

## **RAPPRESENTANZA, AUTONOMIA, UNITA',**

### **NEL LAVORO CHE CAMBIA**

#### **Un percorso di studi ed iniziative**

Lo scenario connesso all'affermazione elettorale del centro destra e alle iniziative legislative del Governo Berlusconi portano alla ribalta interrogativi sul futuro dell'azione collettiva e della rappresentanza sindacale, sopiti nel corso degli anni novanta, oltre a riattualizzare il nodo di una convergenza più stretta tra le tre Confederazioni sindacali (il tema che definiamo come unità, o equivalenti dell'unità sindacale).

Una serie di iniziative di studio e di confronto, dedicate a fare il punto sugli scenari attuali, è utile che comunque partano dai lasciti dell'azione di governo del centro-sinistra e dalle zone d'ombra non affrontate nella passata legislatura, che oggi appaiono pericolosamente scoperte, e non approfondite a sufficienza nella riflessione del sindacato confederale.

Il decennio novanta è stato caratterizzato dal decollo della concertazione triangolare, accompagnato da una ripresa organizzativa dei sindacati confederali, che hanno mostrato nello stesso tempo – aspetto non scontato – una significativa influenza istituzionale e una crescita (o almeno un consolidamento) di consensi nella sfera sociale. Il lavoro pubblico è stato fortemente e ripetutamente regolato su linee innovative, che hanno consentito di selezionare la rappresentatività, grazie ad un intervento normativo esemplare, e di arricchire il sistema contrattuale, anche attraverso lo strumento della contrattazione integrativa, in un quadro di seria politica dei redditi.

Negli altri comparti il quadro di regole del gioco predisposte dall'Accordo fondamentale del 1993 è stato nella sostanza rispettato grazie alla moderazione salariale che ha consentito il controllo dell'inflazione e la ripresa dell'economia. Ma non ha evitato che la Confindustria mettesse in discussione lo scenario contrattuale, in particolare la compresenza di due forti livelli negoziali, quale disegnato nel 1993.

Peraltro la legislatura del governo dell'Ulivo si è conclusa senza una regolazione generale sulla rappresentanza (di fonte legislativa o contrattuale) e senza un intervento

di regolazione del lavoro atipico. Queste due appaiono le carenze principali perché mettono nel mirino due varchi significativi per la rappresentanza sociale dei sindacati.

Uno riguarda la capacità di penetrazione nelle imprese minori, che a questo punto resta priva di solidi appigli normativi. Ma si riferisce anche alla asimmetria che si è venuta a creare tra un settore, quello pubblico, regolato in modo esauriente (e con esiti positivi), e gli altri comparti produttivi che si reggono solo sul volontarismo degli attori.

Invece l'altro si riferisce alla mancata creazione dei presupposti per dare più visibilità e più tutela ai lavoratori non standard, che costituiscono un universo diversificato e in crescita, non contrattualizzato e poco rappresentato.

Il principale nodo per il futuro dell'azione sindacale riguarda proprio questo spazio. Che è attualmente frequentato da molte ricerche, e da disegni più o meno compiuti di regolazione normativa. Ma che è soprattutto uno spazio sociale che vede consumarsi il divario tra domande di sicurezza da un lato e marginalità della contrattazione e dell'azione collettiva dall'altro. Uno spazio sociale aperto e non assestato, non rappresentato (non solo sul versante sindacale, ma anche su quello elettorale-politico), ma che già costituisce la filigrana dei dilemmi che attraversano i sindacati nei paesi più sviluppati. Tra i quali si possono segnalare l'emergere di richieste di autonomia e di flessibilità anche all'interno del lavoro dipendente classico, l'esigenza di una rimodulazione del modello di welfare tradizionale di fronte alla diffusione dei lavori discontinui, il materializzarsi di crescenti insicurezze collettive che trovano per ora solo (legittime) risposte individuali. Uno spazio nel quale si trovano lavoratori non sempre facilmente riconoscibili come autonomi o dipendenti, e che pongono interrogativi oltre che alle categorie interpretative del diritto del lavoro, anche alle organizzazioni sindacali, che sono pressate a ridefinire i confini della loro rappresentanza sociale e debbono decidere quanto investire oltre i confini del lavoro subordinato fordista.

Sulla base di queste premesse si può pensare di concentrare l'attenzione intorno a tre assi principali, che potrebbero dare vita ad altrettanti seminari di approfondimento. Per i quali si ritiene in ogni caso necessaria una marcata integrazione nello scenario delle decisioni, delle istituzioni e delle regole di livello europeo. Sul piano del metodo d'analisi e dell'ottica adottata, di conseguenza, si cercherà di immergere la vicenda italiana dentro l'evoluzione comparata delle relazioni industriali, tenendo conto delle differenti opzioni che si configurano.

Il primo si concentra proprio intorno al nodo dell'azione sindacale nei confronti dei nuovi rapporti di lavoro. Lo scenario, come detto, è quello del passaggio dal lavoro ai lavori post-fordisti, più flessibili e più discontinui. L'approccio sarà rivolto in primo luogo all'analisi sociale delle diverse forme e traiettorie assunte da questi lavori (collaborazioni coordinate, interinali, contratti a tempo determinato) allo scopo di identificare le domande di rappresentanza, e le esigenze di tutela individuale e collettiva, che scaturiscono da essi.

Partendo dall'interrogativo problematico intorno all'esistenza di uno spazio di azione collettiva e di azione sindacale: che rinvia anche alle possibili dimensioni dell'attività contrattuale rivolta specificamente a questi soggetti. Solo come esito di questo percorso si prenderanno in considerazione le ipotesi di regolazione normativa discusse in passato o attualmente sul tappeto, le loro diverse facce, il ventaglio delle opzioni in campo alla luce delle possibili implicazione pratiche.

Il secondo riguarda le vie dell'azione sindacale dopo la concertazione. Non c'è dubbio che sia tramontata la fase della centralità della concertazione nazionale, come l'abbiamo conosciuta negli anni scorsi, per esplicita intenzione del governo Berlusconi. La concertazione ha costituito uno dei capisaldi del ruolo politico del sindacato nel decennio novanta. Ma il nostro sistema è anche stato caratterizzato da una rete di accordi, sia contrattuali che concertativi, con un forte potenziale di regolazione, nella quale è coinvolto anche il mondo imprenditoriale. Appare quindi utile volgere lo sguardo a questo tessuto di microconcertazione, per valutarne tanto l'entità e la diffusione, che la sua capacità di dare luogo alla produzione di beni pubblici e a benefici di sistema, compensando più o meno efficacemente la mancanza di un quadro regolativo centrale. Accanto a questo prende corpo – anche se con un processo decisionale altalenante – uno spazio di concertazione sovranazionale, di livello europeo, che su alcune materie – come le politiche dei redditi – potrebbe costituire l'equivalente delle funzioni assolte in passato da quello nazionale. Quindi, nella sostanza, intendiamo scandagliare – anche oltre l'orizzonte della concertazione nazionale – la persistenza e la riproposizione di orientamenti e di prassi di cooperazione tra gli attori intorno alla produzione di beni pubblici tanto a livello sovranazionale, che locale o aziendale

(spazio quest'ultimo in cui non mancano, e in alcuni casi si rilanciano, esperienze di tipo partecipativo).

Il terzo riguarda l'unità sindacale nella fase del bipolarismo. L'autonomia dal sistema politico è stato il collante di un intero ciclo lungo, le cui premesse si sono modificate, sia in ragione del ridimensionamento del peso organizzativo dei partiti, oltre che del primato della politica cresciuto nei confini dello stato nazionale, che in ragione dell'affermazione più compiuta dell'alternanza di governo. La quale impone ai sindacati non tanto una difesa rispetto alle invadenze del sistema politico e dei partiti, ma uno sforzo ulteriore in direzione di una presenza programmatica a largo raggio nella sfera delle istituzioni (come in certa misura l'attuale vicenda intorno all'art. 18 e alle flessibilità nel mercato del lavoro, oltre a rendere evidente, ha già messo in moto). Appare quindi utile pensare all'unità come ad uno sforzo di ricerca programmatica comune, che metta al primo posto come parametro non l'indicazione di chi governa (anche se questo non può essere indifferente), ma le modalità di misurazione dell'impatto delle decisioni pubbliche e delle norme di lavoro organizzato e sui suoi spazi.

Sono saltati gli schemi concettuali con i quali è stato letto in passato il rapporto dei sindacati con i partiti e con il sistema politico. L'autonomia è un dato di fatto talmente evidente - e prodotta da un'asimmetria di peso organizzativo dei sindacati nei confronti dei partiti - da richiedere ormai altre categorie teoriche di riferimento. L'azione sindacale degli ultimi mesi ha mostrato con evidenza di poter svolgere un ruolo molto esteso, non concorrenziale con i partiti ma più capace di collegarsi a una parte significativa della società, a partire dalla promozione di diritti di cittadinanza a base universale. Di fronte a questi cambiamenti non c'è solo un problema - grande e suggestivo - legato alle lenti concettuali utilizzabili per spiegare tali fenomeni. Ma anche in modo esplicito l'esigenza di ripensare i caratteri e le modalità dell'unità sindacale. Ma l'unità sindacale oltre che un obiettivo tradizionale (le cui forme vanno forse ripensate) ed un filtro di lettura delle strategie organizzative può anche funzionare da supporto per scelte di medio raggio che aiutino a sciogliere alcuni nodi sul tappeto attraverso accordi tra le grandi confederazioni (senza quindi ricorrere, in un contesto non favorevole, ad accordi con le controparti o a sostegni legislativi improbabili). E' il

caso della sfera della rappresentanza, le cui regole generali non sono state affrontate con successo negli anni scorsi. Ma a cui le stesse confederazioni interessate potrebbero mettere mano utilmente attraverso meccanismi di autoregolamentazione condivisi. Tali da consentire di accertare la rappresentatività, costruendo le condizioni per comportamenti virtuosi nei luoghi di lavoro, ma nello stesso tempo togliendo lo spazio a manovre strumentali in favore di soggetti marginali sul piano del consenso effettivo tra i lavoratori.

Ogni seminario si baserà su un paper preparatorio preparato da un gruppo di esperti. Sarà introdotto da due/tre relazioni, affiancate da un paio di interventi programmati ad opera di discussants.

L'impostazione e la gestione saranno affidati ad un gruppo di pilotaggio IRES, CASA DELLA CULTURA, CRS, FONDAZIONE SEVESO, più un'ulteriore istituto indicato dalla UIL di Milano (Cella, Megale, Capelli, Terzi) in rappresentanza degli istituti coinvolti e il coordinamento sarà svolto da Mimmo Carrieri.

Il primo paper sarà preparato da Mimmo Carrieri e Salvo Leonardi.