

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Carlo Parietti, Presidente di Eurocadres



Carlo Parietti, nato nel 1950, è un giornalista, soprattutto conosciuto per le sue attività sindacali, che l'hanno visto, a partire dal 1979, occupare posti importanti in differenti strutture sindacali, sia in Italia che in Europa. Cresciuto a Torino, dove ha conseguito gli studi in Lettere e filosofia, inizia nel 1976 una carriera di giornalista, redigendo articoli per differenti quotidiani e riviste. Aderisce alla Cgil nel 1979, dove è eletto componente del Comitato esecutivo confederale nel 1982. Nel 1984 è eletto Segretario generale del Sindacato nazionale ricerca. In questo periodo prende parte all'elaborazione e alla messa in opera del primo accordo nazionale di settore per la ricerca pubblica. Dal 1989 al 1994 è stato responsabile dell'Ufficio stampa nazionale della Cgil e dal 1994 al 1997 Presidente di Ediesse, la casa editrice della Cgil. Nel 1997 viene eletto Presidente di Agenquadri (Associazione generale dei quadri) della Cgil e diviene nel 2001 vice-Presidente di Eurocadres (il Consiglio dei quadri europei), organismo che presiede dal 2005.

Lei è Presidente di Eurocadres, l'organizzazione sindacale europea che organizza i quadri e le alte professionalità. Può farci un quadro della storia e della mission dell'organizzazione da lei presieduta?

Eurocadres nasce nel 1993 sull'onda del dialogo sociale europeo istituito dal trattato di Maastricht, ed è uno dei sei partner sociali intersettoriali riconosciuti. È un Consiglio che intende affermare la specificità del lavoro ad alta professionalità insieme con la necessità di rappresentarlo nell'ambito del movimento sindacale generale, evitando quindi ogni contrapposizione con gli altri livelli professionali. I nostri interlocutori sono quindi le organizzazioni europee dei datori di lavoro, ma anche la Confederazione europea dei sindacati, cui siamo associati, le sue federazioni settoriali e gli stessi sindacati nazionali: per affermare questa necessità di rappresentanza e le sue potenzialità e per sventare divisioni nel lavoro dipendente. Possiamo infine considerarci organizzativamente un "compromesso" tra diversi modelli sindacali, nordico, francese e italiano e altri. Mi piace sottolineare che in molti Paesi organizzazioni specifiche per il lavoro ad alta professionalità sono nate in seguito alla creazione di Eurocadres. Credo che questa rappresentanza sia essenziale per

consentire al sindacalismo generale europeo di non decadere nel corso del processo di trasformazione del lavoro in lavoro della conoscenza.

Un tema, forse in Italia un po' sottovalutato, ma di estremo interesse, è quello dell'impatto della crisi economica e finanziaria sui quadri e sulle alte professionalità. Qual è la riflessione di Eurocadres su questo tema? Ci sono progetti/politiche/buone prassi su cui siete impegnati o che vi sentite di segnalare?

Quadri e dirigenti sono colpiti dalla crisi quanto gli altri lavoratori, in termini di disoccupazione. Forse con una maggiore difficoltà di ricollocazione, di impiegabilità, dato che le aziende temono di assumersi oneri troppo costosi e dato che gli alti livelli di qualificazione hanno tempi più veloci di obsolescenza. Stiamo lavorando con progetti specifici sui due capi del problema. Con iniziative per la riqualificazione dei "senior" e, con un apposito network StartPro (*Starting Professional*), per facilitare l'ingresso del sindacato nelle università, e da lì facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Vorrei sottolineare che spesso, con qualche populistica confusione, si indicano genericamente i "manager" come responsabili della crisi attuale. Occorre invece distinguere tra il management nei Consigli di amministrazione, responsabili di errori e bonus assurdi, e il "*professional and managerial staff*", lavoratori con alta qualificazione e alti livelli relativi di responsabilità e autonomia che possono essere parte della soluzione, non del problema. Soluzione basata per esempio sul modello di management responsabile al quale lavoriamo da anni, per fare della responsabilità sociale un tema capace di coinvolgere i lavoratori e non solo uno strumento di marketing aziendale. Almeno una parte della crisi nei suoi lati finanziari avrebbe potuto essere evitata o attenuata da un modello di *governance* caratterizzato dalla responsabilità sociale.

Quello dei quadri è un tema di "frontiera" per il sindacato, eppure appare uno dei campi più interessanti, specularmente all'impegno per le fasce deboli del mercato del lavoro sempre più frammentato, per un'evoluzione positiva della tutela sindacale tradizionale. A che punto è il sindacato, in particolare quello italiano, rispetto a questo tema?

Il sindacato italiano, come altri, forse con le ecce-

zioni di quello nordico e di quello francese, ha cominciato tardi a occuparsi di quadri e alte professionalità, per reazione a movimenti di contestazione della potestà sindacale, tardi rispetto al mutamento, cominciato già negli anni Settanta del lavoro taylorista e fordista. Nel vecchio modello i quadri avevano un ruolo prevalentemente gerarchico; il management "sequestrava" la conoscenza in oggettiva contrapposizione agli altri lavoratori. Nel lavoro della conoscenza la leadership dei manager ha bisogno di riconoscimento anche "dal basso", dal collettivo di cui il quadro è responsabile, non basta la gerarchia dall'alto. I quadri sono persino più importanti di prima, ma muta il loro ruolo e il sindacato ha, più di un tempo, bisogno di rappresentarli per capire l'organizzazione del lavoro e intervenire. Così i quadri hanno professionalmente bisogno di non essere "altro" dai collettivi che devono guidare. Il sindacato italiano, come altri, ha iscritti e rappresenta molti più quadri di quanto, per paradosso, sappia e di quanto i quadri sappiano. Più coraggio e più innovazione culturale nel voler davvero rappresentare l'insieme del lavoro dipendente avrebbe effetti positivi sul piano organizzativo e anche sulla capacità del sindacato di difendere le fasce più deboli. Ma bisogna assicurare i quadri sul fatto che siamo diventati davvero capaci di dare risposte contrattuali non standardizzate, che siamo capaci di far sì che "contrattazione individuale" non significhi che una persona viene lasciata sola di fronte al potere asimmetrico della proprietà, ma che si fa contrattazione "per" i bisogni degli individui, con la capacità di cogliere le diversità di bisogni e di dare risposte differenziate.

Una riflessione d'obbligo rispetto all'incisività del sindacato europeo, all'indomani dell'ultima firma apportata, finalmente, dal Presidente ceco al Trattato di Lisbona: qual è la sua valutazione sul sindacalismo europeo, dal suo osservatorio di Bruxelles?

Non bisogna dimenticare che l'Europa è l'unico posto al mondo nel quale il sindacato organizza percentuali significative di lavoratrici e lavoratori, l'unico nel quale contratta, o dialoga, sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni generali e non solo su salario e orario. Mi pare che siamo un po' più avanti delle organizzazioni dei datori di lavoro nella costruzione di un soggetto europeo, con poteri di decisione sovranazionali. Ma ricordati questi lati positivi, proprio l'ultimo punto ci vede indietro ri-

petto alle necessità. Il mercato unico, le esigenze europee di mobilità e flessibilità richiederebbero ormai una effettiva capacità di stipulare accordi quadro a livello europeo. Le potestà contrattuali nazionali rischiano di diventare gabbie nelle quali restare prigionieri.

Due sue esperienze importanti nell'ambito professionale e sindacale sono state quella giornalistica e quella della ricerca nell'ambito della relativa categoria della Cgil. Quali sono le sue valutazioni rispetto all'azione sindacale in due ambiti molto diversi, ma accomunati da sempre maggiore frammentazione, precariato e dualismo nel mercato del lavoro?

L'economia e il lavoro della conoscenza hanno mutato e ancora mutano profondamente il senso del lavoro intellettuale. Per spiegare il lavoro intellettuale come professione Weber analizzava il politico e il giornalista. Ma "intellettuali" si definivano un tempo gruppi ristretti e che tali intendevano restare per meglio valorizzarsi; oggi possiamo definire "intellettuale" la maggior parte della produzione e dei lavori. Penso che su temi come l'orario di lavoro, il servizio all'aggiornamento delle professionalità, l'organizzazione del lavoro in network, dovremmo conoscere di più e ispirarci di più all'organizzazione del lavoro e alle relazioni interpersonali nella ricerca scientifica, nel giornalismo e anche nella stessa politica. Nel giornalismo e nella ricerca precariato e frammentazione derivano in parte dal fatto che lavori ancora sentiti come "d'élite" sono sempre più massificati nelle quantità di persone coinvolte, mentre la quantità di informazioni e la crescita esponenziale di conoscenza ne rendono i contenuti sempre più parcellizzati. C'è una gigantesca contraddizione tra la quantità di preparazione che occorre e la qualità di un lavoro che si esercita su segmenti contenutistici sempre più ristretti. In questi settori il sindacalismo "tradizionale" ha poco senso. Dovremmo essere capaci di unire sindacalismo e associazionismo professionale, essere fornitori di aggiornamento e di riconoscimento professionale. Eurocadres ha iniziato un lavoro per un accordo quadro a livello europeo nel campo della ricerca, pensando a strumenti di *flexicurity* sovranazionale.

Il sindacalismo confederale italiano è oggi attraversato da forti tensioni che hanno interessato anche il sindacato unitario dei giornalisti. Nella sua esperienza sindacale lei ha attraversato –

pensiamo alle discussioni sulla scala mobile negli anni 1984 e 1985 – altri periodi di forti divaricazioni cui sono susseguiti periodi in cui l'unità, d'azione, tra le tre confederazioni è stata rilanciata. Anche alla luce della sua esperienza personale, qual è la sua valutazione sui rapporti intersindacali e sull'unità del sindacalismo confederale italiano?

Appartengo a una generazione che ha visto il sindacato entrare per la prima volta nei luoghi di lavoro e raddoppiare le sue iscrizioni, e più ancora moltiplicare la sua influenza nella società e per il miglioramento della vita stessa delle persone che lavorano grazie all'unità. Le differenze non solo politiche ma anche culturali tra Cgil e Cisl furono storicamente abbastanza nette, ma si sono poi molto mescolate. C'è poi un punto decisivo, quello della differenza tra sindacato dei lavoratori e sindacato degli iscritti, che vede notevoli contraddizioni in ambedue le culture. L'unica cosa certa è che democrazia sindacale e interessi dei lavoratori si sposano solo quando siamo uniti. E c'è il fatto che con tutte le nostre divisioni siamo parte di un unico e unitario sindacato europeo e che li riusciamo anche a non esibire troppo le nostre divisioni nazionali. Forse è l'Europa la risposta anche a questo problema.

Nella sua esperienza sindacale lei ha incontrato (e collaborato con) molti leader confederali. Ve n'è uno che indicherebbe come esempio ai giovani che iniziano questa carriera ed esperienza di vita? E se sì, per quale motivo?

Ho avuto la fortuna di essere vicino a Bruno Trentin (Segretario generale della Cgil tra il 1988 ed il 1994, *ndr*) negli anni in cui fu Segretario generale e l'ho molto amato e ammirato, e anche, molto più frammentariamente, di avere alcuni momenti di collaborazione con Eraldo Crea (Segretario generale aggiunto della Cisl tra il 1985 ed il 1989, *ndr*). Non a caso erano amici e si stimavano molto. Ripensandoli, una giovane o un giovane potrebbero imparare a considerare il sindacato come una missione senza sentirsi missionari, a molto amare la propria organizzazione essendo sempre pronti a criticarla, a difenderla essendo sempre pronti a capire e se possibile a fare proprie le ragioni altrui, a parlare con le persone avendo il coraggio di dire quella che si pensa sia la verità, e poi cercare, con loro, di rimetterla in discussione.