



Quali strategie per la rappresentanza del lavoro non standard?

Fabrizio Pirro*

1. Lo scenario

I cambiamenti che da almeno due decenni interessano profondamente il mondo della produzione hanno richiamato l'attenzione teorica e di ricerca della sociologia del lavoro su due tematiche tra loro evidentemente correlate: quella delle nuove forme di organizzazione del lavoro e quella delle nuove forme di rappresentanza. Le pagine che seguono pongono l'attenzione sul secondo asse, quello relativo alle forme di *rappresentanza*. Se è chiaro che il modello produttivo taylor-fordista ha perso di centralità, con esso declina anche il modello della rappresentanza su base industriale.

La dimensione della flessibilità, che caratterizza il nuovo modello produttivo pur nella pluralità delle soluzioni adottate, sta generando forme di impiego della forza lavoro sempre più eterogenee. Questa eterogeneità è evidentemente l'opposto della (tendenziale) omogeneità presente nel modello taylor-fordista, su cui si incentrava la rappresentanza su base industriale. E allora: come nel passaggio dai modelli precedenti quello taylor-fordista (basati sulle organizzazioni di mestiere: *union*) a quelli taylor-fordisti (basati sul sindacato industriale: *federazione*), il passaggio alle nuove forme di organizzazione del lavoro sta generando una nuova forma di rappresentanza? Vedendolo sul campo: come le istituzioni di rappresentanza tutelano e/o intendono tutelare gli interessi dei soggetti del nuovo modello? ci troviamo di fronte a nuove modalità organizzative e di azione? o alla ripresa di forme già praticate, come quelle su base territoriale o aziendale? come stanno reagendo le organizzazioni già esistenti?

* Fabrizio Pirro è docente di Sociologia dei processi produttivi e del lavoro nell'Università «La Sapienza» di Roma, responsabile scientifico nazionale del progetto Prin *Nuovi soggetti del lavoro e forme di rappresentanza* dal 1° novembre 2012.

Già Kern e Schumann (1984, pp. 134-159, 260-277, 349-366) a metà degli anni ottanta, pur partendo dai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, non avevano potuto evitare di analizzare parallelamente, anche se nella specifica situazione normativa tedesca, i cambiamenti nella filosofia e nelle modalità della rappresentanza. Più o meno contemporaneamente Accornero presentava al sindacato una prospettiva speculare a quella dei sociologi tedeschi, evidenziando la necessità che il modello della rappresentanza tenesse conto dei cambiamenti che avvenivano sul lato del lavorare e dei lavoratori, cosa che nelle parole dell'autore concerneva, ma non molto è cambiato, «la vitale esigenza di un *allargamento specifico* della rappresentazione e quindi della rappresentanza sindacale, capace di abbracciare non solo il mondo dei posti ma, come più volte ripetuto, l'universo dei lavori» (Accornero, 1983, p. 267).

Sono però solo avvisaglie: infatti il dibattito rimane in sordina fino alla seconda metà degli anni novanta, quando, con il proliferare, non solo in Italia, delle diverse forme contrattuali, la diversificazione assume un'evidente rilevanza, anche quantitativa. L'attenzione si sofferma soprattutto, come si era cominciato a fare in diversi paesi europei già dai primi anni ottanta, sulle forme contrattuali, e l'approccio adottato è in prevalenza quello degli studi sul mercato del lavoro. Pochi lo fanno dallo specifico punto di vista della rappresentanza: Accornero (1992) torna sulla questione, inserendola nella più complessiva evoluzione dell'organizzazione sindacale. È però solo alla fine degli anni novanta che Beccalli (1998), presentando un intervento al Congresso Ais, pone il tema al centro dell'attenzione. A suo avviso, infatti, la tutela e la rappresentanza dei nuovi lavoratori dell'epoca «post-fordista» è, insieme ai tempi di lavoro e alle questioni di genere nelle organizzazioni e nel mercato del lavoro, uno dei tre campi di indagine emergenti nella sociologia del lavoro di fine secolo. Malgrado l'invito, nel decennio successivo almeno in Italia ci si è occupati però poco dell'argomento. Solo negli ultimi anni abbiamo avuto autorevoli ritorni sul tema (Regalia, 2009; Carrieri, 2011).

Ciò che oggi si impone è un'attenzione al dato empirico. Dunque: quali strategie sono messe in piedi dalle organizzazioni dei lavoratori, quali esse siano, per rappresentare i lavoratori non standard? In queste pagine abbozziamo una risposta alla luce dei primi risultati emersi dal progetto Prin *Nuovi soggetti del lavoro e forme di rappresentanza*.

2. Il quadro concettuale: due definizioni

Al centro della nostra attenzione, dunque, è il tema della rappresentanza dei lavoratori non standard, in particolare le modalità con le quali le istituzioni e/o gli attori la praticano. Prima di analizzare gli esiti (vedi par. 3), dobbiamo però sciogliere due nodi di carattere definitorio: cosa intendiamo per *rappresentanza*? chi intendiamo come *lavoratori non standard*?

2.1. Rappresentanza

Il primo termine al centro del nostro discorso è «rappresentanza». Come è utile declinare questo fenomeno? In particolare: quella dei lavoratori presenta caratteri specifici rispetto alle «altre» rappresentanze? Prima di trovare delle risposte è necessario ribadire due cose. La prima è che poniamo l'accento sui *rappresentanti* (soggetti collettivi) e non sui *rappresentati* (gruppi o soggetti individuali), anche se ovviamente i due gruppi non possono essere tenuti chirurgicamente distinti. La seconda è che, anche facendo riferimento a organizzazioni di rappresentanza legate al lavoro, ciò non vuol dire che vadano prese in considerazione solo organizzazioni *sindacali*, nel senso di organizzazioni che così si definiscono o vengono definite. È però utile, alla luce del problema, fermare l'attenzione soprattutto su quelle organizzazioni che presentano un grado significativo di strutturazione.

Il termine rappresentanza ha almeno tre significati: quello relativo alla generica natura del rappresentare; quello relativo alle azioni in senso lato svolte per rappresentare; quello relativo ai soggetti che compiono queste azioni. La nostra analisi ha al centro la seconda accezione (vogliamo capire cosa accade alla prassi della rappresentanza, abbiamo quindi bisogno di definire quali elementi la compongono), mentre – come vedremo – la letteratura politologica si è soffermata soprattutto sulla prima e sulla terza. D'altro canto, però, il modo in cui la rappresentanza viene praticata è il precipitato di come la si intende. È dunque per noi comunque utile ricostruire sommariamente il dibattito.

Nel suo fondamentale *The Concept of Representation* Pitkin ordina le accezioni della letteratura politologica in tre tipi generali: 1. *formalistic*; 2. *standing for*; 3. *acting for*. Per il primo tipo la rappresentanza è garantita dal ri-

spetto di regole «formali» alla base del rapporto tra rappresentante e rappresentato; per il secondo essa è garantita dalla somiglianza sostanziale tra rappresentati e rappresentanti, per cui questi ultimi «stanno per» chi rappresentano; per il terzo tipo, infine, essa si caratterizza per una certa autonomia dei rappresentanti, che «agiscono per» conto dei loro rappresentati.

Successivamente Cotta (1976) è tornato sulla questione, arrivando a descrivere tre «modelli interpretativi alternativi». Questi sono la rappresentanza: come rapporto di delega; come rapporto fiduciario; come specchio (o rappresentatività sociologica). Così Cotta: «nel primo modello il rappresentante è concepito come un esecutore, privo di iniziativa e di autonomia, delle “istruzioni” che i rappresentati gli impartiscono; il suo ruolo si avvicina molto a quello di un ambasciatore [...] il secondo modello attribuisce al rappresentante una posizione di autonomia e suppone che l'unica guida alla sua azione sia l'interesse dei rappresentati quale viene da lui percepito [...] il terzo modello [...] è centrato, a differenza dei primi due, più sull'effetto di insieme che sul ruolo dei singoli rappresentanti. Esso concepisce l'organismo rappresentativo come un microcosmo che fedelmente riproduca le caratteristiche del corpo politico; secondo un'altra immagine ricorrente lo paragona a una carta geografica» (Cotta, 1976, p. 841).

I più vicini al piano empirico sono i primi due modelli, che Cotta (1976, p. 842) definisce «le facce opposte della stessa medaglia». Anch'essi però, come tipi puri, presentano problemi, che Pennock (1968, p. 5) aveva già riassunto con efficacia: il rappresentante va considerato «una persona che farebbe ciò e solo ciò che i suoi elettori gli richiederebbero» (delegato), oppure «una persona autorizzata a fare qualsiasi cosa scegliesse per conto di coloro i quali egli rappresenterebbe» (fiduciario). Secondo Cotta (1976, p. 842), «nella sua forma pura» il primo tipo «resta un modello marginale ed eccezionale», e per due ragioni, legate alle «condizioni politiche attuali»: «i rappresentanti, essendo anche attori delle decisioni politiche, hanno bisogno di un *marginale di manovra* incompatibile con la rigidità di un sistema di istruzioni vincolanti»; «l'attenzione dei rappresentati nei confronti della massa degli affari pubblici è in genere bassa e questi, d'altro canto, per la loro complessità, presentano non indifferenti difficoltà di comprensione per il pubblico; pertanto, in gran parte dei casi al delegato mancherebbero le istruzioni o sarebbero gravemente inadegua-

te». Anche il modello del fiduciario, sebbene superi la «frantumazione particolaristica» del modello del delegato, pone il problema di quale modalità di controllo abbia il rappresentato sul rappresentante. In particolare, secondo Cotta, soprattutto il problema «della possibile non corrispondenza delle percezioni che rispettivamente hanno rappresentanti e rappresentati *dell'interesse* di questi ultimi».

Poiché ogni tipo puro solleva problemi, Cotta (1976, p. 843) propone allora una definizione del rappresentante come un «fiduciario controllato che in alcune sue caratteristiche rispecchia quelle dei suoi elettori». Quindi, a un primo livello di approssimazione possiamo dedurre che l'azione di rappresentanza comporti un mix di autonomia decisionale sulle azioni da intraprendere da parte dei rappresentanti e una qualche forma di controllo realizzata dai rappresentati.

Anche Cella, affrontando il tema della rappresentanza attraverso attori collettivi, fa riferimento a Pitkin, adottando la traduzione *del rispecchiamento* per il tipo *standing for* e *dell'interpretazione* per il tipo *acting for*. Così facendo Cella fa emergere un ulteriore aspetto dell'azione di rappresentanza. Nel primo caso, infatti, l'esecutore è delegato ad agire solo ed esclusivamente sulla base del mandato ricevuto. Nel secondo caso gode della *fiducia di poter interpretare*, assumendosene la responsabilità, il volere dei rappresentati.

Un terzo tassello ce lo dà infine la semplificazione linguistica della proposta di Cotta avanzata da Regalia (2009, p. 30), che distingue tra rappresentanza-mandato e rappresentanza-assunzione di responsabilità.

Quindi, per quanto fin qui detto, l'azione di rappresentanza comporterebbe un mix di autonomia decisionale sulle azioni in senso lato da intraprendere da parte dei rappresentanti e una qualche forma di controllo realizzata dai rappresentati. Le azioni intraprese sarebbero frutto di un'interpretazione del volere dei rappresentati, e di esse il rappresentante si assumerebbe la responsabilità.

Se questo è dunque quanto afferma sulla rappresentanza (in particolare sulle azioni) la scienza politica, come si caratterizzano le azioni di *rappresentanza del lavoro* rispetto a ciò? Per quanto riguarda l'ambito delle relazioni industriali, gran parte della letteratura, con poche eccezioni (che ora vedremo), non si sofferma sui caratteri né sulle azioni. La questione viene lasciata sottintesa, concentrando più pragmaticamente l'attenzione direttamente sugli *organismi* (vedi Romagnoli, Della Rocca, 1982; Regalia,

1983; Accornero, 1995), né più né meno di quanto fanno anche i giuslavoristi, ovviamente attenti alla dimensione formale del fenomeno (De Luca Tamajo, Alaimo, 1987; Ghezzi, Romagnoli, 1997).

Un'eccezione tra questi ultimi è però Giugni che, pur soffermandosi soprattutto sulla rappresentatività (quindi sulla dimensione quantitativa del problema¹) e sugli organismi, dedica anche un breve passaggio alla specificità del rapporto tra organizzazioni sindacali e lavoratori, comparando la natura della rappresentanza del lavoro con quella della rappresentanza giuridica. Come abbiamo visto quest'ultima si caratterizza per la sostituzione di un soggetto con un altro, il quale agisce nell'interesse del primo. Secondo Giugni, poiché il sindacato è un'organizzazione che persegue un interesse collettivo non può invece che agire in nome proprio. Tuttavia, «il nesso che lega all'organizzazione sindacale i lavoratori appartenenti al gruppo professionale è pur esso qualificato, nel linguaggio corrente, come rapporto di rappresentanza», e allora le questioni relative a questo rapporto attengono «al grado di consenso che l'azione sindacale consegue all'interno del gruppo professionale rappresentato», sono quindi «problemi di democrazia sindacale» (Giugni, 2010, p. 65). Cioè, toccano la capacità dell'organismo sindacale di ascoltare e dialogare con tutti i suoi possibili rappresentati, tenendone così conto nelle sue azioni di rappresentanza.

Un altro contributo che ha gettato lo sguardo oltre la dimensione strettamente organizzativa è quello di Regalia (2009), che ha comparato il carattere della rappresentanza del lavoro con quello della rappresentanza politica. Ciò che emerge è la maggiore *indeterminatezza* della prima rispetto alla seconda. Quella politica, ricorda l'autrice, «è legata alle istituzioni di governo di tipo democratico strutturate su base territoriale, i cui ambiti di pertinenza (i confini politico-amministrativi) e le cui regole di funzionamento e di controllo (i metodi elettorali, il bilanciamento dei poteri, le procedure decisionali fissati nelle costituzioni) si sono da tempo consolidati, per quanto possano entrare periodicamente in fasi di difficoltà e sofferenza». Nel caso della rappresentanza del lavoro, invece, ambiti e regole rimangono fluidi. Gli *ambiti*, che permettono di definire

¹ Una definizione dinamica di *rappresentatività* ce la dà Carrieri (2011, p. 71): «la capacità dei sindacati di ottenere consenso da specifiche porzioni della loro base sociale in determinati momenti».

chi sono i soggetti da rappresentare, non possono avere confini prestabiliti e stabili nel tempo, poiché dipendono sia da «fattori oggettivi e strutturali (le trasformazioni del sistema economico-produttivo, e quindi della domanda di lavoro; le dinamiche demografiche e i comportamenti e le preferenze degli individui e delle famiglie, e quindi le fluttuazioni dell'offerta sul mercato del lavoro)», sia da «fattori soggettivi (l'interesse o meno dei lavoratori a essere rappresentati dalle organizzazioni esistenti)» (Regalia, 2009, p. 31).

Indeterminate sono anche le *regole*, vale a dire «le procedure più adeguate per selezionare, articolare e aggregare gli interessi dei rappresentati, e poi per sostenerli e promuoverli attraverso l'azione di rappresentanza, e come si possa controllare che i rappresentanti svolgano il loro compito in modo soddisfacente a vantaggio dei rappresentati» (Regalia, 2009, p. 32). Non solo perché non esistono «costituzioni» come nel caso degli Stati, ma perché a differenza dei rappresentanti politici, che hanno in qualche modo compiti «di governo», la rappresentanza del lavoro può agire «solo influenzando ed esercitando pressioni sui comportamenti e le decisioni di altri» (Regalia, 2009, p. 32).

La conclusione, quindi, è che, a differenza dell'azione di rappresentanza politica, quella dei lavoratori oscilla continuamente, secondo gli obiettivi e le azioni, tra la logica del mandato e quella della delega, poiché, anche avendo attribuiti ampi margini di azione, le strategie possono assumere forza solo grazie al supporto costante dei rappresentati, che «in cambio» tendono a chiedere di attenersi al mandato. Da qui i problemi di democrazia sindacale evocati da Giugni e la centralità della definizione delle strategie che emergeva dal ragionamento di Regalia.

Quest'ultimo aspetto ce lo conferma un terzo contributo, che ci viene da Carrieri. Così scrive: per i sindacati, la rappresentanza è «quell'azione strategica attraverso la quale si rivolgono alla più larga parte possibile di soggetti sociali rappresentabili, provando a tenerli insieme». Come riassume lui stesso, quindi, è caratterizzata da: l'esercizio di un'attività, ossia «prendere decisioni di vario tipo che impattano sulla platea dei rappresentati»; il campo in cui questa attività si manifesta, ossia «quanto ampia sia la porzione di mondo del lavoro dipendente (che compone questa platea) che l'azione di rappresentanza chiama in causa sotto il profilo delle identità e degli interessi in gioco» (Carrieri, 2011, p. 71). Quindi, la definizione dell'ampiezza della platea coinvolta – e questo, in una pro-

spettiva «interna», di mantenimento, pone il problema se allargare la base dei rappresentati, rischiando il consenso, o lasciarla immutata, mantenendo posizioni già acquisite – è parte integrante dell'azione di rappresentanza del lavoro attraverso la definizione delle strategie che vengono progettate e realizzate. Qui è utile richiamare la distinzione fatta da Regini (1981, p. 182) dei momenti nei quali è possibile suddividere «il processo di trasmissione della domanda della base», processo che comporta: «l'individuazione, interpretazione e raccolta delle richieste; la loro aggregazione, mediazione, con quelle di altri gruppi sociali potenzialmente alleati, e inserimento nella strategia di lungo periodo dell'organizzazione di rappresentanza».

Tirando le somme, emergono dunque due aspetti dei quali tener conto per connotare le strategie delle organizzazioni dei lavoratori:

- le *azioni* in senso stretto, tese a rappresentare (*come*);
- i *soggetti destinatari* di queste azioni (*per chi*).

2.2. Non standard

Nel dibattito sul lavoro «nuovo» troviamo impiegati molti aggettivi per connotare quei fenomeni che si discostano da condizioni lavorative e occupazionali considerate «classiche», in rapporto alle quali viene costruito tutto il ragionamento. Queste condizioni sono diverse da contributo a contributo e non sono sempre considerate tutte congiuntamente, ma sono in generale riconducibili almeno alla presenza di una o più delle seguenti:

- un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- un orario di lavoro completo;
- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un luogo di lavoro ben definito;
- dei compiti da svolgere elencati con precisione in un mansionario;
- un sistema di protezione sociale, soprattutto relativamente alla disoccupazione, all'assistenza sanitaria e al regime pensionistico;
- una sindacalizzazione e relativa rappresentanza di settore («industriale»).

A vario modo combinate queste condizioni vengono riassunte sotto gli aggettivi standard e tipico, considerandoli in prima battuta sinonimi. L'assenza di una o più di queste condizioni fa così parlare di lavoro non standard o atipico. Oltre a questi aggettivi, però, ne vengono utilizzati in

letteratura almeno altri due: precario e flessibile. Ci troviamo così a che fare con troppi termini, che è necessario ordinare nell'uso, connotando al meglio il loro campo semantico (anche per giustificare la nostra scelta finale caduta su non standard).

Prima di addentrarci in questo ambito va però evidenziata la semplificazione linguistica sottintesa nella locuzione «lavoratori non standard/atipici/ecc.». Non sono ovviamente i lavoratori a essere «diversi», bensì le forme della loro occupazione. In tal senso «lavoratore non standard» va più precisamente inteso come soggetto occupato con rapporti contrattuali non standard. Sui soggetti possiamo anche dire che non si presentano «indifferenziati», ma, come già più di due decenni fa era stato messo chiaramente in evidenza da Rodgers (1989, p. 8), domandandosi chi fossero quelli che venivano definiti lavoratori «atipici», spiccano «tre caratteristiche: essi tendono a essere donne, tendono a essere giovani e tendono a essere meno istruiti e qualificati rispetto alla media della popolazione nella loro fascia di età e del loro sesso». In tal modo occuparsi di rappresentanza del lavoro non standard porta con sé occuparsi (anche) di rappresentanza del lavoro femminile e al femminile. Allo stesso modo è necessario tener conto anche della variabile generazionale. Infine, per le caratteristiche dei lavori svolti troviamo invischiati nel fenomeno del lavoro non standard anche un numero significativo di immigrati.

Entriamo ora nel merito del significato/utilità da attribuire ai diversi aggettivi. Cominciamo col dire che l'ultimo (*flessibile*) è sicuramente da scartare, perché riguarda semmai l'obiettivo perseguito con la forma occupazionale (la tanto decantata «flessibilità», nelle sue diverse declinazioni: numerica, temporale, funzionale, salariale; vedi Oecd, 1986), piuttosto che la forma occupazionale in sé. «Lavoro flessibile» può avere senso se consideriamo il sostantivo nella più generale accezione di lavoratori/classe lavoratrice (*labor* o *labour*), però proprio per il significato molto generale di questo termine la locuzione ha poca utilità se non in un approccio macro-sociologico. Inoltre, sebbene risulti fortemente evocativa, anche la locuzione «lavoratore flessibile» è priva di senso: può risultare giornalisticamente efficace, ma in concreto è priva di contenuto. È molto probabile che al suo uso e alla sua diffusione in Italia abbia purtroppo contribuito il titolo *L'uomo flessibile* dato alla traduzione del libro di Sennett *The Corrosion of Character* (1998), titolo evocativo quello italiano, ma soprattutto fuorviante. Se andiamo all'edizione originale, infatti, troviamo con-

notati come *flexible* stabilimenti (*plants*), organizzazioni, posti di lavoro (*workplace*), capitalismo, economia, specializzazione, ma mai i soggetti.

L'aggettivo *precario*, invece, ha assunto almeno nel nostro paese un significato ben preciso, passando addirittura da aggettivo a sostantivo nel definire una sorta di figura professionale a sé: il «precario» della scuola, appartenente alla folta schiera di quei docenti fuori ruolo e vincolati alle graduatorie per poter lavorare, i cui diritti maturavano proporzionalmente con l'ammontare del lavoro svolto (una sorta di lavoratori in somministrazione *ante litteram*). Sebbene fosse la forma occupazionale a essere «precaria» nella durata – cioè, meglio, *instabile* –, è avvenuto uno slittamento semantico sui soggetti che si trovavano in questa situazione². Oggi stiamo però assistendo a un uso inflazionato del termine, che assimila tutto ciò che è (ed era) temporaneo con precario, trascendendo cioè gli aspetti legati al lavoro e combinandosi con altri fattori, perdendo così di utilità dal nostro punto di vista. Insomma, oggi assistiamo a un allargamento della platea dei soggetti che sono definiti tali, in molti casi in modo incoerente.

Un aspetto paradossale, a conferma di ciò, è che molte figure professionali che vengono definite e/o si auto-definiscono precarie non lo facevano in precedenza. Non tanto, quindi, figure che sono transitate dalla sicurezza all'insicurezza, quanto figure che non si sono mosse dalla supposta «precarietà». L'esempio dell'università può essere utile. È infatti interessante notare come nell'elencare i soggetti «precari» vi si aggiungano oggi, ad esempio, gli assegnisti di ricerca e i dottorandi. Nulla è cambiato della loro condizione «precaria» rispetto anche a due decenni fa. Eppure, quella che qualche tempo fa si sarebbe detta una carriera «difficile» e «piena di sacrifici», viene oggi rappresentata come una via senza uscita, mentre l'accesso ai ruoli universitari era già in precedenza limitato e numericamente ristretto.

È allora più utile considerare la precarietà una condizione sociale complessiva, che può trovare ovviamente origine nella condizione occu-

² Dal nostro punto di vista, tra l'altro, sono interessanti gli organismi di quasi-rappresentanza ai quali questi hanno dato vita negli anni, ad esempio i tanti «coordinamenti» a livello locale (vedi <http://retedocentiprecari.blogspot.it/>) e i comitati legati alle numerose normative per la formazione delle graduatorie (vedi il Comitato tutela docenti precari legge 296/2006, più noto come Comitato 296).

pazionale, ma che può anche prescindere da questa. Mentre tutti i «lavori precari» sono non standard, non tutti i soggetti che vivono una condizione di precarietà sono necessariamente occupati con forme non standard (vedi, ad esempio, Ranci, 2002; Standing, 2011). Si pensi al fenomeno dei *working poor*, che non necessariamente ricade nelle forme occupazionali non standard (anche se la loro rappresentanza – esistente o ipotetica (Hyde, 2004) – costituisce uno dei problemi posti dal cambiamento tratteggiato in apertura). All'opposto pensiamo ai laureati in Giurisprudenza o Architettura di «buona famiglia», che lavorano da praticanti in uno studio, magari di un genitore, e che malgrado oggettivamente si trovino in una condizione tale che li farebbe definire «precari», tutto si percepiscono fuorché tali.

Rispetto ai due precedenti, *atipico* è l'aggettivo che ha un uso ormai più consolidato, soprattutto in Europa. Probabilmente viene adottato in relazione al lavoro per la prima volta in Francia, e comunque lo troviamo diffuso nei primi anni ottanta nelle pubblicazioni di studiosi legati alla presidenza Mitterand (Fossaert, 1981) e di tecnici di organismi sovranazionali (europei o internazionali). La lettura è da mercato del lavoro, e lo si usa per definire una situazione che vede l'offerta totalmente succube delle necessità della domanda. Un esempio di ciò lo fornisce Jallade (1982, p. 235), dell'Institut Européen d'Education et de Politique Sociale, per il quale questi lavori sono conseguenza di un buco legislativo: «in ogni nazione europea l'occupazione retribuita nel suo complesso è regolata da alcune norme in materia di salario (salario minimo, contratti collettivi), orario di lavoro (la settimana di 40 ore), stabilità della mansione e protezione sociale (pensione, sicurezza sociale ecc.). Quando queste norme non esistono o non sono applicate correttamente sorgono situazioni di lavoro «atipiche»: lavoro part-time, lavoro stagionale, impiego a tempo determinato, lavoratori tirocinanti, lavoratori sub-appaltati (*hired-out*), lavoratori a domicilio, lavoro nero (*moonlighting*) e così via».

È Gerry Rodgers, dell'International Institute for Labour Studies, che ha probabilmente favorito l'adozione dell'aggettivo su scala internazionale con la pubblicazione da lui curata per l'Ufficio internazionale del lavoro con Janine Rodgers (Rodgers, Rodgers, 1989). In questa, pur postulando subito la distinzione tra «precario» e «atipico», precisando utilmente che non tutto ciò che è atipico equivale a precario, considera però il termine «atipico» sinonimo di «non standard» (Rodgers, 1989, p.

2)³. Eppure, ci sembra utile tenere i due termini distinti. Entrambi si definiscono in opposizione a qualcosa, ma lo fanno in modo diverso.

L'uso del termine «atipico», infatti, è sempre relativo a lavori descritti come un peggioramento delle condizioni e a una riduzione dei diritti. Ciò che è tipico, di conseguenza, ha *sempre* una connotazione di maggiore positività. Questo di per sé non scongiurerebbe comunque il suo uso, se non si presentasse però sempre come un concetto con modalità cristallizzate. Ciò che è «tipico» e ciò che è «atipico», infatti, sono fortemente storicizzati nei loro contenuti, quindi legati a filo doppio a determinate, e solo a quelle, condizioni di lavoro. Non si tratta di un concetto che vuole connotare un generico scostamento; è un concetto che intende indicare ben definiti scostamenti nel tempo e nello spazio. Quelli, e solo quelli.

Passiamo ora a *non standard*. Troviamo l'aggettivazione «non standard» utilizzata per la prima volta nel 1933 dal linguista Partridge nel suo *Slang To-Day and Yesterday* per connotare lo *slang*, appunto, come forma linguistica «altra», con l'intento, cioè, sia di distinguerla dalle forme dialettali sia di legittimarla in opposizione a chi la considerava «volgare». L'intento inclusivo del termine si conferma anche in relazione al lavoro. In questo senso lo troviamo utilizzato nei primi anni settanta negli Stati Uniti negli studi sull'occupazione femminile, dove viene adottato per connotare regimi orari «diversi». È quanto ad esempio fa Prywes (1974, p. 19), investigando «le pratiche, gli atteggiamenti e le opinioni di datori di lavoro della Grande Philadelphia nei settori pubblico e privato in materia di lavoro stabile a tempo parziale, come alternativa a una giornata o una settimana di lavoro standard, per alcune donne con bassa qualifica che sono capefamiglia».

A differenza di atipico, lo troviamo impiegato soprattutto negli Stati Uniti. Rispetto al precedente presenta maggiore flessibilità, indicando qualcosa che si discosta rispetto a uno standard quantitativo, ma senza definirne in maniera univoca i contenuti. Poiché il nostro obiettivo è studiare i mutamenti nelle forme e nei contenuti della rappresentanza del lavoro alla luce dei cambiamenti avvenuti in questi ultimi decenni sul mercato del lavoro, *non standard* si presenta come un termine più funzionale al nostro obiettivo.

³ Sulla stessa scia troviamo anche la Fondazione di Dublino (vedi www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm).

Questa scelta si rivela utile soprattutto perseguendo obiettivi di generalizzazione. Come è noto, infatti, se ad esempio parliamo i caratteri del mercato del lavoro statunitense con quello dei paesi dell'Europa Occidentale, e quest'ultimo con quello dei paesi dell'Europa Orientale, troviamo diverse connotazioni di quello che viene considerato lavoro «standard».

3. Strategie: una tipologia

Quali strategie vengono messe fattivamente in essere dalle organizzazioni dei lavoratori per la rappresentanza dei non standard? Non disponiamo di una letteratura sistematica sul tema, ma sono comunque disponibili una serie di contributi, non solo italiani, che lo affrontano da un punto di vista generale (Carrieri, Leonardi, 2000; Cella, 2001; Accornero, 2005; Regalia, 2009; Carrieri, 2011; Gumbrell-McCormick, 2011; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Oltre a questi disponiamo anche di testi tra loro più eterogenei, che spaziano cioè dalle ricerche sul campo (a una prima rassegna: Ballarino, 2002; Ballarino, Pedersini, 2005; Bérout, 2009; Ciarini, Di Nunzio, Pratelli, 2013; Curcio, 2010; Hyde, 2004; Marino, 2012; Smith, 2008; Vettor, 1999) fino a documenti sindacali (Giovani non + disposti a tutto, Cgil, 2013; Nidil, 2004) che ricostruendo esperienze forniscono informazioni concrete sulle strategie adottate. A tutto ciò si sono aggiunti i contributi del nostro progetto (Ambra, 2013; Ambrosini, De Luca, Pozzi, 2014; Boffo, Morlicchio, Cocorullo, 2014; Ciarini, 2014; Gagliardi, Accorinti, 2014; Joffre, Orientale Caputo, Pirone, Rebeggiani, 2014; Mingione, Andreotti, Benassi, Borghi, Cavalca, Fellini, 2014).

Quali strategie emergono dalle nostre indagini? Per meglio definirle possiamo posizionarle lungo una tipologia alla quale giungiamo tornando su quanto detto nelle pagine precedenti, dove abbiamo individuato due elementi come essenziali per la descrizione delle strategie di rappresentanza: le *azioni (come)* e i *soggetti destinatari (per chi)*. La loro combinazione ci permette di costruire una tipologia delle strategie messe in piedi dalle organizzazioni dei lavoratori per la rappresentanza dei lavoratori non standard.

Poiché il nostro scopo è capire quali cambiamenti si stanno realizzan-

do, dobbiamo considerare gli aspetti dinamici relativi alle azioni. Terremo così conto del *livello di innovatività* delle azioni intraprese. E cioè: quanto si discosta l'azione sindacale intrapresa dalla modalità, che possiamo definire «classica», dell'interazione esclusivamente interna all'azienda tra conflitto e contrattazione? Ad esempio, con l'adozione di campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica attraverso un uso tattico dei media, vecchi e nuovi. O con un allargamento a tematiche extra-aziendali. Dall'altro lato, quello relativo ai soggetti, terremo conto dell'inclusività della strategia, in sostanza del *livello di eterogeneità* dei destinatari. Sono i soli lavoratori standard, oppure la strategia intende includere anche i non standard, e in tutta la loro diversificazione interna? La combinazione di questi due elementi, con i livelli distinti in basso o in alto, genera una tipologia per spazio di attributi (Fig. 1).

Vediamo i singoli tipi. Il primo tipo di strategia, con un basso livello di innovatività delle azioni e una bassa eterogeneità dei rappresentati, è sostanzialmente una strategia che esclude i lavoratori non standard dalla platea dei destinatari. Per questo l'abbiamo denominata come *tradizionale*: con essa nulla cambia nelle pratiche di rappresentanza.

Il secondo tipo presenta anch'esso una bassa eterogeneità, ma un maggiore livello di innovatività del precedente. C'è insomma un cauto allargamento tattico della platea dei rappresentati, ma più per tutelare gli standard piuttosto che i non standard, quindi senza mettere in discussione il quadro complessivo. Perciò abbiamo definito questo tipo di strategia come *difensiva*.

Il terzo e il quarto tipo, invece, presentano un'elevata eterogeneità della platea, combinata però, nel primo caso, con una bassa, nel secondo caso, con un'alta innovatività delle azioni. Il terzo tipo di strategia, che definiamo *separata*, porta sì a una presa in carico dei lavoratori non standard, ma in una logica di separatezza. Insomma, si intende tutelarli, ma come se fossero una categoria di lavoratori a parte, nonostante le notevoli diversità al loro interno. Il quarto tipo di strategia, infine, che definiamo *integrata*, si basa sia su un allargamento dei rappresentati sia sull'innovatività dell'azione. Rappresenta così la strategia più avanzata, tesa a includere nella stessa logica di azione, per questo necessariamente innovata, *tutti* i lavoratori, tutelati così non sulla base del tipo di rapporto di lavoro, ma più semplicemente perché per ognuno di loro sussiste un rapporto di lavoro quale esso sia.

Fig. 1. Strategie di rappresentanza

Livello di innovatività dell'azione di rappresentanza
(come)

		basso	alto
Livello di eterogeneità dei rappresentati (per chi)	basso	tradizionale	difensiva
	alto	separata	integrata

Ebbene, tutte le pratiche da noi studiate si concentrano sui due tipi intermedi, mostrando come l'auspicata strategia integrata sia del tutto assente all'orizzonte. Dalla ricerca di Ambra emerge una certa capacità della Cgil di innovare le proprie azioni attraverso lo svolgimento di campagne. Queste, tuttavia, se svolte autonomamente da Nidil mostrano una strategia separata, mentre se svolte con altre federazioni, come ad esempio quella con la Filcams, mostrano il chiaro obiettivo difensivo di quest'ultima di ridurre il peso dei lavoratori non standard soprattutto a tutela di quelli standard. Questo aspetto lo troviamo anche nell'indagine di Joffre, Orientale Caputo, Pirone e Rebeggiani sui lavoratori del pubblico impiego a Napoli.

La logica della separatezza, che in questo caso rimanda quasi al sindacato delle origini, la troviamo anche tra i soggetti del variegato mondo delle professioni studiato da Mingione, Andreotti, Benassi, Borghi, Cavalca e Fellini, e quelli del lavoro para-autonomo delle finte partite Iva studiati da Ciarini. Allo stesso modo si muovono i medici laziali per contrastare l'instabilità della loro occupazione, come riportano Gagliardi e Accorinti. Ambrosini, De Luca e Pozzi mostrano come la rappresentanza degli immigrati è soprattutto legata alla fornitura dei servizi, con un'ancora scarsa partecipazione di questi soggetti alla pratica quotidiana della rappresentanza.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2005), *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, XV, 1, pp. 60-69.
- Accornero A. (1995), *Le rappresentanze sindacali di base sui luoghi di lavoro*, in Carrieri M., *L'incerta rappresentanza. Sindacati e consenso negli anni '90*, Bologna, Il Mulino, pp. 7-26.
- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.
- Accornero A. (1983), *Sindacati e nuovi problemi sociali della tutela e della rappresentanza*, in Perulli P., Trentin B. (a cura di), *Il sindacato nella recessione. Modelli e tendenze delle politiche contrattuali in Occidente*, Roma, De Donato, pp. 236-269.
- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, XIV, 4, pp. 75-94.
- Ambrosini M., De Luca D., Pozzi S. (2014), *Immigrati e sindacato: tra protezione e rappresentanza*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.
- Ballarino G. (2002), *Contrattare l'eterogeneità: il sindacato lombardo e la rappresentanza del lavoro atipico*, in Checchi D., Perulli P., Regalia I., Regini M., Reyneri E. (a cura di), *Lavoro e sindacato in Lombardia. Contributi per interpretare il cambiamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 229-255.
- Ballarino G., Pedersini R. (2005), *La rappresentanza degli outsiders: in Italia, in Europa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, VI, 1, pp. 61-180.
- Beccalli B. (1998), *Le trasformazioni del lavoro*, intervento al Congresso Ais *Perché cambiare l'Italia. Le sfide della conoscenza sociologica alla retorica*, Bologna, 9-11 ottobre, Dipartimento di Sociologia, mimeo.
- Béroud S. (2009), *Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation*, in *Politix*, XXII, 85, pp. 127-146.
- Boffo S., Morlicchio E., Cocorullo A. (2014), *La disoccupazione in cerca di rappresentanza: i disoccupati organizzati a Napoli*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.
- Carrieri M. (2011), *La regolazione del lavoro. Dopo l'era dell'instabilità*, Roma, Ediesse.
- Carrieri M., Leonardi S. (2000), *I problemi della regolazione sociale*, in Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli, pp. 116-151.
- Cella G.P. (2003), *La rappresentanza attraverso attori collettivi: rispecchiare o interpretare*, in *Stato e Mercato*, XXIII, 2 [n. 68], pp. 217-240.
- Cella G.P. (2001), *La rappresentanza dei lavoratori atipici: un ritorno al passato?*, in Cella G.P., Provasi G. (a cura di), *Lavoro sindacato partecipazione. Scritti in onore di Guido Baglioni*, Milano, Franco Angeli, pp. 191-214.
- Ciarini A. (2014), *Giovani professionisti e lavoratori della conoscenza. Nuove forme di rappresentanza*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.

- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Nuove forme di autorganizzazione in Italia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, XIV, 4, pp. 133-151.
- Cotta M. (1976), *Rappresentanza politica*, in Bobbio N., Matteucci N., *Dizionario di politica*, Torino, Utet, pp. 840-845.
- Curcio A.M. (2010), *Rappresentanza a progetto. Precarietà, sindacato e azione collettiva in Europa*, in *Partecipazione e Conflitto*, II, 2, pp. 114-137.
- De Luca Tamajo R., Alaimo A. (1987), *Rappresentanza sindacale aziendale*, in *Enciclopedia del Diritto*, Milano, Giuffrè, vol. XXXVIII, pp. 609-622.
- Fossaert R. (1981), *Pourquoi et comment normaliser le travail atypique?*, in *Droit Social*, XLIII, 7-8, pp. 494-513.
- Gagliardi F., Accorinti M. (2014), *Precarietà lavorativa e rappresentanza nella sanità: il caso del Lazio*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.
- Ghezzi G., Romagnoli U. (1997), *Il diritto sindacale*, Bologna, Zanichelli, 4^a ed.
- Giovani non + disposti a tutto, Cgil (2013), *Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, in *Rassegna Sindacale*, 12, supplemento.
- Giugni G. (2010), *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci.
- Gumbrell-McCormick R. (2011), *European Trade Unions and «Atypical» Workers*, in *Industrial Relations Journal*, XLII, 3, pp. 293-310.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Renewing Power Resources: Recruitment, Representation, and Mobilization*, in *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press, pp. 52-80.
- Hyde A. (2004), *Who Speaks for the Working Poor? A Preliminary Look at the Emerging Tetralogy of Representation of Low-Wage Service Workers*, Newark, Rutgers Law School (faculty papers, 12).
- Jallade J.-P. (1982), *Training, Work and Leisure: Towards a New Distribution of Time*, in *Labour and Society*, VII, 3, pp. 231-242.
- Joffre V., Orientale Caputo G., Pirone F., Rebeggiani E. (2014), *La rappresentanza dei lavoratori non standard nelle attività esternalizzate dagli enti locali a Napoli*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.
- Kern H., Schumann M. (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*, Monaco, Beck [trad. it. (1991), *La fine della divisione del lavoro? Produzione industriale e razionalizzazione*, Torino, Einaudi].
- Marino S. (2012), *Trade Union Inclusion of Migrant and Ethnic Minority Workers: Comparing Italy and the Netherlands*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVIII, 1, pp. 5-20.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni di rappresentanza e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, in questo numero.
- Nidil Cgil (2004), *Nessun lavoro senza diritti e tutele. La contrattazione di Nidil-Cgil nel lavoro atipico*, Roma, Nidil Cgil.

- Oecd (1986), *Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui. Rapport technique*, Parigi, Ocde.
- Pennock J.R. (1968), *Political Representation: An Overview*, in Pennock J.R., Chapman J.W. (a cura di), *Representation*, New York, Atherton Press, pp. 3-27.
- Pitkin H.F. (1967), *The Concept of Representation*, Berkeley-Los Angeles, University of California Press, pp. VI-323.
- Prywes R.W. (1974), *A Study on the Development of a Non-Standard Work Day or Work Week for Woman*, Bryn Mawr College, Graduate School of Social Work and Social Research.
- Ranci C. (2002), *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.
- Regalia I. (1983), *Rappresentanza operaia*, in Bobbio N., Matteucci N., Pasquino G., *Dizionario di politica. Seconda edizione interamente riveduta e ampliata*, Torino, Utet, pp. 952-954.
- Regini M. (1981), *La crisi di rappresentanza del sindacato*, in Regini M., *I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni settanta e ottanta*, Bologna, Il Mulino, pp. 189-210.
- Rodgers G. (1989), *Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate*, in Rodgers G., Rodgers J. (a cura di), *op. cit.*, pp. 1-16.
- Rodgers G., Rodgers J. (a cura di) (1989), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Ginevra, International Institute for Labour Studies.
- Romagnoli G., Della Rocca G. (1982), *Il sindacato*, in Cella G.P., Treu T. (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Bologna, Il Mulino, pp. 79-129.
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-Londra, Norton [trad.it. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli].
- Smith R. (2008), *Legal Protections and Advocacy for Contingent or «Casual» Workers in the United States: A Case Study in Day Labor*, in *Social Indicators Research*, LXXXVIII, 1, pp. 197-213.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, Londra, Bloomsbury Academic [trad. it. (2012), *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, Il Mulino].
- Vettor T. (1999), *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *Lavoro e Diritto*, XIII, 4, pp. 619-634.

ABSTRACT

Il testo propone una tipologia delle strategie di rappresentanza dei lavoratori non standard. Per fare ciò si sofferma su cosa vada inteso per rappresentanza e lavoro non standard. Nella tipologia vengono infine collocati i risultati di un'indagine nazionale sul tema.

The text proposes a typology of representation strategies of non-standard workers. Definitions of representation and non-standard work are proposed. In the typology are placed the results of a national research project on the subject.