

RELAZIONI INDUSTRIALI, QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITÀ¹

Salvo Leonardi (IRES-CGIL)

1. Quella dei quadri e delle alte professionalità costituisce oggi una sfida di primaria importanza per qualunque organizzazione sindacale che ambisca a mantenere e ad ampliare il suo grado di rappresentatività, sia essa sociale, negoziale e politica. Nessuna strategia di reinsediamento sindacale e di effettiva sovranità contrattuale potrà eludere il problema dei bisogni di rappresentanza espressi oggi da una categoria sempre più ampia ed eterogenea di soggetti produttivi, irriducibili – per molti versi – al prototipo socio-giuridico del lavoratore iscritto e militante sindacale: il salariato maschio e adulto, assunto a tempo pieno e indeterminato, addetto alla grande manifattura industriale, con livelli medio-bassi di qualifica, deprofessionalizzato da una organizzazione del lavoro fortemente parcellizzata ed alienante

I dati sulla membership sindacale rivelano, pressoché ovunque, il forte affanno col quale le organizzazioni sindacali tengono oggi testa alle vaste e profonde trasformazioni del lavoro che in questi ultimi due decenni hanno investito i vecchi assetti socio-produttivi, fordisti e keynesiani, operanti anche nella sfera delle relazioni industriali.

Le grandi associazioni delle parti sociali paiono incontrare serie difficoltà ad intercettare le nuove tipologie professionali e a declinare di queste i profili identitari e le aspettative di rappresentanza che salgono a livello sia collettivo che individuale.

Almeno quattro ordini di fattori incidono oggi sulla tradizionale capacità di rappresentanza delle maggiori organizzazioni sindacali, non soltanto italiane.

a) settoriali/dimensionali;

Il primo dato che rileviamo è la terziarizzazione privata dell'occupazione e il declino dei settori storicamente a maggiore insediamento sindacale. Gli addetti alla manifattura industriale, negli USA, rappresentano già poco più del 15% del totale degli occupati e i dipendenti dei McDonalds superano quelli dell'intero settore siderurgico. In Gran Bretagna gli studenti con PHd sono più numerosi di storici settori dell'industria (minatori, siderurgici).

b) giuridico/contrattuali;

In quest'ambito notiamo sempre più un continuum tra lavori subordinati con elevati gradi di autonomia e lavori autonomi con elevati gradi di subordinazione, con una confusa pluralità di regimi socio-giuridici che coesistono fin dentro medesimi ambienti di lavoro. La tradizionale polarità autonomia/subordinazione, insidiata sul terreno della tipizzazione socio-giuridica, assume esiti dirompenti sull'asse fattispecie-effetti. Essere l'una cosa piuttosto che l'altra può voler dire usufruire o essere interamente esclusi dalla gran parte delle misure lavoristiche e di welfare predisposte in favore del lavoratore subordinato.

I riflessi politico sindacali di queste tendenze sono pesanti. La tesi è semplice: la diffusione di rapporti di lavoro troppo flessibili determina nei lavoratori condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di soggezione psicologica, del tutto sfavorevoli alla scelta individuale di affiliarsi sindacalmente.

c) socio/organizzativi;

¹ Relazione tenuta al Conv. *Alte professionalità: una risorsa per lo sviluppo e la competitività*, e organizzata dalle organizzazioni dei quadri di Cgil, Cisl e Uil; Roma, 26 ottobre.

Oltre che sul terreno macro-economico e del mercato del lavoro, una sfida importante arriva al sindacato sul terreno micro-economico dei modelli di organizzazione della produzione e del lavoro. Ci riferiamo, ovviamente, al passaggio dal fordismo al post-fordismo.

Questi due idealtipi implicano, a nostro avviso, una correlazione inversa fra lo sviluppo individuale e il potere sociale delle forze produttive.

Diciamola così: laddove il fordismo "dis-integrava" il lavoratore nei suoi saperi e nel suo potere di controllo sulla prestazione ma, integrandolo in vasti aggregati proletari, ne favoriva l'acquisizione di una coscienza di classe, il post-fordismo fa esattamente l'opposto: integra e mobilita individualmente il lavoro, favorendo processi di parziale ricomposizione della prestazione, ma - dis-integrandola nello spazio e nelle forme giuridiche - ne inficia legame solidale e potere sociale collettivo.

d) *culturali/ideologici*.

La cifra riassuntiva del cambiamento in atto potrebbe essere quella che sposta in direzione dell'individuo il baricentro di rapporti lavorativi e sociali che fino ad oggi si erano intesi in termini quasi esclusivamente collettivi. Donne e giovani scolarizzati sono i maggiori interpreti di bisogni e stili di vita non riconducibili alle vecchie dicotomie fra lavoro e vita, fra autonomia e subordinazione.

Qui la tendenza è stata descritta in termini di "neo-individualismo" e "de-tradizionalizzazione dei legami sociali", "de-politicizzazione del disagio" (Bauman, Beck, Giddens, etc.).

Il rischio è che sempre più lavoratori cerchino risposte individuali e problemi collettivi.

La presenza crescente di donne e giovani con livelli alti di scolarizzazione muta le aspettative e i bisogni a cui il sindacato deve saper offrire risposte.

L'iscrizione può rientrare in una certa fase fra le opzioni possibili di autotutela, ma o si tratta di un *legame debole* e puramente contingente, oppure determinato sulla sola base della formazione extra-lavorativa, culturale e ideologica, del singolo quadro o *professional*.

2. In questa cornice, la figura dei quadri e delle alte professionalità assume una valenza paradigmatica per le prospettive future del sindacato, incorporando pressoché tutte le trasformazioni – e dunque le sfide – cui ho appena fatto cenno.

Dal punto di vista della collocazione settoriale e produttiva, la figura dei quadri e delle alte professionalità permane e si espande nei settori più innovativi dell'industria, ma cresce in modo ancora più ragguardevole negli ambiti del terziario e dei servizi alle imprese, in quella economia del sapere che – con la Strategia di Lisbona – dovrebbe sempre più caratterizzare la via alta allo sviluppo e alla crescita dei paesi dell'UE.

Dal punto di vista giuridico-lavoristico, buona parte delle nuove figure ad elevata professionalità si disloca in quelle aree di confine, in cui le tradizionali classificazioni tipologiche – operate dal legislatore e dalla dottrina – sfumano i loro tratti identificativi. Sia nell'ambito della canonica dicotomia delle fattispecie, fra autonomia e subordinazione, che all'interno di quest'ultima, con riguardo alla distinzione dei prestatori secondo l'art. 2095, così come novellato dalla L. 190/1985.

Con riguardo al primo aspetto ci limitiamo a sottolineare come un segmento sempre più ampio delle nuove figure a più alta professionalità si sia in questi anni addensato nell'ambito del lavoro autonomo e delle sue sottospecie, a cominciare dalle collaborazioni coordinate e continuative, oggi a progetto, e delle partite Iva.

Ma è all'interno della subordinazione che la categoria dei quadri trova la sua collocazione più convenzionale. Nel suo peculiare ruolo di cerniera e raccordo gestionale, la figura del quadro è al contempo vettore attivo e passivo di quel potere direttivo, gerarchico e disciplinare che definisce – secondo dottrina e giurisprudenza – la fattispecie del lavoro subordinato. Un lavoro anch'esso subordinato, che però gode delle più vaste prerogative di autonomia e responsabilità compatibili con l'essenza e i confini di questa fattispecie.

La richiesta di un *riconoscimento giuridico* da parte dei quadri e del loro movimento, nella prima metà degli anni '80, produsse – come è noto – la revisione del vecchio art. 2095 del c.c., con l'inserimento della categoria dei quadri, in aggiunta alle altre tre figure di prestatori di lavoro subordinato: dirigenti, impiegati e operai².

Quell'intervento suscitò forti perplessità in vasti settori della dottrina e delle parti sociali. Se per queste ultimi era del tutto comprensibile la preoccupazione nei riguardi di una ulteriore frammentazione, giuridica oltre che sociale, del mondo del lavoro e della contrattazione, nel caso della dottrina (Mengoni, Giugni, Liso, Ichino) le obiezioni hanno avuto contenuti più neutri e a mio modo di vedere ampiamente condivisibili³.

Nel 1985, l'art. 2095 – che pure aveva originariamente avuto il merito di disciplinare unitariamente i rapporti di lavoro – aveva già da tempo esaurito la sua capacità di leggere ed ordinare un mondo del lavoro da anni in profonda trasformazione. Esso non era soltanto il frutto di una interpretazione proto-capitalista del lavoro, molto attenta a distinguere lavoro impiegatizio e lavoro operaio per farne poi discendere uno strumentale sistema di privilegi e clientele socio-politiche. Esso era il prodotto coerente di una ideologia giuridica corporativa (Tarello; Craveri), nella quale la definizione “ontologica” (e dunque statica) della *categoria* e della *qualifica* produttiva precedeva e preordinava la contrattazione collettiva e suoi esiti. Un indirizzo che verrà scompaginato sia dai mutamenti dell'ideologia giuridica dominante, che di quelli dell'organizzazione socio-tecnica della produzione.

Nel primo caso sarà l'art. 39 Cost. a rovesciare l'ordine del discorso, così da anteporre la libera e convenzionale determinazione contrattuale delle parti alla sclerotizzazione *a priori* delle categorie e delle sue articolazioni. Nel secondo caso, attraverso una progressiva ed irreversibile erosione di qualunque rigida separazione fra lavoro impiegatizio e lavoro operaio. L'inquadramento unico, nella contrattazione dei primi anni '70, farà giustizia di uno strumento divenuto ormai privo di qualunque fondamento di legittimazione, sia sul piano etico-sociale che su quello della razionalità organizzativa.

A pagare il prezzo più alto di quella pur necessaria operazione, furono i settori più qualificati del sistema di inquadramento, mortificati da una politica salariale ispirata ad un radicale egualitarismo rivendicativo (aumento in cifra fissa ex CCNL '69; punto unico di contingenza '75). Se a questo si aggiunge l'esautoramento dei quadri dal loro tradizionale potere, prodotto dal forte clima di polarizzazione conflittuale che si era instaurato in fabbrica a partire dalla fine degli anni '60, ecco che si spiega quella sorta di “panico da status” che, nel 1980, culminerà prima nella famosa marcia dei 40.000 capi della Fiat, e successivamente nella richiesta di un riconoscimento dei quadri come categoria giuridica, dotata di un proprio statuto qualificatorio sin dentro al codice civile⁴.

La definizione contenuta nella L. n. 190/1985 è in vero laconica e rivela tutte le difficoltà con le quali sociologi e giuristi del lavoro hanno sempre cercato di rispondere al grande quesito ontologico intorno all'identità e alla vera natura dei quadri⁵. Le competenze a cui si rimanda sono di ordine organizzativo, tecnico e amministrativo (*fonction d'encadrement*), e hanno nella gestione dell'informazione il principale snodo funzionale. Spetterà alla contrattazione collettiva riempire questo lasco contenitore formale, senza che siano tuttavia chiariti né i titolari né gli ambiti organizzativi di tale attribuzione.

² Un distinguo peculiare del nostro ordinamento, che non si riscontra invece in tutti quei paesi in cui la categoria dei *cadres* o dei *professionals* ricomprende ciò che da noi sono i quadri e i dirigenti.

³ Giugni sconfessò su questo la linea ufficiale del suo partito. Dopo la resa imposta all'ala più operaista del PCI e del sindacato, col taglio della scala mobile, il PSI di Craxi riteneva di poter passare all'incasso elettorale, corteggiando apertamente quell'ampio serbatoio di voti costituito dal milione di quadri intermedi e tecnici specializzati.

⁴ A commento della richiesta di riconoscimento giuridico nel codice civile, Baldissera – nel suo famoso saggio sulla marcia dei 40.000 e sulle “origini della politica della disuguaglianza nell'Italia degli anni '80 – scriveva come essa perseguisse non tanto una legittimazione da parte degli imprenditori, ma dalla possibilità di definire legalmente inferiori tutti gli altri lavoratori non manuali e gli impiegati esecutivi”.

⁵ “Lavoratori dipendenti che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa”.

Contravvenendo alle aspettative più ardite del movimento, la contrattazione dei quadri avverrà di fatto in seno alle tradizionali categorie produttive e ad opera di soggetti negoziali che rispondono più o meno direttamente alle maggiori confederazioni del nostro sistema sindacale. Inoltre non è chiaro cosa accade se la contrattazione collettiva non provvede a recepire il rimando della legge. Un problema che si è ad esempio posto nel pubblico impiego. Da qui il riferimento agli impiegati in caso di mancanza di previsioni contrattuali (orari; licenziamenti individuali).

Sul che fare dopo la L. n. 190 si sono determinate ampie convergenze, mosse dalla fondata preoccupazione di non parcellizzare ulteriormente il già assai frastagliato panorama associativo e contrattuale, immaginando piuttosto – nell’ambito di ampie cornici comuni e condivise – azioni specifiche volte a tutelare e favorire lo sviluppo delle professionalità in seno all’impresa. Gli effetti pratici di quella legge sono rimasti evanescenti. Quello che conta era e rimane la disciplina eventualmente particolareggiata di questa categoria, non la sua qualificazione meramente nominalistica.

Come ha scritto Franco Liso, la vera finalità pratica di quella legge “non fu tanto quella di identificare esattamente una nuova figura professionale per attribuirne particolari trattamenti, quanto quella di spingere la contrattazione collettiva a farsi carico di istanze che essa tardava a riconoscere”.

Se si leggono i contratti siglati nella seconda metà degli anni ’80, e li si confronta a quelli più recenti, ci si accorge come – con qualche significativa eccezione (credito) – le innovazioni prodotte siano state modeste⁶.

Ne sono derivati dubbi e disagi – testimoniati da un forte contenzioso giudiziale – che hanno riguardato casi di dequalificazione, demansionamento, mancato riconoscimento dei livelli di produttività e professionalità espresse.

3. In ragione di ciò si impone la necessità di operare al fine di recuperare maggiori certezze in favore di una tutela passiva e attiva della professionalità dei quadri, da immaginare sia a livello legale che – soprattutto contrattuale – per i “quadri” in collaborazione” esterna, oltre che per quelli con contratto di lavoro subordinato.

Come fu suggerito al tempo del varo della legge 190/1985, in sua alternativa, sarebbe assai più utile una normativa che invece di attardarsi su aspetti di qualificazione nominale, si orientasse ad offrire misure specifiche di tutela, rivolte ad esempio all’affermazione del diritto alla professionalità come un diritto della persona, la cui violazione – attraverso demansionamenti o emarginazioni – possa facilitare l’accertamento giudiziale del danno-evento, e con esso la somministrazione della sanzione. Si pensi a tutte quelle alte professionalità, fatte di laureati e specialisti in vari rami, impiegati oggi con contratti di co.co.pro, con tutele normative e livelli di reddito vergognosamente bassi (indagine IRES 2005).

Sulla formazione, come sull’inquadramento e sulle retribuzioni, il ruolo principale spetterà ovviamente alla contrattazione collettiva.

Formazione

Rispetto al passato, in Italia, si sono compiuti numerosi passi avanti. Vi è ad esempio una comune consapevolezza del valore in sé della formazione professionale e dell’assunzione dell’intero ciclo di vita individuale come riferimento per le nuove politiche del lavoro (*lifelong learning*). Ma a dispetto di questi progressi “culturali”, la situazione reale permane critica. Secondo i dati contenuti nelle ultime due indagini dell’Eurostat⁷, la quota di imprese che in Italia forniscono un’attività

⁶ Definizioni dei profili piuttosto elusive (a conferma della obiettiva difficoltà a definire in positivo la figura del quadro), sistemi di inquadramento quasi sempre legati ai vecchi schemi degli anni ’70, aree e parametrizzazioni salariali, coperture assicurative per responsabilità civile, indennità di funzione, diritti in materia di brevetti e pubblicazioni, trasferimenti.

⁷ *Continous Vocational Training Survey (CVTS)*.

formativa ai propri dipendenti si attesta fra le medie più basse. Superati anche da molti paesi dell'Europa centrale.

Una recente indagine dell'Isfol⁸ ha analizzato la domanda di formazione dei lavoratori. Dell'indagine è qui interessante rilevare come i quadri rappresentino la categoria professionale con il più alto livello di accesso alla formazione (66,9% del totale dei quadri intervistati), seguita dal gruppo degli impiegati di concetto (44,1%), degli impiegati tecnici (43,3%). Più dei dirigenti (42,7%) e, ovviamente, dei livelli sottostanti, con gli operai generici che godono di un misero 10% delle occasioni formative.

La contrattazione collettiva sulla f.p. ha di recente inserito alcune innovazioni rispetto al passato (Guarriello), ma lo ha fatto aggiornando sui due istituti post-statutari del diritto allo studio e dei lavoratori studenti, oltre che sui contratti a causa mista. Poche innovazioni hanno invece riguardato nuovi possibili nessi fra diritto alla formazione, inquadramenti e orari di lavoro.

Si pone dunque una esigenza complessiva, di intero sistema, di potenziare gli sforzi affinché – attraverso la contrattazione di ogni livello – e l'uso delle risorse oggi a disposizione dei fondi interprofessionali, si possa costruire su questo cruciale tema una risposta all'altezza delle sfide che ci sono poste.

Inquadramento professionale

Riforma degli inquadramenti. Se ne parla da molti anni ormai, ma la situazione stenta un po' dovunque a decollare. A parte settori come quelli della chimica (petrolio-estrattiva) e del credito – dove si è effettivamente proceduto al passaggio dalle vecchie declaratorie tramite *job description* all'inquadramento per funzione, dentro più duttili aree professionali (Guarriello) – la situazione resta per lo più ferma alla stagione contrattuale degli anni '70. Da anni i contratti nazionali prevedono l'istituzione di apposite commissioni per lo studio della riforma dell'inquadramento, ma poi non si riesce a fare passi concreti per l'implementazione di quei risultati.

Va' tuttavia ammesso come sia sempre difficile misurare quantitativamente e qualitativamente la prestazione effettiva dei quadri, irriducibile all'impiego di qualunque cronometro o criterio certo di valutazione della professionalità.

Salario⁹

Molte cose sono cambiate da quando il c.d. *modello proletario* ed egualitarista di rivendicazione sindacale (Accornero) mortificava oltre misura le professionalità più alte, inducendole a tenersi alla larga dai sindacati e dalla loro attività contrattuale (l'"angusto operaismo", come verrà definito da Riccardo Terzi al Convegno tematico del PCI, nel 1982). A partire dai primi anni '80, le tendenze egualitarie degli anni '60 e '70 si invertono.

Prendiamo lo slittamento salariale¹⁰. Il rapporto parametrico medio fra le retribuzioni di fatto, che nell'83 era 100/200, nei primi anni '90 sale al valore di 100/293, nel 2004 sale fino a quota 100/327 (fino a 100/400); 100/185 se si guarda alla parametrizzazione soltanto contrattuale (Assolombarda sul 2000). La quota della retribuzione non determinata dal CCNL è passata dall'8% dei primi anni '80 al 16% circa degli ultimi anni. Ciò dipende sia dalla contrattazione di 2° livello (*wage-gap*

⁸ ISFOL, "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua", 2004.

⁹ Secondo dati forniti da Unionquadri, i quadri italiani sono agli ultimi posti in Europa per le retribuzioni, a prescindere dalla funzione svolta. Nel 2003 hanno avuto in busta paga 37.000 euro, al netto di contributi e imposte, pari al 29% in meno dei colleghi inglesi e francesi, che hanno guadagnato rispettivamente 52.000 e 51.000 euro, seguiti dai tedeschi con 50.000 euro e dagli spagnoli con 43.000. In vero scarti analoghi – e forse anche più gravi – potrebbero essere riscontrati anche fra altre categorie produttive e del mondo del lavoro.

¹⁰ Esso può essere considerato alternativamente come *differenza tra la retribuzione di fatto e quella contrattata a livello nazionale* e, in questo caso, viene definito *wage gap* o *slittamento salariale allargato*; oppure, come *differenza tra la retribuzione di fatto e quella complessivamente contrattata*, ovvero la contrattazione aziendale, gli straordinari e le altre quote retributive derivanti dal CCNL; in questo caso parleremo di *wage-gap ristretto*. Il *wage-gap ristretto* da una misura della quota di retribuzione che sfugge alla contrattazione collettiva.

allargato) che da quote individuali assegnate unilateralmente dai datori di lavoro, fuori dalla contrattazione collettiva "fuori busta" (*wage-gap ristretto*).

Da uno studio condotto da Beppe D'Aloia per l'IRES, è risultato che percentuali di *wage-gap ristretto* per i quadri sono stati del 42,8% nel settore metalmeccanico, del 47,7% in quello tessile e del 36,9% in quello chimico. Un altro studio, della Bocconi, rivelava qualche anno fa come l'Italia fosse il paese in cui più elevata è la percentuale di aziende che concedono aumenti retributivi di merito ai propri quadri. Maggiorazioni individuali che – si badi – non sarebbero il risultato di una genuina contrattazione individuale, fuori dal “soffocante” condizionamento sindacale, bensì il frutto di elargizioni unilaterali e spesso paternalistiche dei datori. Un dato lamentato dagli stessi quadri, come dimostrava quella stessa ricerca.

Tutto ciò mi pare attesti come già oggi, e da diversi anni ormai, la quota di salario extra CCNL abbia acquisito un peso ragguardevole. Un trend che ci induce a ritenere non necessario un ulteriore spostamento del baricentro contrattuale verso i livelli più decentrati.

La mia idea è che comunque una nozione spesso incerta e meramente auto-proclamata di *professionalità*, rischia oggi di diventare un mero pretesto per far passare un'altrimenti indicibile ed impresentabile ideologia della disuguaglianza, del privilegio corporativo e dell'egoismo personale.

4. Seppur meno che in passato, restano abbondanti gli studi sociologici sull'identità e sugli orientamenti collettivi dei quadri, dei tecnici, dei *knowledge workers*. Se ne sono esaminati gli stili di direzione; pronosticate improbabili *proletarizzazioni*, oppure derivate iper-individualistiche e qualunquiste, comuni al più vasto campo del ceto medio, contrassegnato soggettivamente da ciò che Pierre Bordieu ha analizzato in termini di “cultura della distinzione” e ideologia del merito individuale.

La “marcia dei 40.000” – con la quale in Fiat venne di fatto sconfitta la vertenza operaia del 1980 – ha fortemente segnato, distorcendola, la reciproca percezione fra il mondo dei “capi” (dei “giacchetta”) e quello dei “Cipputi” (delle “tute blu”). Una diffidenza più o meno latente, strumentalmente generata ed alimentata nella fabbrica taylor-fordista, nei riguardi della quale non sono certo mancati gli sforzi del sindacato e della sinistra politica a favore di una sostanziale ricomposizione di interessi e di azione. Si pensi al Lama che nella Torino del '79, si presenta al *Consiglio* Fiat, per dire “I capi sono lavoratori sfruttati come voi”, o al PCI che nel '73 prima, e nell'82 poi organizza una importante conferenza nazionale sul tema dei *quadri, dei tecnici e dell'unità della classe lavoratrice*. O addirittura alle prime inchieste di Romano Alquanti per i “Quaderni Rossi”, sui quadri della Olivetti o di Fiat Rivalta.

Il sindacalismo italiano di questi anni è stato profondamente attraversato da un dibattito teorico di tenore elevato sulle analisi e le proposte che dovranno orientare *le politiche per una nuova confederalità*, volta a conseguire un reinsediamento del sindacato nella società italiana.

Accanto ai tradizionali strumenti della rappresentanza collettiva, occorre identificare nuovi strumenti che consentano ciò che Spiros Simitis ha definito “la riscoperta dell'individuo nel diritto del lavoro”. Tale riscoperta andrà realizzata tanto sul terreno dei rapporti di lavoro che su quello del mercato del lavoro, attraverso un potenziamento di una serie di diritti universali di cittadinanza sociale, quali quelli all'assistenza, all'informazione, alla formazione continua, ad un reddito minimo di cittadinanza per i periodi di disoccupazione.

CCNL

Il numero totale dei contratti va ridotto, in Italia, e non certo dilatato ulteriormente, e per giunta su base di corporazione o mestiere. Dai circa 400 CCNL attuali sarebbe opportuno scendere drasticamente a non oltre 50. Il modello dei due livelli contrattuali garantisce la più duttile ed efficace modulazione fra esigenze di unità e di differenziazione dell'intero sistema. Il CCNL andrebbe al contempo preservato nel suo indispensabile ruolo di garanzia unitaria dell'intero ordinamento normativo ed economico del lavoro dipendente.

Rappresentanza sindacale

Dal punto di vista della rappresentanza associativa del sindacato la tendenza internazionale è quella delle *mergers* (fusioni) e non certo quello di una ulteriore polverizzazione settoriale o di mestiere delle corporazioni (v. paesi anglosassoni; DGB; CISL).

Nei luoghi di lavoro le RSU dovranno poter essere composte secondo un più equo rapporto proporzionale nella rappresentanza dei quadri e delle alte professionalità. La formazione delle liste e la costruzione delle piattaforme dovrà saper attivare maggiormente del loro contributo e la loro partecipazione attiva. Più spazio andrà inoltre riconosciuto in seno agli apparati territoriali e di settore, esterni ai luoghi di lavoro.

Un nuovo e più inclusivo sistema di tutele

Posto tutto ciò, occorre comprendere come nessun avanzamento potrà avvenire se non si sarà prima arrestata ed invertita l'irrazionale ed iniqua polverizzazione delle tutele giuridiche generali.

Per non sacrificare ad esse la necessaria dose di flessibilità per le imprese, si potrebbe immaginare il modello delle tutele "per cerchi concentrici", suggerito dal giuslavorista francese Supiot e ripreso nella Carta dei diritti redatta da Amato, Treu e Damiano. Più è il tasso di etero-determinazione della prestazione, più intensa la tutela lavoristica e sindacale.

Oppure quello della proposta Cgil (Alleva), che da un lato ripristina l'impianto dualistico del sistema tipologico delle fattispecie, dall'altro rifonda la nozione di lavoro subordinato non più dentro il paradigma dominante dell'eterodirezione, bensì sul terreno dell'inserimento funzionale dentro un progetto ed un processo produttivo di impresa predisposto da terzi. Si parla infatti di "contratto di lavoro per conto di terzi". Un solo tipo negoziale, articolato negli effetti in relazione alle modalità di esecuzione della prestazione. Consapevoli delle specifiche aspettative delle alte qualifiche, gli estensori della proposta ammettono che possa fra le parti determinarsi un mutuo interesse affinché la prestazione subordinata venga eseguita con modalità relativamente meno stringenti sotto il profilo dell'eterodirezione. Tale esigenza può trovare riconoscimento attraverso un esplicito patto scritto in cui le parti derogano parzialmente al regime normale della subordinazione per lasciare spazio ad un rapporto fiduciario di collaborazione.

5. Conclusioni

Ciò che è cruciale capire è:

- a) che la posizione dei quadri non è necessariamente in conflitto, né oggettivamente né soggettivamente, con quella degli operai e degli impiegati (altro discorso per i dirigenti);
- b) che l'insediamento sindacale presso i quadri e – più inclusivamente – nei riguardi delle alte professionalità, costituisce oggi un ineludibile presidio per poter conoscere e controllare da vicino i cambiamenti socio-tecnici dell'o.d.l., e con essi quelli soggettivi che ineriscono ai fabbisogni di rappresentanza associativi e negoziale di fasce sempre più ampie di lavoratori.

L'unificazione del mondo del lavoro può essere realizzata solo attraverso il riconoscimento delle articolazioni reali e delle diversità. Il sindacato confederale italiano ha l'intelligenza e le risorse per farsi carico di una offerta di servizi collettivi ed individuali – oltre che di risorse identitarie e valoriali – all'altezza delle complessità e delle articolazioni socio-giuridiche prodotte dalla nuova grande trasformazione che stiamo vivendo.