

Recensioni

Il sindacato di chi ha il «posto». E gli altri lavoratori?

Adolfo Braga; Mimmo Carrieri. Sindacato e delegati : alla prova del lavoro che cambia. Roma: Donzelli, c2007

Lo studio dello scenario che meritoriamente la CGIL ha portato avanti rispetto alle Rappresentanze sindacali unitarie, sia a livello teorico che empirico, porta alla ribalta sia luci che ombre. Non vi è dubbio infatti che il ruolo dei delegati sindacali abbia prodotto un'azione sinergica e al tempo stesso strutturata per tutelare interessi che sono stati nel periodo fordista fortemente omogenei e di natura prevalentemente materiale. La tesi del volume, ricco di spunti ma anche sintetico, è quella di confermare un certo modo di assicurare delle relazioni industriali che mettano il lavoratore in una condizione di non subalternità (parità di forza con i datori di lavoro e il management) e di coesione (assenza di individualismo e di ogni "divide et impera"). Tuttavia si porta avanti un discorso chiaro e lucido sui limiti del presente modello: si ammette che la presente situazione - così come si è andata sviluppando nel corso della seconda metà del secolo scorso - si è logorata, forse non a causa di un fallimento interno, quanto piuttosto a causa delle trasformazioni del mondo del lavoro che travalicano frontiere e garanzie contrattuali e giuridiche ormai infrante. In qualche modo le relazioni industriali confederali (e non) così come le conosciamo, sono diventate in parte obsolete a causa dei propri successi. In particolare, si è voluto porre l'accento su una possibile frattura che può verificarsi all'interno del sindacato fra base (gli iscritti e i delegati) e vertici dirigenziali: i primi sono sempre più orientati a risolvere problemi concreti, ormai spinti forse da una mentalità più pragmatica e meno ideologica, attenta all'iscrizione al sindacato come "servizio atteso" più che come adesione di principio; i secondi invece sviluppano nel tempo abilità e competenze più politiche, facendo della propria azione una vera e propria carriera. Gli autori cercano di introdurre un discorso organizzativistico e di cultura delle organizzazioni, non solo per cercare di capire innanzitutto l'identikit di alcune figure chiave delle RSU come i quadri, ma anche le possibili risposte che si possono offrire.

Il piano analitico scelto, infatti, è quello dei quadri, opportunamente individuati come il livello intermedio fra la base e i vertici. Costoro appaiono spinti da forze contrapposte, ovvero da quelle figure che in un'azienda verrebbero chiamati i "middle manager".

Le analisi in apertura di Ida Regalia supportano un'idea di delegato sindacale che cresce all'aumentare della possibilità di dedicare tempo (ad esempio più i maschi che le femmine), ma anche maggiori possibilità di imprimere efficacia alla propria azione sono fattori

(maggiore performatività) che tendono a rendere il sindacato più vitale. Infatti sono più partecipi le persone con maggiore anzianità, le persone impiegate nel pubblico impiego (ovvero quelle che più facilmente possono lottare per delle rivendicazioni), oppure le persone che lavorano in contesti in cui vi è forte bisogno di relazioni industriali non improvvisate e responsabili - come è nel caso diffuso delle PMI - ad essere quei contesti ad oggi più efficaci nell'azione di tutela dei lavoratori.

Se da una parte si conferma il binomio vicendevolmente rafforzante di azione sindacale e politica, è possibile tuttavia far emergere la "probabilità dell'efficacia" dell'azione sindacale come variabile discriminante "anche" dell'impegno dei delegati. In questo modo si possono tracciare le relative diffusioni delle iscrizioni al sindacato medesimo: maggiore la possibilità di concludere qualcosa, di arrivare a dei risultati, maggiore la possibilità di incontrare contesti favorevoli, impegnati e dediti a sponsorizzare e affidarsi alle RSU. Questa conclusione è tanto vera quanto si può leggere: «la conseguenza visibile si manifesta nel fatto che i sindacati non riescono a rappresentare in modo adeguato le componenti più dinamiche e quelle più problematiche dell'economia fluida e del lavoro flessibile» (pag. 5). È da questa presa di coscienza che gli autori giungono ad affermare che è sì vero che l'influenza dei sindacati è positivamente correlata allo sviluppo delle proprie rappresentanze di base, ma allo stesso tempo affermano che questa relazione tende a essere meno forte laddove si creano - come sta avvenendo in Italia e in altri contesti comunitari da svariati anni - sacche crescenti di lavoro "diverso" per contenuti, contratti, tipologia, eterogeneità interna e traiettorie di carriera (interne e soprattutto esterne). Insomma, tutto ciò che potrebbe essere definito lavoro non standard, non solo per motivi giuslavoristi e previdenziali, ma anche per un'analisi reale delle condizioni di lavoro, tendono a rendere meno proficua l'azione ordinaria e tradizionale delle RSU.

Le trasformazioni del lavoro, spesse volte identificate da concetti come "precarariato", "flessibilità" o "cognitariato", "lavoro atipico" ecc. rischiano di far erodere pericolosamente le RSU dal proprio interno. Uno dei dati più lampanti a questo proposito è quello relativo alle differenze generazionali fra quadri con più esperienza e quadri con minore anzianità (e quindi per forza di cose più giovani). Ne è una prova inconfutabile, e al tempo stesso preoccupante, il fatto che la disponibilità a ricandidarsi al ruolo di quadro, disaggregata per classi di anzianità maturata, dimostra che nel totale quasi il 60% degli attuali quadri si ricandiderebbe. Però, fra coloro che hanno più di 8 anni di esperienza, la percentuale è quasi del 70%, mentre è di poco superiore al 50% se i quadri vantano meno di 3 anni di anzianità. È evidente che il lavoro del delegato sindacale assume quindi una connotazione carrieristica, peraltro per certi versi auspicabile; la nota dolente semmai è la registrazione di segnali, troppo spesso non entusiasti, di tanti giovani che hanno provato a svolgere il delicato compito del delegato, ma non sempre sembrano disposti a dedicarsi ulteriormente. Altri indici interessanti su una certa perdita di partecipazione - in uno scenario, giova ripetere, di generale buona salute delle RSU nel Paese - sono quelli relativi alla partecipazione dei delegati alla

contrattazione, suddivisa per età. Fra chi ha più di 45 anni, solo un sindacalista su 10 non ha mai preso parte, in nessun modo, a contrattazioni, mentre fra chi ha meno di 35 anni la quota arriva al 23,5%. Il ruolo del negoziatore invece mostra la tendenza opposta, cioè speculare: solo il 15% dei giovani delegati (under 35) hanno rivestito tale ruolo, mentre fra gli over 45 la percentuale sale al 38,6%, indice del fatto che la partecipazione potrebbe indebolirsi alla base e rischiare di far saltare l'indispensabile funzione sindacale (quale che ne sia la forma, il contenuto, e gli strumenti per rivendicarla) ad un'intera generazione di lavoratori.

Il ruolo delle RSU appare sensibilmente non centrato con il dibattito scientifico e mediatico corrente se si vanno a osservare le priorità che i quadri hanno rilasciato durante le interviste. Stando alla loro opinione, nel 55,6% dei casi è la condizione di lavoro a essere un problema emergente; nel 45,9% si citano gli aumenti retributivi; ma solo al terzo posto, menzionato dal 34,2%, troviamo il contrasto alla precarizzazione. Anche questo dato conferma che le RSU, per come sono oggi, funzionano ed è importantissimo che continuino a svolgere la propria azione, ma è altrettanto vero che sembra del tutto carente una riflessione organica, e soprattutto una risposta organizzativa e opportunamente pensata, per affrontare le sfide inedite del lavoro post-fordista. Se la metà degli iscritti ai sindacati - i pensionati - devono lottare per cause sacrosante, è altrettanto vero che le nuove generazioni soffrono di problemi diversi, ma pur sempre di piena attinenza alle relazioni industriali. Alla luce di questi fatti emerge chiaramente che esiste un problema di un non adeguato peso specifico delle nuove generazioni, anche senza eventualmente tener conto del valore strategico che i giovani ricoprirebbero in prospettiva futura, osservazione che ne farebbe risultare più urgente la riflessione e l'intervento. È ragionevole ritenere che vi sia una sottovalutazione del problema del lavoro atipico se si tiene conto anche del fatto che gli stessi delegati sindacali non enfatizzano il precariato come un elemento determinante, quando invece la letteratura scientifica ha ormai fatto i conti con gli effetti (positivi e negativi, voluti o perversi) del ricorso a forme di lavoro diverse da quelle del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Infatti la statistica che più colpisce al riguardo non è relativa a un generale atteggiamento positivo o negativo nei confronti del ricorso alla contrattazione collettiva nei casi di lavoro atipico nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni, ma proprio il fatto che prevale un'opinione di "ininfluenza": il 54% dei delegati CGIL la pensa così, come il 53% di CISL e UIL, e addirittura il 78,1 per cento dei quadri extra confederali, per un totale di 55,2 sindacalisti del campione della ricerca (728 intervistati, estratti in modo tale da rappresentare le macroregioni, aree metropolitane e province, le diverse sigle e le tre confederazioni e quelle extraconfederali). Gli autori sottolineano prontamente al riguardo che è probabile che vi siano linee diverse a seconda dei sindacati su questo argomento specifico, e che soprattutto si possa ritenere inadeguato lo strumento della contrattazione collettiva in taluni casi, ovvero allorché si adottino forme di lavoro diverse. D'altronde è proprio da questa consapevolezza che sorge impellente la necessità di organizzare strumenti "ad hoc", dato che vi è tutto sommato la capacità critica -

non solamente ai vertici dei sindacati, ma anche fra i quadri - di riconoscere il cambiamento radicale che le trasformazioni giuslavoriste hanno introdotto nell'ultimo decennio. Una delle conclusioni a cui si giunge infatti è che esiste «una percezione, da parte degli stessi sindacalisti, della validità di alcune competenze tratte dalle esperienze passate e nel contempo di una loro inadeguatezza nella fase attuale» (pag. 113). Difatti il bilancio rimane positivo sull'opera delle RSU, ma si palesa una certa insufficienza di immaginare e progettare la "stessa funzione con strumenti diversi".

Non a caso il bilancio che gli autori offrono ai pochi dati qui selezionati è infatti che siamo di fronte a «un sindacalismo più laico e pragmatico, spesso capace di utile "problem solving", qualche volta di fiammate di mobilitazione collettiva. Ma difficilmente in grado di "problem setting", in altri termini di reinventare l'agenda dei problemi per mettersi più in sintonia con le trasformazioni sociali del lavoro» (pag. 61). Gli autori quindi rilanciano il problema della rappresentanza per sventare il rischio di un sindacato che protegga chi ha già forme di garanzie, ovvero i lavoratori standard che possono essere definiti "insiders". Il rischio di avere un sindacato di chi ha il posto di lavoro, contrapposto ai lavoratori dei mille lavori non garantiti, è certamente forte, ma gli autori hanno il merito di fare un passo in più rendendo esplicite le difficoltà per raggiungere tale scopo: «ogni tentativo di modificare la rappresentanza in una direzione più ampia di quella tradizionale - dai lavoratori flessibili a comunità più ampie, quando entra in gioco l'interesse generale - si scontra con le resistenze dei già rappresentati e con la necessità di fornire a essi una continuità di tutele» (pag. 63). Tale sfida comporta processi lunghi e delicati, così come mettere in atto fatti concreti, risorse organizzative e retoriche (una "narrazione politico-culturale più ampia", come la definiscono gli stessi autori) che facciano superare le ritrosie di lavoratori diversi, così come si è già verificato più volte nelle rivoluzioni industriali nello stesso mondo operaio.

Si può aggiungere che con questo volume denso di dati e riflessioni tende a venir meno (ma forse in questa occasione non vi è stato lo spazio necessario) la prospettiva storica e l'analisi critica delle rappresentanze sindacali unitarie come momento storico di sintesi e unione pur sempre nel rispetto dei tre sindacati che ne fanno parte. Infatti se le esigenze di un'azione sinergica sono senza dubbio rimaste quanto meno inalterate, le premesse contestuali, normative e organizzative datate più di un decennio forse potrebbero essere aggiornate proprio in virtù dei cambiamenti giuslavoristi e delle dinamiche del mercato del lavoro che si sono verificate in Italia dall'introduzione del pacchetto Treu in poi e che ci accomunano a molti altri contesti europei.

Nel complesso quindi questa ricerca, e le relative riflessioni portate avanti da Carrieri e Braga, sembrano essere particolarmente coerenti per intenti e osservazioni empiriche anche ad altre indagini - pur diverse per metodologia e campo d'indagine - relative alle forme innovative di nuovi sindacati (il caso "Change to Win" negli Usa, o il caso Giapponese di prossima pubblicazione) incentrati proprio sugli "esclusi di fatto" dal sindacato, o sulle sfide del sindacato nei prossimi decenni che sono state portate avanti di recente dalla

Fondazione Giulio Pastore. Se il passaggio dallo studio all'azione non può e non deve essere compito degli studiosi, sicuramente il lavoro di ricerca applicata e valutativa sulle relazioni industriali e il lavoro non standard ne esce sì più ricco e più chiaro, ma anche più urgente.

Giulio Marini