

Ringrazio Paolo per la domanda che mi ha posto, molto stimolante anche se discretamente complessa: da decenni si parla di crisi della rappresentanza sindacale e delle possibili soluzioni. Dal dibattito sinora sono emerse molte suggestioni utili. Paola De Vivo ci ha appena presentato i dati di una ricerca recente, dal titolo provocatorio “A chi serve il sindacato?”, ma vorrei ricordare che anche Ichino si è cimentato nel 2005 nella riflessione “A cosa serve il sindacato?”, mentre negli Stati Uniti gli studiosi Freeman e Medoff si erano posti la domanda “Cosa fanno i sindacati?”. Come si vede, modi molto diversi per indagare sul senso attuale di una grande istituzione nata sul finire dell'Ottocento.

Se il futuro del sindacalismo richiede ampie riflessioni, ciò ancor di più vale per la rappresentanza dei quadri e dei lavoratori a elevata professionalità. Mimmo Carrieri prima aveva ricordato che esistono poche ricerche sistematiche sui quadri, ed aveva richiamato gli studi del 1988 di Baldissera sulla marcia dei quarantamila capi Fiat, da cui l'autore fa discendere l'inizio delle politiche della disuguaglianza. A mio avviso esistono, più che vere e proprie scoperte scientifiche, tutta una serie di conferme ricorrenti nella storia della rappresentanza. Ad esempio, la considerazione che il sindacato fa fatica a rappresentare lavoratori al di fuori dei luoghi tradizionali di lavoro. Questa non è una novità, ovviamente. I coniugi Webb, nel 1897, nel libro “Industrial Democracy”, consigliano al nascente sindacato industriale inglese di rafforzarsi anzitutto nelle grandi imprese, perché lì il costo della sindacalizzazione e della rappresentanza è più basso. Per cui, chi lavora nelle piccole imprese in fin dei conti può entrare nel sindacato in un secondo tempo. Una delle particolarità del nostro sindacalismo è che per fortuna non ha seguito questo consiglio e ciò anche se la grande fabbrica ha mantenuto nel sindacalismo italiano un forte radicamento, anche simbolico. Si pensi ad alcuni Reparti famosi, come le presse di Mirafiori a Torino, su cui un tempo si misuravano le politiche sindacali dei metalmeccanici. La professoressa De Vivo, nella sua ricerca, ha notato il paradosso di quegli intervistati che dicono: “il sindacato è utile ma a me non serve”. Io credo che, in fondo, il problema attuale della rappresentanza dei quadri e delle alte professionalità sia proprio qui: nel riconoscere l'utilità generale del sindacato, ma anche la relativa inutilità per la propria specifica posizione, mansione e lavoro. Ricordo che molti anni fa, Mimmo Carrieri ed io, quando eravamo giovani ricercatori all'IRES, facemmo alcune ricerche sulla rappresentanza e arrivammo a capire che i lavoratori vedevano il sindacato in maniera duale, come se avessero sul naso delle lenti bifocali, che permettono la visione da vicino e da lontano. Da una parte i lavoratori che intervistavamo ci dicevano: “Il sindacato è l'organizzazione dei grandi leader che vedi in televisione, che vanno a discutere con i Governi, che con la concertazione rappresentano i lavoratori davanti ai grandi problemi dell'Italia”. Però, dall'altra parte, lo stesso lavoratore ci diceva: “il sindacato è anche il mio delegato sindacale, quello che sta dentro la fabbrica, che fa il mio stesso lavoro e che capisce quali sono i miei problemi di ogni giorno”. Ecco, questo secondo aspetto oggi tende a perdersi. Vorrei brevemente ricordare le epocali trasformazioni subite dal lavoro negli ultimi decenni:

- *L'orario di lavoro*. Rispetto al passato si sviluppano attività basate su un'organizzazione temporale flessibile e dinamica dipendente dalle esigenze dell'impresa e, seppur con varie limitazioni, anche del lavoratore.
- *La stabilità del posto di lavoro*. Emergono contratti di lavoro flessibili e atipici nei quali il progetto di lavoro è orientato alla realizzazione di un compito o di un obiettivo per un determinato periodo temporale. Viene quindi meno la continuità dell'occupazione e la retribuzione è slegata dall'orario di lavoro.
- Si modifica di conseguenza il *contratto sociale tra datore di lavoro e dipendente*. Al tradizionale contratto deciso collettivamente tra aziende e sindacati, si affiancano contratti soggetti a minori garanzie e all'individualizzazione dei rapporti di lavoro.
- *L'ubicazione*. Un numero crescente di attività viene svincolato dalla sede tradizionale del lavoro e si esplica in luoghi distanti dall'ufficio. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione rendono il lavoro idoneo a essere svolto in posti differenti: in viaggio, da

¹ Docente di sociologia dell'organizzazione – Università di Roma “La Sapienza”

casa, presso un cliente, in una sede periferica, nella sede di un fornitore, etc., secondo le necessità e degli obiettivi organizzativi e professionali.

A seguito di tali trasformazioni, per il sindacato nella Società dell'Informazione si aprono tre sfide cruciali:

- a) riuscire a rappresentare le nuove categorie di lavoratori. Non si tratta soltanto di organizzare donne, giovani, immigrati, ma anche e soprattutto di accogliere istanze nuove, che vanno dalla conciliazione dei tempi, sino alle tutele sociali di base, di cui molti nuovi lavori sono privi;
- b) agire nei nuovi luoghi di lavoro (settori produttivi emergenti, industrie ad alta tecnologia), ma anche imparare a seguire i lavoratori flessibili nelle loro peregrinazioni tra un'azienda e l'altra;
- c) operare nelle nuove forme di organizzazione (imprese a rete, aziende virtuali, imprese su scala globale)

Ciò significa che il sindacato deve riuscire a rappresentare persone che sono sempre meno all'interno di grandi collettivi lavorativi ma che sempre di più hanno, in molti modi, bisogno del sindacalista vicino. E non necessariamente vicino fisicamente: in tal senso le tecnologie possono aiutare molto. Lo scollamento cui assistiamo tra lavoratori e sindacato non si misura quindi più sul tasso di sindacalizzazione – che, per inciso, in Italia è ancora ben oltre il 30% – a percentuale superiore alla media OCSE.

Nel caso delle alte professionalità vedo due problematiche concorrenti. La prima è il rapporto tra la contrattazione collettiva e la contrattazione individuale. Storicamente i sindacati non hanno protetto con la stessa intensità gli operai alla catena di montaggio e chi era portatore di alte professionalità, e ciò per due motivi: perché spesso questi ultimi aderivano e si riconoscevano in associazioni professionali che cercavano – spesso con successo, anche se in maniera impropria – di rappresentarli anche sindacalmente. È noto che l'associazione degli anestesisti o l'ordine dei giornalisti non dovrebbe essere un'organizzazione di rappresentanza sindacale ma professionale. Però, se i sindacati gli lasciano fare anche il loro mestiere, quelli lo fanno, perché hanno le loro convenienze a farlo. Il problema, quindi, è di chi non copre lo spazio della contrattazione dei professionisti ignorando che rappresentanza associativa e sindacale non sono necessariamente in contrasto e possono convivere. Il secondo problema è forse più spinoso: come si fa a far convivere dentro i sindacati – che appunto per il loro carattere generale guardano dapprima al livello, molto elevato, dei diritti – l'idea che quel quadro, quel professionista, ha anche una capacità, almeno in alcuni casi, di contrattazione autonoma e individuale nei confronti del proprio datore di lavoro? Cioè, che quella persona, se da una parte ha bisogno di una organizzazione di rappresentanza, dall'altra nonostante tutto riesce a contrattarsi i bonus individuali? Naturalmente non tutti i quadri riescono ad andare dal loro datore di lavoro a discutere del proprio trattamento economico: si pensi ai dipendenti delle grandi imprese o a chi lavora nella pubblica amministrazione. Non è un caso che la massima sindacalizzazione tra i quadri si misura proprio nel settore pubblico, perché lì non c'è spazio di trattativa individuale e tutte le richieste debbono essere portate alla luce del sole nel processo negoziale. Quanto detto apre un dualismo interessante per i sindacati. Da quello che ho capito di Agenquadri, essa rappresenta soprattutto quadri che lavorano dentro organismi strutturati, cioè, nella pubblica amministrazione e nelle imprese di maggiori dimensioni. Posti dove, in qualche modo, la qualifica di quadro è riconosciuta e normata. Ben diverso è quando si vuole ragionare delle alte professionalità o dei professionisti. La Consulta delle professioni della CGIL, ad esempio, ha identificato varie categorie di professionisti, dai medici ai consulenti aziendali, sino agli archeologi. Vorrei aggiungere che sono professionisti anche gli oltre 200.000 titolari di partita IVA iscritti alla Gestione Separata INPS. Al netto ovviamente di coloro che sono stati forzati ad aprire una partita Iva per ridurre i costi dell'impresa. In Germania e in Spagna, come sapete, il professionista che ottiene oltre il 70% del proprio reddito annuale da un unico datore di lavoro non è considerato tale, e per quell'anno gli si applicano – a spese dell'impresa – le tutele del lavoro dipendente. Lo stesso dovrebbe avvenire in Italia dopo l'entrata in vigore della discussa riforma del mercato del lavoro. Rappresentare il lavoro professionale ad alta qualificazione richiede di togliere un velo dalla figura

del quadro; se lo facessimo si aprirebbe uno scenario completamente nuovo. Il professionista non si trova concentrato nelle grandi imprese; inoltre egli potrebbe non essere poi così... professionista nei fatti, ma somigliare a un dipendente. Una buona dose di professionisti li troviamo, ad esempio, occultati nell'universo delle collaborazioni a progetto. Ad esempio ve ne sono 30.000 che fanno ricerca, 80.000 che lavorano nei giornali e nelle case editrici e altri ancora. Come si fa a tutelare questi soggetti, a rappresentarli tramite un sindacato, a fargli arrivare le nostre proposte? Il problema della scarsa conoscenza reciproca è importante. Nessuno vuole farsi rappresentare da un'organizzazione che non sa quali sono i propri interessi reali e concreti. Su questo porto l'esempio del modo in cui – anche con il benessere del sindacato – si sono elevate le contribuzioni degli iscritti alla gestione separata, che è passata in pochissimi anni dal 10 al 28% (e si avvia ad arrivare al 33%), senza rendersi conto che oltre un certo costo, il datore di lavoro ha iniziato a scaricare sulle spalle dei lavoratori l'onere del pagamento anche dei contributi dovuti dall'azienda.

Sono sempre di più i contratti fatti a giovani ricercatori, professionisti e consulenti, siano essi collaboratori a progetto che persone con la partita IVA, ai quali si fanno firmare contratti al lordo di tutti i contributi, anche quelli a carico del datore di lavoro, come l'IRAP e ovviamente la ritenuta pensionistica. Si è così creato, in nome dell'uniformità dei diritti pensionistici, una struttura fiscalmente ingiusta, che grava su lavoratori che sono quelli che forse oggi si voleva provare a rappresentare meglio. Per recuperare il gap che si è creato, bisogna fare capire a questi lavoratori cosa concretamente il sindacato può fare per loro. Intendiamoci, mi sembra sacrosanto che anche parasubordinati e professionisti debbano arrivare a pagare una ritenuta previdenziale in linea con quella dei dipendenti, però dobbiamo creare un quadro di regole preciso, nel quale sia certo qual è la quota che il lavoratore versa e qual è la quota che paga il datore di lavoro e che esista una retribuzione minima per evitare fenomeni di ricatto individuale e dumping sociale.

La rappresentanza sindacale dei quadri e delle alte professionalità necessita oggi di un rinnovamento per passare, da un modello tradizionale di azione in cui informazione, orientamento, discussione e decisione si susseguono secondo una precisa liturgia organizzativa, a un modello reticolare e orizzontale, più consono al modo di comunicare che utilizzano i giovani professionisti e le imprese ai tempi di Internet. In questa prospettiva la Rete rappresenta un'incredibile opportunità per ricostruire i necessari legami sociali tra il sindacato e i lavoratori, compromessi dai processi produttivi di decentramento e flessibilizzazione realizzatisi nei due ultimi decenni. In Italia la riflessione intorno al rapporto tra Internet e sindacato è ancora in una fase embrionale, mentre ad esempio in Gran Bretagna si è cominciato a parlare di *e-unions* – sindacati che devono fornire ai propri iscritti, informazioni e servizi personalizzati in tempo reale grazie al supporto delle tecnologie digitali – già nel 2000. Passo dopo passo, i migliori studiosi internazionali parlano oggi – mutuando il linguaggio del sistema operativo Linux – di *Sindacato Open Source*, inteso come forma organizzativa che fa un uso esclusivo di internet per erogare informazioni agli iscritti, ma anche per connettere tra di loro attivisti e delegati di aziende diverse e per fornire ai lavoratori servizi che vanno al di là di quelli legati alla contrattazione collettiva. Il sindacato Open Source, quindi, crea una comunità virtuale tra sindacalisti e lavoratori, soprattutto di aziende ove non esiste una rappresentanza organizzata. Tali sindacati sono tutt'altro che virtuali: proprio come quelli che operano in fabbrica, fanno campagne di tesseramento, hanno propri leader e militanti, portano avanti lotte e rivendicazioni. L'idea dell'Open Source è felicemente coniugabile con l'idea della rappresentanza dei quadri e dei lavoratori con alte professionalità. Ciò apre uno scenario nuovo, che richiede un utilizzo creativo delle tecnologie delle informazioni. Il sindacato è stato sempre attento alla comunicazione, però non alla comunicazione associativa, se così la vogliamo chiamare. Le Tecnologie dell'Informazione vengono ampiamente utilizzate dai quadri, quindi la conseguenza mi pare abbastanza logica: il sindacato deve usare le tecnologie a scopo associativo. Quindi finalizzarli non solo a farsi conoscere – e già questo sarebbe un passo avanti – ma anche ad aumentare la partecipazione grazie a forum, referendum in rete, ecc. Ad esempio, se noi domani facessimo un referendum online tra i collaboratori e i professionisti della Gestione Separata per chiedergli:

“Ritenete utile che il sindacato si impegni per creare una qualche forma di rappresentanza dentro l’INPS?”, io penso che ci sarebbero una valanga di voti a favore di questa idea, perché la cosa più folle che si possa pensare è che qualcuno debba versare un terzo del proprio reddito e che nell’Ente che gestisce il tuo Fondo non c’è nessuno eletto da te che possa verificare come i tuoi soldi vengono amministrati. Una regolare elezione è stata fatta solo un paio di volte, tra fine degli anni ’90 e inizio 2000, dopo poco che il fondo fu costituito e poi mai più. Oggi alla Gestione Separata afferiscono circa 1,5 milioni di lavoratori, che versano cinque miliardi e duecento milioni di euro ogni anno in contributi e prendono indietro prestazioni per 200 milioni di euro. Un Bancomat che funziona bene e che garantisce il pagamento di tanti altri fondi in affanno. Questa è una situazione che oggettivamente sta bene quasi a tutti: Governo, sindacati, partiti, tranne che, ovviamente, ai parasubordinati e alle associazioni che cercano di rappresentarli. Questo ci dice che la strada da fare per rappresentare i quadri e le alte professionalità è lunga, difficile e richiede qualche decisione coraggiosa e non convenzionale del mondo sindacale. Le tecnologie in questo possono aiutare, ma non bisogna fare l’errore di pensare che cambiando il sistema organizzativo si diventa automaticamente più rappresentativi. Per diventarlo davvero bisogna intercettare – mi rifaccio a ciò che diceva prima Paola De Vivo – i bisogni di quelle specifiche persone, perché altrimenti sarebbe meglio non rappresentarle.