

## RELAZIONE CONFERENZA D'ORGANIZZAZIONE AGENQUADRI/NAZIONALE

**Roma 6 Maggio 2008**

I lavori di oggi si inseriscono nel percorso iniziato nel mese di Gennaio di quest'anno. Un percorso che terminerà con la Conferenza Nazionale della CGIL, prevista dal 29 al 31 Maggio prossimi.

Questi mesi hanno visto l'impegno di tutte le strutture della Confederazione in una discussione approfondita sui temi e sugli obiettivi della Conferenza.

Questo ultimo aspetto, da solo, evidenzia l'importanza di questo appuntamento, ben evidenziato dal tema della Conferenza: *“la Cgil per riprogettare il Paese, rafforzare la rappresentanza e la rappresentatività, per una rinnovata confederalità dell'organizzazione”*, tema tanto impegnativo quanto necessario.

Questa fase del percorso non è stata certamente neutra. Contrassegnata infatti dalla crisi finanziaria sui mutui in particolare negli Stati Uniti, quella energetica che sta avendo pesanti e ancora non prevedibili ripercussioni a livello internazionale, la crisi di Governo, le elezioni politiche, alle quali siamo stati chiamati in virtù di una legge elettorale certamente discutibile e discussa, e che non ha consentito ai cittadini di scegliere i propri candidati. Questa affermazione non vuole essere un alibi per non riconoscere la validità democratica del risultato che ha consegnato il Paese, con una maggioranza netta al governo del centro-destra, ed è ovvio pensare quindi per l'intera legislatura.

Non è questa la sede per fare dissertazione ed analisi sul voto, ma qualche considerazione, vista l'importanza e l'attualità vorrei farla:

Considero il risultato elettorale, in parte anche il frutto dei due anni che hanno marcato troppe contraddizioni del Governo Prodi. Per innumerevoli dispute interne, per non aver saputo valorizzare alcuni risultati positivi come ad esempio l'accordo sul welfare e il risanamento dei conti pubblici. Anche se poi i lavoratori e pensionati hanno pensato di averlo pagato ancora una volta soprattutto loro. Un Governo che si è attardato sulle riforme, che non ha ascoltato e dato risposte alle proposte del sindacato per alleviare i pesanti disagi economici delle lavoratrici e dei lavoratori. Ci riferiamo al documento sul fisco e la legalità, ai mancati interventi su prezzi e tariffe, di aver infine semplificato troppo nel dare risposte all'insicurezza, vera o percepita dei cittadini. Insomma troppa distanza tra le attese e i bisogni. Non voglio nascondermi dietro a un dito. Il risultato è un risultato, come già ribadito prima,

democratico e quindi assolutamente da rispettare, non posso però non rilevare come i programmi del centro destra da sempre marchino una distanza maggiore rispetto alle nostre posizioni e quindi, a mio avviso, anche da quelle dei lavoratori che noi rappresentiamo. Il fatto che una parte di elettorato, il così detto elettorato mobile, anche di lavoratori nostri iscritti, si sia spostato verso il centro destra, pur non essendo una novità di oggi, ci conferma nel contempo, che i lavoratori ci riconoscono rappresentanza ed autonomia. La conferenza d'organizzazione in corso indica una crescita dei nostri iscritti attivi. Ovviamente questo non significa che il fenomeno non vada attentamente approfondito e valutato, ma sbaglia Montezemolo quando nella sua analisi mette insieme l'appartenenza al sindacato, il voto dei lavoratori e gli interessi dell'impresa. Come ha detto giustamente il nostro Segretario Generale, noi non ci permetteremo mai di dire che se molti imprenditori votassero diversamente dal centro destra, allora Confindustria sarebbe per questo poco rappresentativa. Questo era vero un tempo, quando le ideologie erano più forti, ormai da un po' di anni conta di più la rappresentanza degli interessi che, comunque per il sindacato non potrà mai prescindere dal mantenere il carattere della coesione e solidarietà sociale. Se questa volta poi la mobilità del voto è più evidente, questo è dovuto anche alla semplificazione del quadro politico.

Ciò detto noi ci dobbiamo confrontare con il nuovo Governo senza guerre preventive ma senza ripartire da zero. Ricominciando proprio dalle richieste unitarie rimaste sospese o inevase e considerando come priorità assolute la restituzione fiscale ai lavoratori e ai pensionati. Cosa che oltre a dare risposte a una situazione economica divenuta ormai insostenibile, aiuterà a far ripartire i consumi; la politica dei prezzi e delle tariffe, quelle della salute e della formazione, partendo dalla scuola e per tutto l'arco della vita, i rinnovi dei contratti ancora aperti, sino e non ultima, l'attuazione dell'accordo quadro sulla sicurezza dei posti di lavoro, senza modifiche e facendo quello che il primo Maggio ci ha proposto il Presidente della Repubblica, rimboccarsi le maniche, senza ulteriori indugi o ripensamenti.

Questo è bene che ce lo diciamo subito perché, secondo uno studio di Banca Intesa (quindi non di parte sindacale), gli impegni presi in campagna elettorale dal centro-destra, peserebbero circa 30-40 miliardi. Non sono quindi maliziosa quando affermo che forse è per questo che nell'ultima fase della campagna elettorale, il leader della destra ha parlato della necessità di fare sacrifici, evidentemente ha voluto mettere le mani avanti, vista l'impossibilità di mantenere le promesse elettorali. Il tempo, un tempo breve, ci dirà a chi si intende chiedere i sacrifici e credo che su questa base il sindacato, unitariamente, misurerà le proprie risposte.

Suppongo che tutti siamo preoccupati dell'andamento del nostro Paese, praticamente ultimo in Europa in termini di sviluppo, di salari, di investimenti, innovazioni, di formazione ecc.

Noi siamo preoccupati perché abbiamo un'idea di Paese, che comprende anche le istituzioni, e mettiamo in campo una nostra proposta per cambiarlo. Spiace quindi

sentir dire dalla nuova Presidente di Confindustria che, oltre ad aver raccolto il testimone da Montezemolo ribadendo tutti i ritardi del sindacato come *“insopportabili e non più tollerabili”*, ha dichiarato anche che Confindustria non si occuperà più di legge elettorale o di istituzioni.

Una dichiarazione davvero incomprensibile, perché significa non avere un'idea di Paese nel quale collocare i legittimi interessi delle imprese rappresentate.

Quanto ai ritardi del sindacato, siamo consapevoli che abbiamo spazi per migliorare e infatti, la Conferenza d'Organizzazione ha l'obiettivo di colmare al massimo possibile questi spazi, ci piacerebbe sapere qual è il progetto di Confindustria per migliorare quella parte di classe imprenditoriale con gravi miopie, carenze pesanti nell'innovazione e che, in modo molto discutibile, di fronte alle stragi sul lavoro, si preoccupa di chiedere la modifica delle sanzioni e che, mentre fa propria una politica dura e pura sull'immigrazione poi, si scopre, parlo sempre di una parte, utilizza migliaia di lavoratori irregolari, con condizioni di sfruttamento paurose.

Siamo invece d'accordo quando Confindustria afferma che è necessario sulla sicurezza fare investimenti importanti nella formazione, così come abbiamo apprezzato molto, quando con un colpo d'ala, la stessa ha assunto una posizione netta contro la mafia in Sicilia.

Personalmente e non da sola, ho salutato con piacere l'avvento di una donna alla massima responsabilità di Confindustria, auspico un segno forte di discontinuità.

C'è esigenza di un Paese normale e noi ogni giorno non ci stanchiamo di lavorare per questo.

Enzo Biagi, che è sempre con noi attraverso le testimonianze che ci ha lasciato, in una di queste ci ha augurato un Paese normale in una Europa normale, in un mondo normale. Definendo così la normalità, (cito solo alcuni passaggi): *“un paese normale è quello dal quale non emigrano più i giovani migliori, perché non trovano più un lavoro retribuito dignitosamente, è quello in cui per affermarsi e per emergere non bisogna più far parte di un gruppo, è quello in cui nessun bambino è privo di cibo e di cure...”* e termina dicendo che *“un Paese normale, un'Europa normale, un mondo normale è quello in cui i bambini finiscono le loro giornate in un lettino, con le lenzuola che profumano di pulito”*. Biagi ha descritto il concetto da par suo, noi lavoriamo per questo, nessuno ci chieda di rinunciarci.

E allora anche i lavori di oggi stanno dentro a questo solco, abbiamo detto che lavoriamo per migliorarci, per vincere la sfida di saperci adeguare meglio è più velocemente alle nuove esigenze di un mondo che cambia a prescindere da noi e se noi ci siamo, non cambierà come vorremmo noi.

L'AgendaQuadri si occupa di alte professionalità e nell'affrontare la nostra Conferenza abbiamo titolato il nostro impegno per l'innovazione, per i giovani, le donne, le competenze delle alte professionalità.

Nella seconda parte della giornata, discuteremo del documento politico che abbiamo preparato. Questa mattina ascolteremo con grande attenzione i contributi dei nostri oratori, che ringraziamo per aver accettato l'invito.

La nostra analisi ci fa dire che oggi la prima cosa da battere è l'incertezza, e la paura di cambiare, la paura di non farcela. Il futuro ci affascina ma, al tempo stesso, ci mette a disagio l'incertezza a cui esso ci costringe, Mark Twain lo diceva simpaticamente “ io sono per il progresso, sono tutti questi cambiamenti ciò che contesto”.

Il risultato è che spesso rispondiamo a questa incertezza facendo finta che il cambiamento non ci sia.

Ora è evidente che un cambiamento del quale i lavoratori non siano protagonisti, non potrebbe che essere un mutamento che li penalizza, il cambiamento da solo non significa affatto miglioramento.

Dobbiamo quindi saper cogliere le opportunità che i mutamenti ci possono proporre e se i cambiamenti sono tanti dovremmo pensare che forse maggiori possono diventare le opportunità di scelta.

Questa questione non riguarda solo il nostro Paese. Da noi è più evidente, ma è tutta la nostra vecchia Europa che ha paura di cambiare.

Alla base di questo manca un presupposto fondamentale, una visione comune e, quindi, degli obiettivi condivisi.

Se non si sa o non si condivide dove si sta andando, allora qualsiasi cambiamento genererà dispute ed ansie.

Ovviamente lungi da me l'intenzione di semplificare i grandi problemi dell'oggi e del domani, ma non è negandoli che si risolveranno.

Se questa analisi può essere condivisa è evidente come le alte professionalità abbiano un compito fondamentale in questo. Includendo ovviamente anche chi ha grandi responsabilità nel lavoro sindacale.

Ecco perché, il nostro documento politico, in massima parte, si rivolge all'interno dell'organizzazione; declinando il documento della Conferenza confederale Cgil, sull'esigenza di imprimere cambiamenti per meglio rappresentare le alte professionalità. Recuperando soprattutto la rappresentanza dei giovani e delle donne.

La filosofia è quella sottolineata sopra, la società cambia rapidamente e noi dobbiamo adeguare i nostri strumenti e le nostre politiche ad essi, cogliendoli e trasformandoli in proposte positive, per non esserne travolti e quindi doverli subire.

Il nuovo ordine mondiale che si è andato creando in questi anni ha colto più le esigenze degli interessi finanziari, quelli immediati, facendo pagare il prezzo ai lavoratori.

Noi siamo convinti che le alte professionalità abbiano bisogno del sindacato almeno quanto il sindacato ha bisogno di loro.

Per fare in modo che questo diventi però patrimonio e convinzione comune, bisogna che il sindacato sia presente, con forti competenze, laddove i problemi si vivono quotidianamente, partendo quindi dai luoghi di lavoro.

È necessario, cosa sulla quale peraltro si sta lavorando unitariamente, innovare il sistema contrattuale, per essere più vicini alle esigenze dei lavoratori e poter dare risposte adeguate, che non possono più essere immaginate a matrice.

Per fare questo, fermo restando l'indispensabilità dei contratti nazionali, che danno una risposta di regole e garanzie generali – in caso contrario, tanto più in un Paese come il nostro, ricco di piccole e piccolissime aziende, non si potrebbero garantire nemmeno i diritti minimi – va sviluppata la contrattazione di secondo livello, per cogliere peculiarità che un contratto nazionale non può ovviamente fare, senza il timore di innovare e senza immaginare che alle esigenze di quadri, dirigenti e alte professionalità si possa rispondere con strumenti generali.

Negli ultimi anni poco e con grande fatica si è innovato nei contratti riguardo a queste figure che, non trovando risposte dai contratti alle loro esigenze e peculiarità, se **forti** professionalmente, cercano direttamente con le aziende soluzioni individuali. In questo modo il sindacato perde una visione complessiva e resta anche privo degli strumenti rivendicativi che gli consentano di innovare i contratti.

Ci sono state ovviamente lodevoli eccezioni, ma a nostro parere largamente insufficienti.

Quello che io e non solo io penso è che i lavoratori altamente professionalizzati sono una risorsa per il sindacato e vadano quindi rappresentati adeguatamente.

Ecco quindi la nostra proposta per la creazione di una rete di rappresentanza di AgenQuadri nelle categorie e nei territori. Questi lavoratori, se opportunamente coinvolti, saranno un aiuto concreto attraverso le loro competenze. Per meglio comprendere le esigenze, le carenze, le opportunità o i rischi dei piani industriali, ad esempio, dell'organizzazione del lavoro. Ma andranno anche opportunamente coinvolti nella costruzione delle piattaforme e nelle trattative, insomma nella tutela dei loro legittimi interessi e diritti.

Altro punto nodale è la formazione e la ricerca. Il documento Confederale dà una grande spinta e fa proposte concrete su questo punto. Strategia sulla quale il documento politico di AgenQuadri, non solo esprime piena condivisione e sostegno, ma mette a disposizione, le proprie competenze e risorse.

In questi anni AgenQuadri ha lavorato per dotarsi e far crescere strumenti propri ed unitari, indirizzati a promuovere, sviluppare e anche attuare progetti formativi. Come è ovvio, particolarmente per le alte professionalità.

Siamo convinti che il sindacato deve fare, per i propri quadri, quello che chiede di fare alle aziende e cioè ricerca, innovazione e formazione continua.

C'è poi il grande problema del lavoro dei giovani e delle donne che, anche quando altamente scolarizzati, muniti di laurea e master, finiscono in lavori dequalificanti e comunque in grande maggioranza con lavori precari, mal retribuiti o che difficilmente garantiscono una crescita professionale.

Dobbiamo intercettare i giovani. Sono il nostro domani e la nostra maggiore responsabilità. Offrendo loro proposte concrete per aiutarli ad uscire da questa situazione di insicurezza. È un lavoro difficile, molti giovani ci sentono lontani dai loro bisogni e questo non va bene. Dobbiamo conquistare la loro fiducia e valorizzare la voglia di essere parte attiva e protagonista nel sindacato. D'altronde, come diciamo nel documento "se non ci appassioniamo ai giovani, perché i giovani dovrebbero appassionarsi al sindacato". Anche qui quindi urgono ricerca e proposte.

È un problema particolarmente grave in Italia, ma anche in Europa esistono pesanti contraddizioni. Leggevo in questi giorni che la Germania incentiva i suoi giovani laureati, perché vadano a lavorare in altri Paesi, soprattutto nel Nord Europa. In un primo momento ho pensato ad una politica di accrescimento professionale, per poi tornare più agguerriti nel proprio Paese, non è così. Il problema è che le Aziende tedesche assumono laureati dall'India e dall'Est Europeo perché costano meno!

Molto rilevante è anche il problema per i lavoratori ad Alta Professionalità over 50. Finita o in via di superamento, perlomeno in Europa, la politica della rottamazione (brutto termine ma anche brutto periodo), sembra essere già fallito anche il progetto part-time per anziani in Italia, sia per il costo della vita, sia per la mancanza di incentivi e per le ricadute sul nostro sistema previdenziale. I dati dicono che sono solo 342000 i lavoratori over 55 che lavorano part-time, mentre il dato demografico ci dice, ricerca Isfol, che gli over 55 interessati sono 2,7milioni, dato in crescita nei prossimi anni.

Comincia quindi ad aumentare, l'attenzione di Aziende nei confronti dei lavoratori over 50. Si studiano progetti sanitari, di utilizzo maggiore delle esperienze lavorative per affiancamento ai giovani, ma non solo. Qualche azienda comincia a includere nella gestione dei talenti anche i lavoratori over 50.

Questo per ora in Europa. Leggiamo ad esempio che BMW ha elaborato un programma per adeguare il posto di lavoro e altre strumentazioni, ad esempio schermi più grandi, palestre ecc... Questa è un'azienda filantropica? No, sono solo previdenti, poiché sanno che già nel 2017 l'età media dei lavoratori dell'azienda ad esempio salirà di otto anni. Altre aziende, sempre in Germania, hanno previsto iniziative

simili. Secondo una ricerca pubblicata lo scorso 21 Aprile, nei prossimi anni, ci sarà una “penuria inedita” di ingegneri, valutata in una carenza di 95000 persone laureate in questa disciplina, in questo contesto è evidente che l’esperienza dei più anziani diventa rilevante.

Si pensa anche ad una diversa organizzazione degli orari di lavoro, poiché le persone anziane hanno ritmi diversi e all’inclusione di questi soggetti nella formazione permanente e riqualificazione.

È evidente che su queste scelte incida anche la politica pensionistica introdotta in Germania, che eleva l’età di pensionamento fino a 67 anni.

A me viene facile una riflessione, ma perché non si pensa anche a fare politiche incentivanti per trattenere i giovani nel proprio paese invece di incentivarli per andarsene? La mobilità da i suoi frutti se vi si accede come libera opzione.

Ho citato la Germania perché da sempre considerata il motore dell’Europa. È chiaro che anche il quadro europeo con l’allargamento si modifica ed è anche evidente che andrebbero fatti opportuni approfondimenti. Magari in altra sede e con un’altra iniziativa.

Sono le contraddizioni del presente ma, in ogni caso, credo che anche in Italia, dove la situazione demografica è quella che ogni giorno ci ricordano, bisognerà fare delle proposte in questa direzione, partendo da noi.

Sulla situazione in Europa quindi non mi dilungo oltre, nel corso dei nostri lavori avremo l’intervento di Carlo Parietti, Presidente di Eurocadres che sarà certamente utile per avere un quadro più complessivo.

Vorrei soffermarmi ora su AgenQuadri, i rapporti unitari, il lavoro fatto e sui progetti comuni che stiamo portando avanti.

Dicevo prima, quando parlavo del progetto di rilancio della confederazione su ricerca e formazione che AgenQuadri, in questi ultimi anni, ha lavorato insieme a Apq/Cisl e Ciq Uil per agevolare il processo di creazione di soggetti che lavorano in questa direzione. Sia per AgenQuadri sia in modo unitario attraverso la messa in campo del consorzio RSFC e di cui le associazioni sono il comitato scientifico.

Inoltre, quest’anno si svolgerà la terza edizione del premio Etica & Impresa promosso dalle tre associazioni confederali insieme a AIDP e Federmanagement, oggi nostri graditi ospiti.

L’iniziativa nata per premiare i migliori accordi sindacali, sui diversi temi che di anno in anno i promotori scelgono, ha già avuto un gratificante successo, tant’è vero che si lavora ad un progetto più ampio, con altri soggetti (come importanti aziende vincitrici delle edizioni del premio degli anni precedenti, università ecc.), sempre nell’ottica di valorizzare quello che di buono si fa, non quello che si dichiara o ci si propone di fare.

Negli anni precedenti abbiamo anche lavorato a proposte di legge sulla rappresentanza, ad un osservatorio istituzionale per le alte professionalità, a nostre proposte sulla contrattazione. Tutti temi di attualità ancora irrisolti.

Il rapporti unitari sono ottimi, probabilmente siamo agevolati dal fatto che non fa capo a noi direttamente la contrattazione. Credo però sia giunto il momento che il nostro lavoro si integri di più con le categorie e le strutture sindacali territoriali.

Non sarà indifferente a questo l'esito del lavoro che stanno facendo Cgil Cisl e Uil, sulla contrattazione, sulla democrazia e sulla rappresentanza.

Da ultimo un accenno alle proposte organizzative di AgenQuadri per la Conferenza Nazionale Cgil:

- Chiediamo di rinnovare il patto di affiliazione con la Cgil Nazionale e che questo sia efficace per tutte le strutture dell'Organizzazione;
- Chiediamo il consolidamento organizzativo di AgenQuadri sui due livelli connessi alle sedi di contrattazione, nazionale e territoriale,
- Chiediamo ed offriamo studio ed elaborazioni per settori, utilizzando una rete di quadri concordata e definita con le strutture della Cgil.
- Proponiamo integrazione tra i nostri strumenti di studio e di formazione nel coordinamento previsto dalla Cgil.

È ovviamente una proposta aperta, che semplifica quanto previsto dall'attuale patto di affiliazione valorizzando le risorse da impegnare sugli obiettivi posti.

Chiedo scusa agli ospiti per quest'ultimo passaggio interno all'organizzazione e chiudo questa introduzione citando Di Vittorio, non solo in quanto maestro, ma per capire quanto sia ancora vero quello che lui affermava:

*“...avevamo bisogno di dirigenti e il movimento operaio se li è creati questi dirigenti! Noi concepiamo la cultura come strumento potentissimo di elevazione intellettuale, morale e professionale del popolo, come strumento di sviluppo civile e di emancipazione sociale ed umana”.*

Ovviamente erano altri tempi. Oggi parliamo dell'esigenza dei lavoratori tutti e in particolar modo le alte professionalità di avere formazione durante tutto l'arco della vita, come presupposto indispensabile per poter sperare di avere un lavoro dignitoso. In fondo però, è sempre di questo che parlava Di Vittorio.

Grazie.