzazione produttiva mostra una situazione di inferiorità italiana rispetto ai principali partner europei; questo è particolarmente vero per il settore HT.

Si nota negli anni una progressiva despecializzazione del sistema produttivo italiano e una sua incapacità a riallocare le risorse nei settori tecnologici avanzati, proprio in un momento in cui i Paesi europei si specializzavano, mostrando nel complesso UE scambi commerciali di HT superiore a quelli dei prodotti maturi.

L'Italia si contraddistingue per una posizione di debolezza nei settori HT, arretrando rispetto agli altri Paesi europei, e per la perdita delle modalità caratteristiche operative del sistema produttivo che, nel passato, hanno consentito all'Italia di affermare qualche elemento di competitività tecnologica.

Alcune nicchie di specializzazione produttiva che permangono, hanno solo consentito di delineare alcuni vantaggi competitivi relativi piuttosto che un filone strutturato di specializzazione dell'intero sistema nazionale.

I laureati tecnici sono situati al livello più basso tra i Paesi industriali

In sintesi si può affermare che il modello italiano di specializzazione produttiva è sempre lo stesso, non mostrando segni sostanziali di cambiamento, e anzi evidenziando sostanziali divergenze rispetto all'Europa nei settori più dinamici e innovativi: Paese trasformatore, competitività di prezzo, presenza nei settori più tradizionali dei beni di consumo e nell'HT della meccanica strumentale, PMI che, sebbene forti nei settori tradizionali, mostrano gli evidenti segni di crisi e limiti strutturali a competere e penetrare nei settori più complessi dell'innovazione tecnologica, che richiede risorse finanziarie umane e strutture di impresa che appaiono sempre più carenti nel contesto italiano.

Inoltre, la situazione italiana è resa ancora più difficile dal fatto che i mercati di tradizionale preminenza italiana sono prossimi alla saturazione e con concorrenza sempre più agguerrita non hanno consentito di mascherare ulteriormente la debolezza strutturale del sistema italiano che si è manifestata evidente negli ultimi anni, quando le politiche valutarie sono rese impossibili e quelle monetarie passate nelle mani europee.

Affinché si possa procedere verso un più convinto processo di sviluppo economico e sociale, basato su sentieri di crescita più moderni e competitivi, che assumono un rilievo anche per uno sviluppo sostenibile, si rende urgente un adeguamento strutturale e non di breve periodo che riesami alcuni punti fondamentali:

- Ø L'importanza dei processi di accumulazione tecnologica per lo sviluppo di un Paese e analisi dei vincoli allo sviluppo;
- Ø Le spese, il ruolo, l'organizzazione, l'apertura internazionale di R&S
- Ø I vincoli della rigidità delle specializzazioni e delle strutture di impresa;
- Ø Le politiche nazionali di sviluppo e i sentieri delineati in campo tecnologico di medio - lungo periodo e calibrate sulle specificità nazionali;
- Ø Risorse disponibili non solo finanziarie ma anche e soprattutto umane: quantità e qualità degli occupati e forza lavoro
- Ø Processo di integrazione europea e ruolo conservato dei governi nazionali in tema di innovazione tecnologica

Date queste analisi dal punto di vista sindacale si rafforza l'esigenza di una capacità di penetrazione nel modo giovanile delle alte professionalità, in modo intersettoriale, e con specifiche forti presenze territoriali: Condizioni queste ultime, che l'azione di AGENQUADRI può accompagnare e supportare, sia in termini elaborativi che operativi.

LE NOSTRE RAPPRESENTANZE PER UNA NUOVA CONFEDERALITA' NEL LAVORO CHE CAMBIA – TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI

La rappresentanza rimane per il sindacato la base ispiratrice del sistema di valori e di regole che la contrattazione rende operative ed attuate.

Le due tematiche RAPPRESENTANZA-CONTRATTAZIONE sono quindi destinate nell'azione sindacale ad esse sempre strettamente connesse ed a rivelare biunivoci condizionamenti.

Si sottolinea biunivoci condizionamenti, perché le modifiche dell'una influenzano l'altra e viceversa: all'inverso non è dato storicamente che l'arrestarsi dell'una non abbia avuto come conseguenza lo stallo dell'altra.

Essendo quindi AGENQUADRI caratterizzata da una storica, sia pure limitata, attività di supporto alle categorie nella contrattazione è da questa che vogliamo partire per dare il nostro contributo-riflessione.

La situazione sociale ed economica della UE, al cui interno l'Italia si innesta come uno dei partner più rilevanti, si configura in evoluzione rispetto a quanto attiene ai diritti sindacali ed all'esercizio e contenuto della contrattazione tra sindacati ed imprese relativo ai C.C.N.L.

Tale evoluzione della contrattazione è sicuramente già oggetto dell'azione di analisi e approfondimento della CGIL, nelle sue varie forme e istanze territoriali e di categoria, e AGENQUADRI intende tentare di contribuirvi, nelle parti che attengono ai lavoratori con alta professionalità.

Nel merito il direttivo AGENQUADRI sottolinea i seguenti punti:

- A) La contrattazione si sta evolvendo e non appare credibile un permanere delle attuali condizioni di merito e metodo, con cui si è sviluppata e applicata in Italia.
- B) Appare importante far permanere un ruolo ai C.C.N.L., che vanno però accompagnati da adeguati livelli di contrattazione aziendali e/o territoriali.
- C) Va recuperata l'attuale carenza dei C.C.N.L. rispetto ai diritti dei lavoratori dei vari settori, con contratti diversi da quello a "tempo indeterminato". Rimane infatti attualmente non tutelata e rappresentata adeguatamente, tutta la parte flessibile dell'occupazione (in Italia quantificabile in circa 3.000.000 di lavoratori). Tale carenza è una delle cause delle sofferenze del sistema pensionistico, e se prolungata ulteriormente, per effetti demografici ineludibili, rischia di mettere in crisi irreversibile il sistema previdenziale.
- D) Tra i lavoratori flessibili si riscontra una percentuale di circa il 60% di lavoratori con laurea o titolo equipollente, il cui impiego senza diritti ed in mansioni inferiori, riduce la Produttività del Sistema Italia. La tutela dei loro diritti diventa quindi un punto di qualificazione della contrattazione e della sua evoluzione.
- E) Il tema salariale, correttamente affrontato dalla CGIL anche con proposte riguardanti il carico fiscale oltre che il dimensionamento del salario, ha rilevanti effetti positivi per i lavoratori con alta professionalità, e in merito vanno quindi costruite le opportune e necessarie istanze e momenti di confronto e dibattito, dentro e fuori delle categorie, ma in sinergia con le stesse.
- F) I flussi migratori, e le conseguenti quote di accesso, presentano differenziazioni per i lavoratori con alte professionalità. In un ottica di interpretazione positiva per il sistema paese, della mescolanza e collaborazione tra ricercatori, tecnici e manager di diverse provenienze e scuole di pensiero e formazione, all'interno di uno stesso tessuto produttivo, appare necessario affrontare e regolamentare tale argomento dentro i prossimi C.C.N.L.