

Domenico Carrieri¹

Testo non rivisto dall'autore

Intanto vi ringrazio per l'invito, perché una riflessione sulla rappresentanza dei quadri è importante. Però dobbiamo dire che dopo qualche fenomeno di effervescenza successivo al 1980, c'è un libro interessante di Baldissera – un sociologo torinese – ma non ci sono studi sistematici a cui fare riferimento. C'è, quindi, un problema conoscitivo, e questo problema forse emerge anche dalle cose che abbiamo sentito finora. Perché ci sono almeno due problemi importanti dal nostro punto di vista. Uno: quanti sono i quadri? Ho sentito 400.000. Ricordo che Corleo dice un milione nel suo volume aggiornato di recente. Quindi, se fosse così, ci sarebbe stato un calo. E quali sono le tendenze? Crescono o non crescono? Cambia o non cambia la loro professionalità? Una delle previsioni fatte – tutta da verificare – era che l'affermazione di modelli produttivi più piatti avrebbe reso più complicata la collocazione di figure come i quadri all'interno del sistema produttivo e ne avrebbe richiesto la ridefinizione di professionalità. C'è quindi un problema conoscitivo su quanti sono, quali sono, quali sono le domande di rappresentanza che esprimono. C'è poi un altro problema conoscitivo che riguarda – e, ahinoi, di questo sono responsabili i sindacati che praticano poco questa dimensione quantitativa con regolarità – quanti sono i quadri all'interno delle strutture di rappresentanza sindacale. La verità è che noi abbiamo un deficit di informazioni, salvo che nel settore pubblico. Il settore pubblico. Come sapete, esiste una legge, esiste anche un soggetto che certifica la rappresentatività sia elettorale che associativa e quindi in quel caso abbiamo le informazioni importanti su quella che è l'intelaiatura della rappresentatività delle organizzazioni. Ma non dei gruppi sociali o dei sottogruppi, che è un'altra questione. Più drammaticamente, in generale, non esiste, nonostante i tentativi fatti in passato, un archivio sistematico sulle rappresentanze sindacali unitarie. Archivio che dovrebbe dirci quante sono e quale è la composizione sociale dei rappresentanti. Quindi abbiamo informazioni che per carenze conoscitive da parte delle organizzazioni, sono molto frammentarie. Detto questo come cappello introduttivo, quando si parla di questo tema in realtà si sovrappongono quasi sempre due dimensioni diverse. Una è la questione di quanto le organizzazioni rappresentino, rispetto a interessi eterogenei, una base sociale differenziata che riguarda le diverse componenti del mondo del lavoro. Questa è la dimensione della rappresentanza in senso lato. C'è poi l'altra dimensione, che è quella a cui alludeva adesso Paolo Terranova, che è quella della rappresentatività. Cioè come si selezionano i soggetti che rappresentano, con quali modalità, con quali criteri e con quali regole. In realtà in Italia si parla soprattutto di questa seconda parte. La prima è vista come un cappello o un prodotto, mentre le cose sono un po' più complicate. Vorrei però, rispetto alla dimensione generale della

¹ Professore ordinario di Sociologia economica e del lavoro – Università di Teramo

rappresentanza, fare una sottolineatura, perché questa ci consente di capire perché il tema “quadri” è rilevante. Allora noi abbiamo, sulla base delle informazioni dei dati statistici, una tendenza alla riduzione della sindacalizzazione e della rappresentanza – anche se non sono esattamente la stessa cosa – della maggioranza dei paesi più industrializzati. L’Italia è uno dei pochi paesi in controtendenza, almeno negli ultimi anni, perché continua ad avere una crescita non fortissima, ma costante anche di iscrizione tra i lavoratori attivi. Però in generale c’è una tendenza alla riduzione. Tendenza che è dovuta, tra le altre cose, al fatto che i gruppi sociali che tendono a iscriversi ai sindacati – lavoratori poco qualificati, lavoratori manuali, lavoratori bisognosi di tutele di vario tipo – si stanno restringendo. Crescono altri tipi di lavoratori – spesso con contratti instabili, ma non sempre – e una componente significativa di questi lavoratori sono i lavoratori professionalizzati o ad alta professionalità, come dite voi o come dicono altri studiosi – punti di vista sociologici – lavoratori della conoscenza. Secondo un nostro autorevole collega, che è Butera il 41% dei lavoratori italiani – dato che io tratto con le molle – sarebbero lavoratori della conoscenza. Io sarei un po’ più cauto perché poi si fanno aggregazioni statistiche, diciamo anche ardite. Anche perché da questo dato risulterebbe che abbiamo più lavoratori della conoscenza degli Stati Uniti, e questo mi fornisce qualche scetticismo e cautela interpretativa. Però non c’è dubbio – adesso al di là della dimensione statistica – che stanno crescendo soprattutto i lavoratori che basano la loro attività produttiva su aspetti cognitivi, relazionali, che sono più o meno qualificati e che le organizzazioni sindacali hanno una difficoltà tradizionale a interloquire e a rappresentare questi lavoratori. Lo dicono tutti gli studi e ce lo dice, ce lo ricorda periodicamente anche l’organizzazione internazionale del lavoro, che ci segnala come i sindacati stentino a organizzare i lavoratori giovani, i lavoratori qualificati e i lavoratori con contratti temporanei. Che poi spesso sono la stessa cosa. Non sempre, ma spesso sono la stessa cosa. I quadri sono uno dei gruppi che sta all’interno di questo orizzonte più vasto. Qui capiamo anche perché i quadri all’inizio si sono autorganizzati e autorganizzati contro il movimento sindacale tradizionale, alla ricerca di avere intanto un riconoscimento giuridico e poi di ottenere strumenti di autotutela specifici all’interno dei contratti di lavoro. È dato importante, quindi, che in corso d’opera le organizzazioni sindacali invece cercassero di misurarsi con questo problema, perché i quadri sono dei lavoratori subordinati, non sono dei manager e neppure, tanto meno, dei datori di lavoro. Sono lavoratori subordinati con problemi in parte affini e in parte specifici rispetto agli altri lavoratori subordinati. Ora, non vi ho sentito fare cifre su quanti sono, quanti davvero ne organizzate, quanti ne potreste organizzare, però possiamo dire che non sono tantissimi o sicuramente non sono la quota maggioritaria i lavoratori sindacalizzati. Continua a esserci un problema di rapporto tra questo gruppo e le organizzazioni sindacali confederali. Questo problema ha una sua radice originaria oggettiva. È più facile organizzarsi in rappresentanza di specifici interessi attraverso proprie strutture associative. Abbiamo tante associazioni professionali,

dai piloti ai macchinisti, anche con caratteristiche diverse i quadri. Perché, diciamo, quando si hanno interessi omogenei si tende ad autorappresentarsi. Il mestiere del sindacato confederale è un mestiere più complicato. Perché il sindacato confederale – quello che gli studi comparati definiscono encompassing, cioè che abbraccia tanti interessi, tutti gli interessi relativi al mondo del lavoro – deve trovare una qualche intermediazione – come dice uno degli scienziati politici inventori del neocorporativismo, concetto con cui si sono interpretati questi fenomeni – e una sintesi tra questi interessi. Deve cioè fare in modo che questi interessi che sono differenti, esprimono domande differenti, anche se hanno forti aspetti di convergenza, poi trovino dei punti fondamentali in cui si riconoscano tutti insieme e non è un lavoro per nulla facile. Ripeto, è più facile la rappresentanza specifica degli interessi; più difficile invece costruire – perché si costruisce nel tempo, attraverso approssimazioni successive – una rappresentanza aggregata, che tenga insieme in modo equilibrato e senza che nessuno sia svantaggiato, i diversi interessi. Possiamo dire però senza alcun dubbio che il nostro sindacalismo confederale non dà uno spazio adeguato alle categorie di lavoratori che non rientrano nei suoi standard rappresentativi tradizionali. Stenta a rappresentarli perché non ne conosce le domande e perché interpreta anche in modo tradizionale l'attività di intermediazione di rappresentanza. Per cui alla fine, diciamo la verità, tra i quadri, chi è che aderisce alla CGIL? Aderiscono quelli che hanno convinzioni politiche, ideali e culturali più forti. Ma non perché siano effettivamente rappresentati dalle strategie, dalle politiche contrattuali che la Confederazione riesce a elaborare ed esprimere. In termini politologici l'interrogativo è come riuscire a far fare alle organizzazioni confederali non solo il mestiere per il quale sono vocate, che è quello della aggregazione degli interessi, ma anche il mestiere della articolazione degli interessi. Cioè tener conto di segmenti specifici, rispetto ai quali va tenuta in considerazione quale è il tipo di aspettative più importanti a cui fornire risposte di natura contrattuale. Uno dei metodi con cui si può fare è quello di garantire, attraverso meccanismi e regole, una qualche forma di rappresentatività ai diversi gruppi di lavoratori. La possibilità di eleggere una rappresentanza anche quando non vi siano quote significative della forza lavoro. Magari rappresentanza che non entra negli organismi, ma che dialoga con gli organismi e quindi abbia una sua autonomia e una sua soggettività. E devo dire però che da questo punto di vista la mancanza di dati ci dice che questa strada non è stata seguita in modo costante e in profondità. Credo che qualche accordo fatto a livello di categoria preveda i collegi riservati, ma questo non riguarda tutte le esperienze e tutti gli accordi fatti nell'ambito delle categorie tradizionali. Il fatto che voi non disponiate di dati, poi ci dice anche che questi accordi tendono a essere aggirati, non applicati, solo utilizzati quando c'è qualcuno che si attiva, ma non in modo sistematico. Peraltro, questo lo so per esperienza diretta, lì dove abbiamo una esperienza più strutturata nel settore pubblico, il riconoscimento di una peculiarità di rappresentanza dei quadri non c'è. Non c'è nei contratti, dove abbiamo provato a inserire – con

grandi difficoltà, perché ci sono molte resistenze da parte delle organizzazioni sindacali confederali – norme che riguardano le alte professionalità; non c'è dal punto di vista degli strumenti rappresentativi, perché non ci sono collegi riservati. L'unica distinzione che vige è quella tra dipendenti e dirigenti e questa distinzione taglia seccamente in due, lasciando la parte più professionalizzata che sta in mezzo, fuori dalla logica della rappresentanza strutturata. Ovviamente io sono dell'idea che ci siano aspetti fondamentali nel sistema di rappresentatività praticato nel settore pubblico che vanno coltivati ma, appunto, vanno adattati a questo segmento professionale significativo. Quale è lo strumento peculiare? Vi ricordo, visto che qui si parla di regole, che l'Italia è l'unico paese in cui vige un doppio regime per la misurazione della rappresentatività, che riguarda la misurazione non solo dei dati elettorali ma anche degli iscritti. C'è un doppio regime e in qualche modo un doppio incentivo che riguarda tutti e due i legami. Nessun paese misura gli iscritti, misura i voti. Adesso c'è da poco anche una legge in Francia e sicuramente una legge che non si occupa degli iscritti anche perché gli iscritti sono pochissimi e quindi giustamente sarebbe anche, per certi versi, fuorviante. Ma lo stesso in Spagna o in altri paesi dove esiste un pluralismo sindacale, la rappresentatività viene misurata. Vi ricordo anche che – e questo è uno dei vari vulnus anche c'è nel nostro sistema anche dove è più strutturato – per esempio i dirigenti, che pur dovrebbero attenersi per legge a questo meccanismo, in realtà non hanno le elezioni, non hanno le RSU. La legge lo prevede, ma le organizzazioni sindacali si sono de facto accordate perché i dirigenti non eleggessero rappresentanze sindacali. Per cui, per i dirigenti, la rappresentatività si misura solo sul dato associativo. Questo è ovviamente un paradosso. Le regole che non impediscono – questo è importante, voi sapete che c'è la soglia del 5% per l'accesso alla contrattazione – di coltivare la specificità professionale. Noi abbiamo, soprattutto nelle aree della dirigenza dei sindacati chiaramente professionali. E quello che le regole consentono, e anzi favoriscono, è una aggregazione tra i soggetti. Io mi sono occupato molto dei medici. I medici sono probabilmente la categoria italiana – questo è poco noto – più sindacalizzata. Abbiamo un tasso di sindacalizzazione che arriva a superare il 70%. CGIL, CISAL e UIL hanno un peso modesto – circa il 30% della sindacalizzazione della categoria – il restante è formato da organizzazioni di natura professionale con varie radici storiche, che spesso si sono fuse per avere una soglia rappresentativa più significativa. Questo lo segnalo perché è un modo in cui i quadri dovrebbero iniziare ad attivarsi per avere una propria vocazione organizzativa, facendo accordi intersindacali per poter avere davvero un po' di persone all'interno degli organismi di rappresentanza di base. L'ultimo aspetto, riguarda le regole per misurare la rappresentatività in prospettiva. Questo è un tema molto dibattuto. Ne parliamo da anni senza arrivare a un punto di caduta soddisfacente. Io vedo che c'è una novità significativa che poi però non si è tradotta in pratica. È che CGIL, CISL e UIL, quando hanno sottoscritto la piattaforma per l'accordo su sistema contrattuale del Marzo 2008, hanno trovato

un'intesa di massima in cui hanno detto:

1 – che questa materia va regolata per legge, ma che deve essere una legislazione di sostegno agli accordi tra le parti e quindi non una legge dirigista fatta dall'alto;

2 – che il criterio di misurazione, un compromesso felice che ha funzionato, debba essere quello di misurare sia gli iscritti che i voti;

3 – che invece, per quanto riguarda gli altri meccanismi di verifica del consenso si rimanda alle singole categorie, ad accordi generali, in riferimento a prassi da seguire nel corso del tempo.

Quindi è un accordo che dice alcune cose abbastanza precise e nello stesso tempo apre a possibili procedure anche di verifica democratica referendaria più ampie. Il vero interrogativo è il perché questo accordo non si sia tradotto in una intesa formale e qui entriamo nelle nebbie della politica del nostro paese che non decide. Io tendo a dire che quanto più i sindacati sono divisi, servirebbero regole. Ma proprio perché divisi è difficile farne. È quindi una specie di cane che si morde la coda. Non c'è dubbio però che queste regole servano e che dal punto di vista dei quadri servirebbe quello che ora manca nei progetti di legge e cioè la combinazione tra la logica maggioritaria e degli incentivi alla rappresentanza puntuale degli interessi. Perché se la logica è solo quella maggioritaria o ipermaggioritaria è evidente che per i gruppi professionali più piccoli sarà sempre difficile avere un diritto di accesso significativo. Vi ricordo quali sono le proposte sul tappeto. La prima proposta, che è una non proposta, è quella del governo. Il ministro del lavoro dice che “non bisogna fare leggi”, perché lui pensa così anche di fare l'occholino alla CISL. Ma a me non serve che la CISL abbia una posizione iperastenzionista come era nella sua tradizione. Credo ci sia stata un'evoluzione, la CISL dice che a certe condizioni si può arrivare a una regolazione di questa materia e credo che CISL e UIL siano sicuramente sensibili anche al problema di come trovare uno spazio per i quadri e per alte professionalità dentro questa regolazione. La posizione del governo è una posizione molto conservatrice e stagnazionista, che non ha nemmeno una funzione pratica significativa. La seconda posizione strutturata è quella che potremmo definire di “generalizzazione” della democrazia sindacale, che è stata oggetto di una proposta di legge elaborata dalla FIOM. Ora io credo che questa sia una strada sbagliata per due ragioni: la prima è che non può essere una categoria sindacale a presentare un progetto di riforma generale, mi pare che sia del tutto improprio e anche incomprensibile. La seconda ragione di mezzo, ma ve ne sono anche altre, è che il tema della democrazia, della democrazia referendaria, che pure ha una sua valenza, è difficile possa essere normato con leggi e criteri vincolanti. È un ambito interno alle organizzazioni sindacali e debbono essere loro a definire, di volta in volta, quando ricorrere a strumenti di verifica del consenso. Come CGIL, CISL e UIL hanno fatto, ottenendone un successo importante, all'epoca del referendum sull'accordo di concertazione nel 2007, mostrando che quella è una strada che può

essere utilmente perseguita. È stata perseguita anche adesso a Pomigliano e paradossalmente, proprio l'organizzazione che chiede che si facciano sempre referendum – la FIOM – ha detto che il referendum non andava bene come modalità di decisione. La terza ipotesi, che è quella sostanzialmente fatta propria anche da CGIL, CISL e UIL, è quella di generalizzare il modello del settore pubblico. Ovviamente adattandosi al fatto che, mentre il datore di lavoro pubblico è sostanzialmente unitario, all'interno dei settori produttivi privati c'è una maggiore complessità organizzativa, dovuta anche alla presenza di tante piccole imprese. Questo significa anche che vale la regola che per dare validità ai contratti bisogna che le organizzazioni firmatarie superino il 50,1% dei consensi degli iscritti e i voti dei lavoratori interessati. Nel settore pubblico, in passato, questa regola ha consentito di fare accordi e contratti iperunitari. Un po' meno nell'ultimo periodo perché ci sono state divisioni, in verità più favorite dall'intervento del ministro Brunetta che da vere e proprie scelte delle organizzazioni sindacali. C'è una quarta ipotesi che cito, perché credo ne abbia parlato il Segretario della CGIL e anch'io l'ho sostenuta in passato, che è diversa dall'idea che l'amico Senatore Ichino propaganda spesso e cioè che per misurare la rappresentatività la cosa migliore è quella che si confrontino delle coalizioni sindacali e chi vince prende tutto. Io penso che nelle organizzazioni sindacali, come ci hanno insegnato i classici, non funzioni il principio di maggioranza o perlomeno può vigere, ma come estrema ratio: il principio di maggioranza vige nella democrazia politica, non all'interno della rappresentanza sindacale. Per questo sarebbe bene che venissero incentivati meccanismi di convergenza e di unità tra le organizzazioni sindacali. Uno dei modi in cui si può fare è elevare la soglia per la misurazione della rappresentanza e portarla al 60% o anche sopra. A quel punto è difficile che singole organizzazioni o anche gruppi di organizzazioni siano in grado di autoregolare da sole, diciamo con i muscoli, i contratti di lavoro. Quindi vedete che ci sono delle ipotesi. Alcune vanno affinate. C'è molta carne al fuoco ma speriamo che l'arrosto finalmente si faccia. Grazie.