

Negoziare il significato esplicito

Marco Cruciani
Università di Trento
marco.cruciani@unitn.it

Il paper presenta l'analisi di un caso di negoziazione del significato esplicito di enunciati dichiarativi fra un sindacato e un'azienda metalmeccanica. L'analisi è fondata sulla seguente tesi: dato un insieme di significati contestualmente plausibili per un enunciato dichiarativo (sotto-determinazione semantica), nei processi negoziali del significato gli agenti determinano il significato lessicale delle parole che compongono l'enunciato sulla base dei loro interessi non-semantici legati alla situazione di proferimento, che sono rappresentati dagli stati di cose a cui gli enunciati si riferiscono. In particolare, gli agenti non negoziano direttamente il significato delle parole che è compatibile con il loro interesse individuale, ma negoziano il loro interesse individuale e, sulla base dell'accordo sugli interessi, fissano le condizioni di verità per determinare il significato condiviso. In altre parole, raggiunto un accordo sugli interessi, ovvero fissato uno stato di cose che rappresenta l'interesse condiviso, si rende disponibile informazione non-linguistica che viene utilizzata come input nei processi di modulazione lessicale (ad es. *free enrichment*). Ciò comporta che i contenuti degli stati mentali degli agenti (interessi e scopi) impattano sul significato lessicale, ovvero i contenuti degli stati mentali intervengono prima della composizione semantica del significato degli enunciati (*vs.* composizione pragmatica), segnando il primato della pragmatica cognitiva sulla semantica nei processi di negoziazione del significato (ovvero nei processi di condivisione del contenuto semantico).

1. Alcune nozioni del *framework*

Alcune nozioni del *framework* teorico sono le seguenti. La nozione di significato per gli enunciati dichiarativi è mutuata dalla semantica, ovvero il significato di un enunciato si identifica con le sue condizioni di verità e il significato di una parola che compare nell'enunciato si identifica con il contributo della parola alle condizioni di verità dell'enunciato. Il significato convenzionale degli enunciati sottodetermina il significato inteso dal parlante (Travis 1975, Searle 1980). L'informazione non-linguistica utilizzata per determinare il significato del parlante (contesto) interviene prima della composizione semantica, cioè impatta sulle condizioni di verità intese dell'enunciato (*pragmatic intrusion, intuitive truth-conditions, contestualismo*) (Recanati 2010). L'informazione non-linguistica rilevante ai fini della determinazione del significato è recuperata dalla rappresentazione degli interessi situazionali degli agenti (Cruciani 2015), che sono espressi tramite enunciati che si riferiscono a stati di cose preferiti (von Wright, 1963). La nozione di interesse è mutuata dalla teoria cognitiva sociale, ovvero l'interesse è visto come una rappresentazione di uno stato di cose preferito da un agente perché implica un suo scopo (nozione modificata di Conte e Castelfranchi 1995).

Infine, la nozione preliminare di negoziazione del significato è la seguente:

“the problem of reaching an agreement on the meaning of an expression when (i) an agreement is valuable for all agents, but (ii) agents have conflicting preferences over which solution should be selected, so that every agreement implies that at least someone has to concede to some extent to other agent” (Bouquet e Warglien 2002, 2).

La prossima sezione presenta il caso di negoziazione.

2. Il caso: Permessi retribuiti ‘anche per gruppi di quattro ore’

Il caso concerne l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale (CCNL) del settore metalmeccanico stipulato da Confindustria e dalle Organizzazioni sindacali (CIGL, CISL e UIL). La clausola in oggetto disciplina i permessi annui retribuiti. Le parti coinvolte sono un sindacato locale e un'azienda metalmeccanica.

Situazione. Un lavoratore dell'azienda chiede un permesso retribuito di 16 ore in concomitanza delle festività di domenica e lunedì di Pasqua. Il lavoratore chiede il permesso in forza di una specifica clausola inerente ai permessi retribuiti e l'azienda glielo nega proprio in virtù della stessa. La clausola è la seguente.

Clausola. “Fermo restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione dell'anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore). (...) La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, **anche per gruppi di quattro ore**”.¹

Controversia linguistica. La controversia ruota intorno all'espressione “anche per gruppi di quattro ore”. La disputa vede contrapposte due interpretazioni, ovvero “anche per gruppi di quattro ore” è da intendersi “anche per multipli di 4 ore” (8, 12, 16 ore oltre che per 1, 2, 3, 4 ore), oppure “anche per blocchi di 4 ore” separati l'un l'altro da godersi singolarmente in differenti giorni lavorativi (4, 4, 4, ..., ore oltre che per 1, 2, 3 ore). Le interpretazioni del sindacato e della confindustria territoriale, a cui l'azienda ha chiesto una consulenza, sono rispettivamente le seguenti.

Interpretazione del sindacato. La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, anche per [gruppi di quattro ore = multipli di 4 ore] compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. “Anche per gruppi di 4 ore” significa che i lavoratori possono chiedere permessi di 4, 8, 12, 16, etc. ore consecutive retribuite.

Interpretazione dell'azienda. La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, anche per [gruppi di quattro ore = per gruppi di 1, 2, 3, o 4 ore massimo] compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. “Anche per gruppi di 4 ore” significa che i lavoratori possono fruire dei permessi a gruppi e questi gruppi sono formati 1, 2, 3 ore o di 4 ore massimo ciascuno.

¹ Si noti che l'espressione “13 permessi annui retribuiti di 8 ore” non concerne la modalità di fruizione dei permessi, ma quella di calcolo della maturazione del diritto ai permessi retribuiti. 13 sono le mensilità annue e 8 sono le ore per ogni mensilità.

Interesse del sindacato. L'interesse del sindacato è di garantire ai lavoratori dell'azienda la massima libertà di scelta sulla modalità di fruizione dei permessi relativamente alla durata e alla collocazione temporale.

Interesse dell'azienda. L'interesse dell'azienda è ridurre il più possibile la durata di un permesso individuale, al fine di evitare i costi di personale temporaneo sostitutivo. Ad esempio, una sostituzione di 1, 2, 3, o 4 ore tendenzialmente non costringe l'azienda al ricorso a lavoro esterno in quanto l'azienda può richiedere lavoro straordinario ai propri dipendenti oppure può ricorrere allo spostamento di un lavoratore ad una "attività più urgente", ecc. D'altro canto, per l'azienda è più difficile gestire un permesso di 12 ore, oppure più permessi di 8 ore goduti contemporaneamente. E infine essa ha interesse ad avere maggiore discrezionalità nella gestione del personale in periodi adiacenti alle festività e alle ferie (che già di per sé influiscono sui ritmi produttivi).

Significato condiviso. La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, anche per [gruppi di quattro ore = multipli di 4 ore], [compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive = ma non nei periodi temporalmente consecutivi a festività e ferie].

Negoziazione. L'accordo finale prevede che i lavoratori possano utilizzare permessi retribuiti anche della durata di multipli di 4 ore, ma solo se non consecutivi a festività e ferie. Il sindacato cede rispetto alla possibilità di fruizione libera dei permessi retribuiti, ovvero cede la possibilità del lavoratore di scegliere quando utilizzare i permessi, limitando la collocazione temporale dei permessi sotto la condizione di non-consecutività con le festività e le ferie, d'altro canto ottiene la possibilità per il lavoratore di accorpare le ore di permesso per multipli di quattro.

L'azienda cede la possibilità ai lavoratori di accorpare le ore dei permessi per multipli di quattro ore (quindi si assume gli eventuali costi aggiuntivi per la sostituzione), ma ottiene discrezionalità nella gestione dei permessi in prossimità delle festività e delle ferie. Nonché l'azienda accettando l'accordo pre-giudiziale evita il rischio di perdere una causa contro il sindacato. Perdere una causa in questa situazione potrebbe determinare non solo che i lavoratori possano accorpare liberamente le ore dei permessi, ma che lo possano fare senza rispettare alcuna condizione rispetto alle esigenze tecnico-produttive specificate (oltre alle eventuali spese legali).

In conclusione gli interessi degli agenti, legati alla situazione specifica, sono stati negoziati, ogni parte ha ceduto risorse all'altra e il significato è stato fissato.

3. Conclusione

In sintesi, il meccanismo negoziale è il seguente: dato un enunciato che ammette più significati contestualmente plausibili, ovvero ammette più insiemi di condizioni di verità che corrispondono a differenti stati di cose a cui l'enunciato si può riferire, il significato condiviso è determinato sulla base delle condizioni di verità fissate dallo stato di cose negoziato dagli agenti. Più precisamente, il significato dipende da processi di modulazione lessicale che hanno come input informazione non-linguistica recuperata dallo stato di cose che rappresenta l'interesse condiviso/negoziato degli agenti (pragmatica), e non da informazione legata alla forma logica e linguistica dell'enunciato (semantica).

In conclusione, una nuova definizione di lavoro (cioè provvisoria) per i processi negoziali del significato è la seguente:

the problem of reaching an agreement on the meaning of an expression when (i) an agreement is valuable for all agents, but (ii) agents have conflicting preferences over which solution should be selected, so that every agreement implies that at least someone has to concede to other agent *non-semantic resources in order to reach a semantic agreement (that is, a shared meaning)*.

Segnando così il primato della pragmatica cognitiva sulla semantica nei processi di negoziazione del significato e di condivisione del contenuto semantico.

Riferimenti

- Bouquet, P. e Warglien, M. (2002). *Meaning negotiation: an invitation*, in P. Bouquet (a cura di) *Meaning negotiation papers from the AAI workshop*, Edmonton: AAI Press.
- Cruciani, M. (2015). An interest and belief-based model of explicit communication. In G. Airenti, B. Bara, G. Sandini, *Proceedings of the EuroAsianPacific Conference on Cognitive Science*. CEUR <http://ceur-ws.org/Vol-1419/>
- Conte, R., e Castelfranchi, C. (1995). *Cognitive and social action*. London: University College London.
- Recanati, F. (2010). *Truth-conditional pragmatics*. Cambridge University Press, Cambridge.

- Searle, J. (1980). The Background of meaning. In J. Searle, F. Kiefer and M. Bierwisch (Eds.), *Speech act theory and pragmatics*. Dordrecht: Reidel.
- Travis, C. (1975). *Saying and understanding*. Oxford: Blackwell.
- von Wright, G. H. (1963). *The logic of preference*. Edinburgh: Edinburgh University Press.