

12 luglio 2013

Atti del Seminario "**Lavoro Trasformazioni Soggettività**"  
Aula Magna del Campus Universitario Luigi Einaudi, Lungo Dora Siena, 100  
Torino 12 luglio 2013

**Gabriele Polo**

*Direttore della Fondazione Claudio Sabattini*

Le due precedenti puntate sono state la prima a Roma, con tema una domanda non retorica “quale futuro per il sindacato e c’è un futuro per il sindacato?”, il secondo appuntamento si è svolto lo scorso mese a Brescia sul tema della democrazia. Siamo voluti partire dalla democrazia, nel corso degli appuntamenti tematici, perché questo era uno dei punti centrali nell’elaborazione di Claudio. Questa di Torino è quindi la terza puntata, mentre i prossimi due incontri si terranno uno a settembre a Palermo, mentre la giornata conclusiva si svolgerà a Bologna tra ottobre e novembre. A Palermo parleremo di legalità ed Europa mentre a Bologna parleremo della mancanza di una rappresentanza politica del lavoro.

Il tema di oggi è forse il più complicato fra i cinque temi che abbiamo scelto. Avete tutti visto il titolo ed è un titolo in cui ci può star dentro tutto: “lavoro, trasformazioni e soggettività”. È sicuramente il tema più complicato e più delicato, ma forse anche il più importante. Noi con questa giornata vogliamo proseguire l’elaborazione - come in tutte le altre puntate di questo seminario - che Claudio aveva intrapreso e aveva messo a disposizione del movimento operaio, della Fiom in primo luogo. Egli si interrogava infatti su qual’era il rapporto tra la condizione operaia e le sue trasformazioni, a partire dalle condizioni del lavoro e dal punto di vista dei lavoratori. Oggi vogliamo anche noi interrogarci sul cambiamento della percezione di tutto questo. Soggettività ed esperienza sono parole che si possono utilizzare e capire meglio nel corso della giornata, almeno questo è il nostro intento. Per noi è fondamentale ripartire dalla condizione dei lavoratori, perché quest’ultima è stata oscurata per tanti anni e tale mancanza ha generato sia l’oscuramento politico del lavoro che il peggioramento concreto delle condizioni di chi lavora, non trovando più un’attenzione da parte dell’opinione pubblica. Eppure, la condizione del lavoro è oggi molto cambiata, soprattutto attraverso le nuove tecnologie e le nuove organizzazioni del lavoro. Nel mondo della globalizzazione, è anche la divisione del lavoro ad essere mutata radicalmente, così come le forme stesse del lavoro e quindi anche la percezione, l’esperienza e la soggettività, cioè il punto di vista di chi lavora.

Di tutto questo dovremmo cominciare a discutere e a produrre del materiale perché, senza una discussione, senza un’elaborazione su quanto avvenuto, nessuna rappresentanza reale del lavoro - né sindacale né politica - può avere davvero una sua forza e una sua valenza.

Abbiamo scelto Torino per questa discussione, perché questa città è sempre stata un laboratorio delle forme di organizzazione del lavoro e perché Torino vive una crisi di trasformazione pesantissima. Essa, infatti, si manifesta con una forte crisi occupazionale e con la “fuga” della Fiat da questa città e da questo Paese. La scelta di Torino è anche dettata dal fatto che questa città, nel passato, ha rappresentato un luogo d’importanti sperimentazioni tra modi diversi di percepire l’esperienza lavorativa. Tali incroci, in determinate fasi storiche, hanno avuto la capacità di essere estremamente proficui. Non voglio certo ricordare a voi l’importanza di queste esperienze. Mi basta accennare semplicemente all’esperienza del 1968-1969, a tutta l’elaborazione precedente e a tutta la pratica successiva degli anni Settanta, per capire come, in questa città, si sia riusciti per un periodo di tempo - almeno fino all’80 - a praticare nuove forme dell’organizzazione del lavoro. La stessa

12 luglio 2013

organizzazione del lavoro e la condizione lavorativa non venivano, cioè, considerate come una semplice risultante di tecnologia e di decisioni d'impresa, di decisioni aziendali. I lavoratori avevano un loro punto di vista e avevano la possibilità pratica di condizionare e di contrattare la condizione di lavoro.

Nella discussione di oggi, non vorremmo però guardare solo al passato, bensì rivolgerci al presente. Per questo motivo, daremo la parola a delegati, sindacalisti, ma anche a lavoratori non tradizionali – che, con il precariato, stanno diventando forme del lavoro fra le più diffuse - e cercheremo di intrecciare conoscenze, percezioni, esperienze e soggettività diverse. Credo che non sia una cosa facile ma penso che questo percorso vada iniziato e che Torino sia il luogo giusto dove poterlo iniziare. Dico questo, nonostante la gravissima crisi e l'emergenza occupazionale che vive questa città, possa rischiare di distogliere o di occupare tutte le energie sulla difesa del posto di lavoro, mettendo la condizione di chi lavora in secondo piano. Ma vogliamo, invece, ripartire da qui. Perché, la condizione del lavoro e il punto di vista dei lavoratori, sono decisivi per battersi per la stessa difesa del posto di lavoro e anche per un'ipotesi di sviluppo diversa.

Vorrei sottolineare un'ultima cosa. La Fondazione Sabattini esiste appunto da dieci anni e in questo periodo è vissuta principalmente, se non essenzialmente, del volontariato di alcune persone. Noi, in tal senso, cercheremo di andare avanti, cercando di produrre più materiale possibile e contando sulle nostre forze, che sono scarse ma le più generose possibili.

Do ora la parola a Francesco Garibaldo per l'introduzione.

12 luglio 2013

**Francesco Garibaldi**

*Fondazione Claudio Sabattini*

Prima di iniziare vorrei cogliere l'occasione per ricordare un amico mio, di Claudio e di molti di noi della stagione unitaria del sindacato dei metalmeccanici, che è scomparso a giugno: Pippo Morelli. Per i più giovani probabilmente è un nome che non vuol dire molto, ma per quelli che hanno partecipato a quella stagione, è il rappresentante di una FIM-CISL che fu protagonista di quell'esperienza. Pippo Morelli, in particolare, era stato uno dei teorizzatori dell'unità sindacale come elemento chiave di quella ripresa e fu uno dei protagonisti dell'autunno caldo. Essendo scomparso a giugno, volevo cogliere questa occasione per ricordarlo.

Entrando nel merito del mio intervento, innanzitutto, chiedo scusa a nome di Tiziano Rinaldini, che avrebbe dovuto introdurre i lavori di oggi, ma ragioni familiari gli hanno impedito di essere qui. Io cercherò di utilizzare e di recuperare i suoi appunti in maniera tale da rispettare le sue stesse indicazioni.

Il punto di partenza di questa nostra riflessione non è di tipo cerimoniale: le cinque iniziative che abbiamo pensato, non vogliono solo celebrare il ricordo di Claudio Sabattini, ma vogliono anzi essere un'occasione di riflessione critica. Quindi, prendiamo spunto dalla riflessione che Sabattini ci ha consegnato e che, secondo noi, contiene alcuni nodi tuttora validi e utili ad affrontare le questioni che abbiamo di fronte.

Prima abbiamo ricordato le iniziative già fatte, nelle quali abbiamo utilizzato alcuni dei punti che Sabattini ci aveva lasciato e che possono essere letti come punti di partenza di una riflessione sul presente. Una riflessione, appunto, non celebrativa bensì critica, perché questo ci sembra il compito da affrontare. Nel caso dei lavori odierni è tutto particolarmente complesso, perché partiamo da un tema - quello dell'organizzazione del lavoro e della soggettività dei lavoratori - che oggi è completamente fuori da ogni riflessione e da ogni pratica. Se voi parlate con chiunque sia impegnato nell'attività sindacale o nella rappresentanza diretta nelle imprese, vi dirà che attualmente il tema dell'organizzazione del lavoro non è certamente in cima alla riflessione e alla pratica sindacale, da ogni punto di vista. Il punto di partenza è quello di discutere e valutare se sia irrealistico riproporre oggi questo tema: cioè, se sia privo di ogni rapporto con la realtà o se invece, nel rimettere al centro gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e dalla soggettività dei lavoratori, vi sia una possibile pista di riflessione e di iniziativa per il sindacato, che varrebbe la pena di esplorare.

Per entrare nel merito della questione, direi che dobbiamo partire da dove siamo. Oggi siamo sicuramente in un punto di assoluto e totale squilibrio nel rapporto tra il capitale e il lavoro, nel senso che abbiamo un'assoluta dominanza del capitale rispetto al lavoro e, quindi, si tratta di comprendere la natura di questa dominanza. Non c'è dubbio che gli elementi fondamentali di questa dominanza riguardano questioni strutturali e questioni macroeconomiche; riguardano le decisioni assunte negli ultimi trent'anni a livello politico e istituzionale - sia a livello dei governi nazionali sia a livello dell'Unione Europea - con la scelta della progressiva deregolamentazione di tutti gli aspetti che caratterizzavano la situazione precedente. Abbiamo assistito alla costruzione di meccanismi politico-legislativi, che hanno permesso il diffondersi della precarietà. Abbiamo visto il diffondersi di una situazione di assoluta libertà di movimento dei capitali - anche qui frutto di decisioni politiche, istituzionali e legislative - che ovviamente determina un potenziale ricatto permanente purtroppo sperimentato, ogni volta che emerge la possibilità di spostare i luoghi della produzione, senza quasi nessuna risposta. Abbiamo assistito alla costruzione di un nuovo esercito industriale di riserva, con caratteristiche naturalmente diverse da quelle del passato ma con la stessa funzione: si tratta di un enorme serbatoio di manodopera, che viene utilizzata come elemento di pressione al

12 luglio 2013

ribasso. Abbiamo quindi una serie di condizioni di tipo strutturale, che vengono scaricate su chi si trova ad avere un posto di lavoro, sia che questo sia un posto di lavoro più o meno stabile sia che questo sia un posto di lavoro precario. Questa condizione si scarica - come dicevo - in vario modo, ma, fondamentalmente, esercitando una pressione negativa nei confronti delle condizioni di lavoro, una pressione negativa che trova poi una mediazione concreta nelle forme di organizzazione del lavoro, che tutti voi ben conoscete. Si tratta di un'organizzazione del lavoro che non riguarda soltanto gli aspetti dell'industria tradizionale ma che oggi copre tutti gli aspetti del lavoro, da chi svolge un lavoro professionale - basti pensare a cosa sono oggi alcuni studi di avvocati, alcune aziende legali, che hanno tutte le caratteristiche di un lavoro organizzato con criteri industriali - fino a chi svolge un lavoro tradizionale. In tutti quei luoghi, noi vediamo che gli elementi di flessione negativa, cioè di sovra dominio da parte del capitale nei confronti del lavoro, si trasformano in concrete modifiche del modo col quale si richiede una prestazione delle condizioni del lavoro, delle condizioni anche fisiche con il quale il lavoro viene svolto. Questo è dunque l'elemento di pressione nel quale ci troviamo. Pressione che riguarda gli aspetti più tradizionali del lavoro, per esempio i tempi e i ritmi di lavoro. Pur essendo certamente in una situazione post-fordista, è difficile pensare che alcuni elementi caratteristici dell'esperienza taylorista siano stati superati! Vi è un peggioramento delle condizioni di lavoro, commentato anche dalle agenzie europee, quindi attraverso delle indagini che vengono fatte con qualche regolarità. In tali indagini, ritroviamo degli elementi, che riguardano gli aspetti del rapporto tra lavoratore e lavoro, che riguardano aspetti qualitativi di questo rapporto e che concernono la soggettività del lavoro. Questi aspetti sono documentati da una miriade di ricerche e di studi, una parte dei quali sono anche ricerche fatte da persone che sono impegnate in questi lavori. Si tratta, quindi, di forme di ricerca partecipata, di ricerca militante: per esempio da parte di una serie di ricercatori sociali, che lavorano nelle Università in condizioni di assoluta precarietà, che hanno documentato e hanno costruito una riflessione a partire dalla vostra stessa esperienza. Abbiamo un corpo di letture, rispetto a quello che è avvenuto nel corso di questi ultimi trent'anni, ormai così ricco e abbondante, che diventa difficile poter dire delle cose nuove e potere deviare dalla realtà. La realtà è quella cui stiamo assistendo: c'è una progressiva erosione e manipolazione a partire dal rapporto tra l'investimento, che il lavoratore fa, e la mansione, che sta realmente svolgendo. Non esiste più la possibilità effettiva, da parte del lavoratore, di poter esercitare un qualunque elemento d'intervento positivo nei confronti del proprio lavoro. C'è uno scarto tra gli elementi d'intelligenza e d'investimento, che gli vengono richiesti, e la possibilità concreta che questa richiesta venga esercitata, tenendo conto degli aspetti che riguardano la sfera della volontà e del desiderio che il singolo lavoratore esprime. Siamo dunque in una situazione di flessione negativa molto forte.

Abbiamo assistito alla costante erosione del potere dei lavoratori. Dall'esperienza avanzata, che fu costruita negli anni Settanta - cioè che attraverso l'azione collettiva dei lavoratori si potesse intervenire sulle modalità e sulle richieste di prestazione lavorativa, sulle condizioni di lavoro, sugli elementi che riguardano l'esercizio della disciplina sul lavoro, quindi elementi come quelli relativi alla metrica e alle misure - siamo ormai giunti ad una retrocessione senza pari. Tutte queste esperienze vengono spinte indietro da esigenze più elementari e più vitali, che sono quelle della difesa del posto di lavoro e della sopravvivenza.

Nel momento in cui si determina questo scarto, questa pressione negativa, che senso ha ripartire invece da tale dimensione? Io credo che ci sono varie ragioni che aiutano a considerare ciò, come il passaggio con il quale occorrerebbe fare i conti.

La prima ragione è che - se noi siamo in una situazione così incardinata strutturalmente - una delle tentazioni, che vengono fatte presenti nella discussione, è quella di dire che, di fronte ad una situazione di questo genere, o c'è una risposta di sistema o, altrimenti, pensare di partire da ogni

12 luglio 2013

singolo luogo di lavoro, per ribaltare questo meccanismo, diventa scarsamente credibile. In altre parole, sarebbe necessaria una risposta che riguardi anche la sfera della politica, che dia la possibilità di ribaltare le decisioni assunte nel corso di questi ultimi trent'anni, decisioni che sono avvenute tutte in sedi istituzionali e in sedi legislative. C'è certamente un elemento di verità in questa riflessione, però c'è anche un elemento di forte debolezza, io credo. Perché si tratta di capire come possa avvenire questo ribaltamento. Cioè, uno si può anche porre il problema della necessità di un ribaltamento dell'insieme della struttura, ma il punto centrale diviene l'identificazione delle forze in campo e degli elementi che rendono praticabile questo ribaltamento. La situazione è resa ancora più scarsamente credibile dal fatto che l'aspetto centrale, che ha caratterizzato per più di cento anni il movimento operaio in Europa, cioè l'esistenza di una rappresentanza sociale e di una rappresentanza politica del lavoro - quindi l'esistenza di partiti che si richiamavano al mondo del lavoro come base sociale che intendevano rappresentare nelle istituzioni - è del tutto scomparsa. Si tratta di una scomparsa che riguarda, non solo il fatto che nessuna forza politica significativa si presenti in questo modo, ma anche proprio di una scomparsa nel senso delle dichiarazioni. L'ultimo episodio è quello del Partito laburista inglese che, per bocca del suo Segretario, in questi giorni sta affrontando una proposta di riforma, che vuole separare definitivamente l'iscrizione al movimento sindacale dal finanziamento al Partito laburista. Sapete, infatti, che, fino ad oggi, quando uno prende la tessera del sindacato in Inghilterra, automaticamente finanzia il Partito laburista. Ora Milliband ha invece aperto questa discussione. Allora noi siamo, non solo di fronte al fatto che si comprende e si vede bene che non c'è quest'elemento di rappresentanza politica, ma siamo addirittura a delle dichiarazioni soggettive, a delle intenzionalità dei protagonisti, che intendono, in tutta Europa, tagliare questi legami: vogliono considerare questi legami come superati. Insomma, quando si propone l'esigenza di una modifica del sistema, non si vede dove siano i soggetti e le forze, che dovrebbero rendere quest'obiettivo perseguibile. Siamo giunti ad un punto, che ci riporta molto indietro nel tempo, ma che è un punto con il quale comunque bisogna fare i conti, cioè il fatto che bisogna vedere come si ricostruisce - nel concreto del rapporto tra la gente - la possibilità di arrivare ad affrontare le questioni di sistema. Ora questo non è possibile, se non con delle fughe in avanti. Quest'ultime, però, risultano essere, per un verso, idealistiche e, per un altro verso, puri esercizi di volontà di gruppi minoritari, che non riescono poi a stringere su una situazione operativa che renda credibili queste prospettive. L'unico punto da cui ripartire, è allora quello dell'analisi dalle contraddizioni aperte - che sono oggetto di questa concreta sovra presenza del capitale nei rapporti di lavoro - cioè dai singoli lavoratori e dalle singole lavoratrici. Qui veniamo alle cose che Claudio, nella sua elaborazione, aveva messo come dei punti fermi di una linea possibile per il sindacato. Punti fermi che sono molto importanti, perché non sono riferiti ad una fase specifica del capitalismo, non sono riferiti all'esistenza della fabbrica fordista, della linea di lavoro organizzata con criteri tayloristi, non sono riferiti al fatto che siamo in una fase in cui, in quella azienda, c'è una situazione più aperta e disponibile e delle buone relazioni industriali, mentre in quell'altra, c'è una situazione completamente capovolta. Cioè si tratta d'indicazioni che hanno una natura di carattere generale: sono una riflessione su come affrontare alcuni nodi del rapporto tra capitale e lavoro, che non è possibile ignorare in nessuna fase dello sviluppo capitalistico. Quindi, da questo punto di vista, sono punti di riflessione con cui fare i conti. Poi, uno può essere d'accordo o meno, ma sono dei passaggi, da un punto di vista logico e politico, ineliminabili.

Cerco di elencarli brevemente.

1. La conoscenza della situazione concreta di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, cioè la conoscenza dell'organizzazione di quel settore produttivo oppure di quel tipo di organizzazione del lavoro, non è possibile come puro processo deduttivo. In questo caso - parlo chiaramente del processo deduttivo tipico degli organizzativi - si indica come è

12 luglio 2013

costruito un determinato sistema produttivo e, in base a quella indicazione, si deduce com'è la condizione di lavoro. L'ultimo esempio, a cui stiamo assistendo, è quello dell'ERGO-UAS. Gli “esperti” dicono che loro hanno fissato un sistema in modo definito e che, in virtù di questo, sono in grado di dedurre se uno sta bene o sta male, se il posto di lavoro è buono o cattivo. Insomma, tutto viene dedotto dal sistema. Questo tipo d'impostazione è sbagliata! E' un'impostazione che non consente al singolo lavoratore e alla singola lavoratrice di fare valere la propria esperienza concreta, rispetto a quel tipo di organizzazione e a quel tipo di modello organizzativo. La conoscenza della fase concreta di organizzazione, per i lavoratori e per il sindacato, è invece un'esigenza di metodo prima che di contenuto. Essa non è possibile senza un intervento diretto, che preveda la mediazione della soggettività del lavoratore dentro quella determinata esperienza. Ovviamente, tutto questo apre dei problemi. Se io devo comprendere quella situazione, prendermi carico della soggettività delle singole persone, il processo di analisi non può essere un qualcosa che il sindacato delega all'esterno da sé. Il processo di analisi deve essere, invece, un qualcosa che il sindacato organizza direttamente, nel rapporto con i lavoratori e le lavoratrici. Ovviamente, ci si può avvalere di tutte le conoscenze disponibili anche all'esterno, ma la mediazione diretta della soggettività delle persone coinvolte in questa esperienza non è saltabile, perché sono solo loro in grado di verificare e di produrre gli elementi di critica necessari ad affrontare quella situazione. Non esistono neanche delle medie: chi viene dall'esperienza della mia generazione, capisce subito di cosa sto parlando. Mi riferisco cioè al fatto che, quando tu sei dentro ad una situazione concreta e devi fare i conti con un tempo, con un ritmo, con un vincolo, le medie non dicono niente, perché devi fare i conti con ogni singola specifica posizione di lavoro, con ogni singolo specifico lavoratore. Allora un passaggio di questo genere è chiaro che non solo dovrebbe essere il mestiere di base del sindacato, ma è, oggi, l'unico modo per poter costruire, su basi che non siano puramente idealistiche o volontaristiche, una critica all'attuale fase del capitalismo. Per costruire una critica di questo tipo, io ho bisogno di poter - assieme ai lavoratori - sviluppare una fase di conoscenza critica della loro condizione di vita, che ha ovviamente uno scopo: quello di produrre delle iniziative. Questo è un punto che lo stesso Claudio riteneva fondamentale: quando parliamo di soggettività, parliamo - in primo luogo - della necessità e della possibilità, di costruire questo tipo di rapporto soggettivo.

2. Il secondo passaggio riguarda il rapporto tra questo livello di conoscenza e la costruzione dell'iniziativa sindacale. Qui l'elemento chiave diventa la possibilità o meno che questa ricostruzione di una critica effettiva, fondata sull'esperienza concreta della singola fase del capitalismo, che in quel momento i lavoratori stanno affrontando, possa tradursi da pura conoscenza in elemento effettivo d'iniziativa. Ciò ovviamente pone al sindacato un vincolo che riguarda le sue modalità organizzative e il modo con il quale costruisce l'azione. Perché, se il punto di partenza è questo, allora è chiaro che il sindacato - se vuole rappresentare un elemento di critica - deve, in primo luogo, selezionare i propri obiettivi e costruire le proprie iniziative, a partire dal consenso e dalla partecipazione attiva dei lavoratori. Questo significa che in alcune fasi tu sei più arretrato nelle possibilità teoriche d'intervento? È vero, è una cosa che può accadere e accadrà. Ma se non fai quei passaggi, se non segui una linea di costruzione progressiva di un elemento di soggettività collettiva - che non è una costruzione che fai a tavolino ma è la costruzione di consenso attorno a degli elementi di possibile trasformazione di lavoro - tu non riesci poi a mettere in piedi un'iniziativa che si regga su se stessa. D'altronde, le esperienze fatte nel corso degli ultimi cinquant'anni, sono risolutive, da questo punto di vista. In ogni momento, quando si è riusciti ad affermare - come fu fatto

12 luglio 2013

ad esempio a Torino in una determinata fase - degli elementi di controllo rispetto all'organizzazione del lavoro, questi ultimi sono nati così: partendo da un'analisi della condizione di lavoro e sul modo di affrontarla e risolverla, hanno costruito degli elementi effettivi di controllo.

3. È chiaro - e questo diventa il terzo passaggio - che un'operazione di questo genere, per avere un senso, non può prevedere un sindacato che distingue tra lavoratore e lavoratore. Questo è un vincolo all'azione sindacale che oggi non è assolutamente rispettato: il sindacato presenta una forte debolezza rispetto a tale punto. È allora necessaria la rappresentanza di tutto il mondo del lavoro, dell'insieme del mondo del lavoro, e non è possibile ammettere l'esistenza dei sommersi e dei salvati, dentro un'ipotesi di questo genere. Ciò apre un problema, che molti di voi conoscono dall'esperienza diretta: quello che sta in realtà avvenendo, è che il sindacato viene sempre più spinto e portato verso un processo di progressiva corporativizzazione e aziendalizzazione della sua esperienza. Credo si possano citare esempi all'infinito, in tal senso. Il fatto che le imprese organizzino dei processi pubblici, delle aste pubbliche tra le imprese, a chi abbassa di più le proprie condizioni lavorative per sopravvivere, in modo che, chi è disposto ad abbassare maggiormente le proprie condizioni di lavoro, continua ad esistere e gli altri no. Il fatto che a queste aste si partecipi, significa che siamo in una condizione in cui i lavoratori sono oggetto dell'iniziativa e non sono più in grado di controllarla. Il fatto che nella stessa azienda ci siano persone, che svolgono lo stesso lavoro con regimi normativi, salariali, contrattuali differenti e senza relazione tra di loro, è una dimostrazione del fatto che stiamo assistendo ad un processo di progressiva corporativizzazione e aziendalizzazione. Un sindacato che venisse spinto in questa direzione, è un sindacato che non può più, in nessun modo, recuperare quegli elementi di conoscenza critica e di costruzione di un punto di vista alternativo, rispetto al dominio diretto del grande capitale. Purtroppo oggi tutto questo fa parte della discussione quotidiana. Non è un caso che, a livello europeo, le richieste delle grandi centrali economiche siano di una chiarezza assoluta e partano tutte da un punto: basta con i contratti nazionali, bisogna passare alla contrattazione aziendale. Non è un caso che questa sia la prima richiesta, perché si tratta di una richiesta politica: secondo loro, il movimento sindacale deve rinunciare conclusivamente a esistere sul piano politico, per divenire esclusivamente un agente di redistribuzione corporativa di quel poco che c'è a disposizione. Quindi, siamo di fronte ad una chiara richiesta politica, di rinuncia dell'esistenza e della presenza del movimento sindacale. La centralità dell'esistenza di un elemento comune e di un elemento che riguarda l'insieme del mondo del lavoro, nell'elaborazione di Sabattini, è un invece un punto chiave, insieme a quello della democrazia e del consenso nella costruzione dell'iniziativa. Io credo che, nel momento in cui il sindacato rinunciasse alla sua missione politica e alla dimensione collettiva, sarebbe completamente impossibile fare i ragionamenti che qui oggi vorremmo portare avanti. Verrebbe, cioè, completamente meno la possibilità di una riflessione e di un'esperienza critica del capitalismo, a partire dall'organizzazione del lavoro e dall'esperienza lavorativa.
4. Nel momento in cui si vuole portare tutto questo ad un elemento di sintesi, è chiara la necessità di una strategia alternativa, che può nascere solo dalla costruzione di esperienze concrete, mediate da un sindacato che consenta, a queste esperienze, di generalizzarsi e di costruire una situazione migliore. Il ruolo del sindacato dovrebbe diventare, in questa ipotesi, un ruolo che - non a caso in alcune fasi, anche lontane della sua storia, il sindacato ha esercitato - gli permetta di organizzare l'esistenza di un punto di vista collettivo. Quindi la possibilità di diffondere e di organizzare esperienze, che gli consentano di diventare un

12 luglio 2013

punto di aggregazione progressiva. Allora è chiaro che, una strada come questa, è una strada lunga, che deve fare i conti col presente: siamo oggi alla crisi di quella che era stata l'esperienza storica del movimento sindacale in Europa. Rispetto a tale tema, penso che, alcune delle considerazioni che Claudio fece qualche anno prima di morire, siano fondamentali e conclusive. Egli pensava che - nel momento in cui non esiste più nessuna prospettiva, né socialista, né socialdemocratica, né comunista nella sfera politica - se non si riparte dalla ricostruzione e dalla rifondazione di un soggetto collettivo, che si ponga il problema di una critica del capitalismo, tutte le altre strade sono solo delle scorciatoie. Queste ultime non portano da nessuna parte, perché manca l'interlocutore col quale poter fare i conti e, quindi, è inutile pensare di poter tornare indietro. Secondo Claudio, indietro non si torna. Oggi, per esempio, assistiamo al riproporsi di ipotesi socialdemocratiche. Io non ho niente contro il fatto che qualcuno riproponga delle ipotesi socialdemocratiche, ma tali ipotesi avevano, un tempo, delle basi materiali, fondate sull'esistenza di una ricchezza da redistribuire. Oggi questa base materiale non è a disposizione, quindi si tratta di un'idea che non porta da nessuna parte. Se tutto questo è vero –come io credo – è necessario pensare, non di tornare indietro, ma di costruire una “cosa” nuova, che non richiede però il tempo della politica, a cui siamo abituati. Non possiamo ragionare nei termini dei sei mesi o di uno o due anni. C'è bisogno di un tempo differente, del tempo della costruzione paziente di una “cosa” che non c'è e, nella quale, l'unico elemento su cui, forse, si può fare affidamento, è il legame storico. Ci ritroviamo oggi con grandi istituzioni di massa, che potrebbero diventare il punto di applicazione possibile, per compiere questo passaggio. Dico “potrebbero”, perché tutto dipende dalla loro disponibilità, o meno. E questo è l'oggetto della nostra riflessione di oggi.

Io credo che questo tipo di riflessioni, che nascono da alcuni elementi di metodo, Sabattini le ricavasse dall'esperienza degli ultimi trent'anni e dalla crisi di un intero percorso storico preesistente. Sabattini era stato molto chiaro e molto netto: egli considerava conclusa una fase storica e sentiva l'esigenza di costruirne una nuova. Se questa è la strada, la riflessione sull'organizzazione del lavoro e sulla soggettività, non è semplicemente una ciliegina da mettere sulla torta dell'esperienza sindacale. Essa diventa un passaggio, uno snodo, per poter costruire un'esperienza sindacale, che un tempo si sarebbe detta classista e che si ponga il problema di una critica effettiva del capitalismo, nelle sue conseguenze per il mondo del lavoro e dei lavoratori. Grazie.

12 luglio 2013

**Luciano Richetto**

*Delegato FIOM-CGIL, IBM Torino*

IBM, azienda con più di cent'anni di storia, in Italia dal 1927, è diventata IBM Italia S.p.A. dal 1947. Ha un fatturato mondiale di 103 miliardi di dollari, un utile nel 2012 di 16miliardi di dollari, è un colosso da 430mila dipendenti, si tratta di un mondo a parte rispetto alle software house dell'area piemontese, ma ha un riferimento preciso rispetto agli argomenti del seminario, testè descritti dal dott. F. Garibaldo. Come confronto a livello mondiale, HP, che ha lo stesso fatturato di IBM, nel 2012 ha perso 10mld di dollari.

Visitando il sito delle RSU IBM si evidenzia la ricchissima serie di accordi, decisamente migliorativi rispetto al CCNL, stipulati principalmente prima del '95. Nel 2000 sono stati ceduti a Celestica i settori di produzione HW, a Vimercate e Santa Palomba, e questo porterà praticamente alla scomparsa di ruoli operai e di produzione di manufatti.

Nel 2005 i laboratori Tivoli di Roma vengono ridimensionati verso Cracovia e Perth; come dato numerico, in pratica, dai 14mila dipendenti degli anni '90 si è passati ai 6600 di fine 2012, che caleranno ulteriormente nel 2013.

Dal 2005 l'HW mondiale dei portatili è stato ceduto a Lenovo. Oggi, dopo tutto ciò, IBM arriva a tagliare, in Europa dell'Ovest, 6000 dipendenti in due anni, portando il lavoro in Repubblica Ceca e in Polonia. In futuro lo porterà in India o chissà dove; forse in Indonesia?

Per venire a quanto principalmente attiene al seminario, il problema primario è l'isolamento a cui portano le nostre attività, l'individualismo portato agli estremi. La punta dell'iceberg di questo individualismo è il telelavoro che isola totalmente il dipendente.

Lavorare da casa 2, o addirittura 4 giorni la settimana, lo porta a staccarsi dalle vicende generali della società in Italia.

A Segrate sono attestati 3200 dipendenti con 2000 scrivanie. Il compito del sindacato è ribadire i concetti di solidarietà, cambiare le metodologie. Anni fa si usò Second Life, mondo virtuale pubblicizzato fortemente da IBM USA, con cui il sindacato inaugurò uno sciopero “virtuale”. Oggi, per far male a IBM, bisogna insistere sui media, raccogliere fondi, fare azioni eclatanti per attirare i media e far vedere la vera faccia di IBM, che si professa azienda Green, molto vicina ai bisogni dei dipendenti.

Lo sciopero in sé è complesso per la presenza nella catena dei servizi di società esterne, per la presenza di molte attività di bassa professionalità affidate all'intervento massivo degli IDC cechi e polacchi. Gli IDC sono centri esteri, in cui ogni anno s'incrementa la forza lavoro di circa 1000 dipendenti.

Anche qui, come in FIAT, per esempio, stiamo assistendo ad una guerra fra poveri; tra i 4500 euro netti al mese di un tedesco e i 600 euro netti di un polacco, i dipendenti italiani non sono certo tra i più onerosi in Europa, ma comunque restano meno competitivi. I lavoratori italiani di IBM, come viene evidenziato nelle assemblee, si sentono dei numeri e con 430mila colleghi è dura dare loro torto, ma dobbiamo insistere, mantenere vivo il rapporto tra e con i lavoratori.

Oggi IBM ha come obiettivo principale portare la cedola azionaria a 20 dollari ad azione entro il 2015, e tutte le operazioni sono tese a raggiungere questo traguardo, ormai diffusamente ribadito dal CIO mondiale, a scapito di tutti e di tutto.

Nel ultimi anni i rapporti sindacali sono ormai ridotti al minimo, e la Corporation dagli Stati Uniti decide e controlla tutto, compresi i tagli nel Mondo, in Europa e Italia. In Italia, quest'anno, con una mobilità e lo scorso anno con dei trasferimenti collettivi. Quindi, come sindacato, non abbiamo più un'interfaccia aziendale con cui poter discutere, ma possiamo solo tentare di trovare strade alternative, spesso da soli, anche per l'assenza della politica.

12 luglio 2013

IBM ormai tende sempre più a smantellare i vecchi accordi e noi dobbiamo resistere a questi tentativi, facendo leva su una forza sempre più ridotta; dobbiamo insistere sui valori del sindacato, dell'unità dei lavoratori alla faccia di una crisi generale, che ha portato negli ultimi due anni IBM Italia a fare utili per oltre 300 milioni di euro. Questo è il problema, dover discutere con un IBM che fa utili, ma che taglia e parla di crisi; crisi che sta demolendo l'informatica torinese, poiché se IBM taglia, l'indotto, che interagisce fortemente con IBM stessa, subisce ulteriori cali di lavoro e occupazionali.

Vista la nostra posizione di prestigio, dobbiamo difendere il CCNL e gli accordi conquistati adeguandoci, sia sul piano umano che su quello tecnologico, e usando tutte le opportunità disponibili.

E' cambiato il rapporto con l'azienda e noi dobbiamo adeguarci in tempo reale. Abbiamo istituito, nel torinese, un Coordinamento Informatico, per condividere le difficoltà e agire uniti nelle azioni di protesta, per aumentare la massa critica.

Per chiudere, almeno un dato decisamente positivo. Nelle elezioni delle RSU in tutta Italia la FIOM ottiene il 90% delle RSU, ciò significa che, nonostante le difficoltà, i colleghi ci riconoscono un ruolo primario. Dico questo, con la speranza - che noi sollecitiamo sempre - di aumentare i tesserati, oltre che di farci votare, per aumentare le opportunità, anche economiche, di supportare le azioni di lotta. Grazie.

12 luglio 2013

***Nina Leone***

*Delegata FIOM-CGIL, Carrozzerie Mirafiori*

Ho conosciuto Sabattini nel 1994. Fu l'anno nel quale, per la prima volta, si indicevano le elezioni delle RSU a Mirafiori e lui voleva conoscere i nuovi candidati; in maggioranza eravamo gli ultimi assunti in Fiat nell'86-'89. Mi ricordo benissimo il suo discorso: ci ha ringraziato per la decisione ardua che avevamo intrapreso, perché essere delegati della FIOM era una cosa impegnativa, ci disse. Sì, perché essere delegati FIOM significava identificarsi con le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori ed essere espressione delle loro esigenze nella contrattazione, in piena autonomia, senza paura di confrontarsi con l'azienda, in un rapporto di reciprocità. Iniziò parlando dell'organizzazione del lavoro, dell'importanza della contrattazione, del controllo e delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Parole che io condividevo in pieno e, nelle quali, mi ritrovavo. Vedevo - a partire dalla mia condizione di operaia - quando aumentavano la cadenza linea e dovevi accelerare il tuo ritmo, perché dovevamo fare un'esecuzione del tempo di lavoro dell'auto in un minuto e mezzo. Oppure ogni volta che arrivavano dicendoci di mettere quel pezzo in più; oppure quando c'era il mix sballato: per noi, il mix sballato, vuol dire che ci sono delle vetture che sono più pagate, nel senso che hanno più operazioni da compiere per costruire la vettura e, quando ne arrivavano una dietro l'altra senza venire cadenzate, arrivi a fine giornata che sei proprio esausto. Quindi io, in quelle parole, mi riconoscevo.

In questi lunghi anni, in una situazione difficilissima, noi delegati FIOM abbiamo tenuto aperto il problema della tutela delle condizioni di lavoro. Non è stato semplice, mancava la trasparenza da parte dell'azienda sull'organizzazione del lavoro e sulla saturazione. Mancava questa trasparenza, sia nei confronti dei lavoratori che nei confronti del sindacato. Le RSU non avevano un potere contrattuale e, così come congeturate, non erano adatte a fornire la giusta rappresentanza alle lavoratrici e ai lavoratori, poiché in una fabbrica così grande - e Mirafiori ha degli spazi immensi - il numero dei delegati, la loro dislocazione e le ore sindacali a disposizione non erano sufficienti a coprire capillarmente i reparti produttivi. Non erano sufficienti a svolgere il lavoro strettamente necessario. Tutto questo perché le RSU erano elette per collegio - quindi avevamo tre collegi (lastratura, verniciatura e montaggio) - e non erano divise per turno e neanche per realtà. Poteva capitare che gli eletti fossero più in un turno che in un altro, che fossero più in aree non produttive che produttive, mancando così un'analisi globale delle condizioni di lavoro di tutto lo stabilimento. Per un controllo totale bisognava avere un rappresentante sindacale per ogni UTE. Il mix cambiava, le specialità aumentavano e il controllo diventava sempre più complicato: per controllare una saturazione ci impiegavamo dalle 3 alle 4 ore e poi, una volta che trovavamo qualcosa che non andava, passavano giorni prima che dessero delle risposte. Quando l'azienda non provvedeva a mettere a posto le saturazioni, scioperavamo così riuscivamo a spuntare un lavoratore in più, in modo da poter alleggerire tutte le altre postazioni degli altri lavoratori della UTE. Quando noi intervenivamo, leggevamo da parte dei lavoratori apprezzamenti: nei posti e nei luoghi dove eravamo collocati avevamo un controllo maggiore perché eravamo sul posto, quindi potevamo controllare molto di più. Le nostre erano le UTE che, quando c'erano gli scioperi, avevano un'alta partecipazione perché, affrontando direttamente le problematiche, i lavoratori ci vedevano, eravamo presenti. Per questo prima parlavo della necessità di un delegato per ogni UTE, perché solo così il lavoratore capiva che c'era il sindacato. Mentre invece lo si vedeva solo nelle UTE dove eravamo e dove riuscivamo ad arrivarci, visto che le ore erano anche poche. Per controllare l'organizzazione del lavoro usavamo accordi del '68, '69 e '71, accordi che spesso ci venivano definiti - da parte aziendale e non solo - come obsoleti. Ma noi li difendevamo con i denti, perché era l'unico strumento a nostra disposizione, che ci permetteva almeno un minimo di controllo

12 luglio 2013

sull'organizzazione del lavoro. La salute dei lavoratori man mano peggiorava - parliamo del 2002-2003 - quando venne introdotta una nuova metrica: il TMC2. I lavoratori si ammalano di più di tendinite al tunnel carpale. La FIOM denuncia la FIAT all'ASL, che la condanna per non aver fatto una giusta valutazione del rischio e la obbliga a farne una adeguata. Mentre noi ci battevamo per trovare un modo migliore di rappresentare e migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, purtroppo, le altre organizzazioni sindacali firmavano accordi escludendo sempre i lavoratori e peggiorando le condizioni di lavoro. Fino all'ultimo accordo del 2011, nel quale viene introdotta una nuova metrica: l'ERGO UAS. Questa, secondo FIAT, migliora le condizioni lavorative e di salute dei lavoratori. Noi abbiamo fatto delle verifiche, quando ce l'hanno proposta questa nuova metrica, abbiamo provato anche a discutere con l'azienda in che modo si potesse intervenire e controllare, avevamo visto quali erano i peggioramenti e li abbiamo anche descritti, siamo scesi nel particolare. Non eravamo, insomma, per il no a prescindere nei confronti di questa metrica; la volevamo discutere, ma l'azienda non era minimamente disponibile e, infatti, l'hanno adottata. Oltre a questo, vengono tolti dieci minuti di pausa: ne avevamo quaranta e ora sono arrivati a trenta, mentre le situazioni di malattia erano in aumento già prima. Togliendo dieci minuti di pausa aumenteranno, secondo noi, le tendiniti al tunnel carpale. Fra l'altro, sembra che vogliano imporre la pausa pranzo a fine turno, quindi anche quello potrà incidere, ma per adesso continuano a tenerla a metà giornata. Disdettano tutti gli accordi passati, limitano il diritto di sciopero, ridimensionano ulteriormente il controllo dell'organizzazione del lavoro e dei tempi di lavoro, perché non vogliono assolutamente controllo, vogliono fare quello che gli pare. Introducono le riduzioni della mutua, con le quali si rischia il non pagamento di uno o due giorni di mutua; introducono una gestione unilaterale delle ferie, dei permessi previsti per legge, dell'orario di lavoro, dallo straordinario ai recuperi, perché si possono recuperare le fermate il sabato senza essere pagati come straordinario; vogliono introdurre le 10 ore giornaliere lavorative, come è attualmente in Serbia, anche se in quel paese gli operai stanno lottando contro le imposizioni della FIAT. Comunque non c'è alcuna possibilità di contrattare con il sindacato.

Voglio fare delle riflessioni. Se si toglie ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di negoziare le proprie condizioni di lavoro tramite il sindacato, che tipo di rappresentanza è questa? La crisi democratica che stiamo attraversando, non dipende forse dalla clamorosa assenza di rappresentanza e di rappresentatività dei partiti e - direi anche - di una parte sindacale, che non interpretano più i bisogni e le aspettative, le speranze e i desideri, il disagio e il malcontento della maggior parte del popolo italiano? Non sono forse diventate un po' troppo autoreferenziali?

Comunque la FIOM non firma e viene estromessa dai luoghi di lavoro; ci viene tolto il diritto di rappresentanza perché la FIAT, rifacendosi all'Articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori e dando un'interpretazione secondo cui chi non firma accordi non ha diritto di rappresentanza, instaura il principio che, nelle fabbriche, può essere riconosciuto solo quel sindacato che condivide il punto di vista delle aziende. La scorsa settimana la Corte Costituzionale ha sancito che l'Articolo 19 è anticonstituzionale, così come viene interpretato dalla FIAT, e quindi che le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla rappresentanza che si scelgono liberamente. I principi costituzionali di libertà e uguaglianza che FIAT voleva lasciare fuori dal perimetro della fabbrica, rientrano dentro come è giusto che sia. Questo per noi è una grande vittoria, ottenuta grazie alla tenacia delle donne e degli uomini di questa FIOM e anche di tutti i nostri iscritti. Noi rientreremo in fabbrica con la testa alta, senza firme tecniche o altro. Certo, non sarà facile. Rientreremo con solo 8 ore sindacali al mese e, per ciò che vi ho descritto prima, 8 ore a Mirafiori sono niente per affrontare le problematiche. Ma noi intanto siamo dentro e non è poco!

Io penso che noi dobbiamo ripartire proprio dalle condizioni di lavoro, noi dobbiamo iniziare da lì, da come si lavora, perché è l'unico modo. Ogni volta che andiamo davanti ai cancelli i lavoratori si

12 luglio 2013

lamentano delle loro condizioni. Dicono che, per fortuna, si lavora solo tre giorni al mese, perché dei ritmi del genere non riuscirebbero a mantenerli in una normale attività lavorativa. Vediamo lavoratori impauriti, che non possono lamentarsi, perché sono vittime di un ricatto: se vuoi lavorare è così, se no fuori ce ne sono tanti che vorrebbero stare al tuo posto. Dicono che non si vede nessun rappresentante sindacale, eppure tutti gli altri sindacati sono dentro: si vede che il loro essere sindacato è questo! Ci hanno tolto diritti senza portare lavoro; su Mirafiori hanno fatto promesse d'investimento che non hanno mai mantenuto ed è dall'accordo sottoscritto nel 2011 che facciamo cassa integrazione. Per esempio, nella produzione dove lavoro io, all'inizio lavoravamo 5 giorni al mese, adesso è più di un anno che, in circa tremila, siamo in cassa integrazione a zero ore. In questo periodo lavorano solo 900 lavoratori su 5.600, e solo per tre giorni al mese. La politica industriale di FIAT, di togliere diritti per portare lavoro, è risultata fallimentare e, purtroppo, questa politica non è soltanto di FIAT. Comunque, basti vedere gli stabilimenti italiani: Pomigliano lavora al 50%, Mirafiori neanche al 20%, hanno chiuso Termini Imerese, l'Irisbus, Cnh di Imola. Manca una vera missione produttiva: a Pomigliano, la sola produzione della Panda non è sufficiente per garantire i livelli occupazionali attuali. E per Melfi i due SUV saranno sufficienti? E a Cassino, oltre al restyling della Giulietta, che cosa ci sarà? E a Mirafiori? Dove non è stata assegnata nessuna vettura. Cosa ne sarà di quei 5.600 lavoratori? A parte qualcuno che, ultimamente, sta prendendo posizione - come la Presidente Boldrini e qualche dichiarazione del Ministro Zanonato - il resto della politica è assente.

C'è un disastro in corso: aziende come FIAT, che investono più in altri paesi che in Italia, aziende dell'indotto che chiudono grazie a queste scelte, aziende che delocalizzano, aziende multinazionali che chiudono portandosi dietro il marchio senza dare nessuna possibilità di ricollocazione dei lavoratori. Continua a mancare una vera politica industriale da parte di questa classe dirigente. C'è soltanto un massiccio utilizzo della cassa integrazione. Mi chiedo: quanto durerà ancora questo strumento, per chi c'è l'ha? E per chi non ce l'ha? Guardate, da quando sono stata assunta in FIAT, ho sempre fatto dei periodi di cassa integrazione, ma un periodo così critico come questo non l'ho mai vissuto. Stare in cassa integrazione non è mai bello, ci si sente inutili. Ultimamente, però, abbiamo quasi vergogna a dire che prendiamo 850 euro al mese e che facciamo fatica ad arrivarci alla fine del mese; ci sentiamo dire che non dobbiamo lamentarci perché c'è gente che prende quei soldi lavorando 8 ore al giorno, oppure ci dicono che siamo dei garantiti perché prendiamo la cassa integrazione mentre altri non ce l'hanno. Ormai siamo alla guerra tra poveri, tra chi ha un pezzo di pane e chi non ce l'ha! Non è forse questa la dimostrazione che c'è una responsabilità di una parte sindacale e politica, per aver permesso l'esistenza di lavoratori sottopagati e per non aver allargato la tutela della cassa integrazione? Non è questa una critica che dobbiamo fare al sindacato, quando ci si permette una massiccia precarizzazione, una frantumazione del mondo del lavoro, aumentando così la difficoltà di rappresentare il lavoro e i lavoratori? E, purtroppo, lasciando una buona fetta di lavoratori senza diritti e senza tutele!

Penso anche che la politica abbia una grave responsabilità in questi ultimi decenni: l'aver affidato tutto al mercato e ai privati, che non hanno nessun interesse collettivo ma mirano solo ai propri profitti.

Voglio chiudere questo mio breve intervento con uno stralcio di un discorso di Sabattini. “C'è da chiedersi se in questo momento, che tutti noi pensiamo difficile, possiamo fare ciò che abbiamo detto, per raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissi; occorre sapere, cioè, se la FIOM è disposta sul serio a mettere in gioco la sua forza e la sua determinazione”.

Beh...questa FIOM l'ha fatto. Grazie.

12 luglio 2013

**Michele D'Amore**

*Archeologo precario*

Buongiorno a tutti. Io come, molti della mia età e non solo, sono un lavoratore precario. Innanzitutto, voglio fare un chiarimento su cosa vuol dire precario. Precario non vuol dire solo che non sai se lavori o non sai quando lavorerai, ma precario vuol dire che tu inizi un lavoro e non sai quando lo finisci, non sai quando lo inizierai, nel caso fortunato che lo dovessi ricominciare.

Tu arrivi, ti presenti nel tuo posto di lavoro e l'unica garanzia che hai è che devi lavorare. Io ho fatto molti lavori da precario ma, da dieci anni a questa parte, faccio un lavoro che è precario, secondo me, per eccellenza: sono un archeologo da campo. Faccio il lavoro che volevo fare e non mi lamento di questo. Il problema è che, a differenza di tantissimi altri lavori, questo è più precario di altri per determinati motivi. Qui si sta parlando di soggettività del lavoratore, ma da noi vige il contratto individuale. Per carità, non sto parlando della totalità dei casi perché non siamo tutti precari, ma lo è un 90%, e c'è quindi un 10% di fortunati che possono brandire il titolo di lavoratore dipendente. Per fare l'archeologo precario non ci vuole tanto, oltre allo studio: ci vogliono una serie di piccoli accorgimenti chiamati contratti, che possono andare dal contratto occasionale, al contratto a progetto o al contratto a ritenuta d'acconto.

Ci sono poi delle “chicche” che sono stupende, come l'apertura forzata di partita Iva. In questo caso, tu diventi libero professionista, però la paga oraria te la dà il committente, tu ti paghi i tuoi contributi e tutte le tue spese, fai fattura e l'impresa scala addirittura il tuo lavoro, alla fine ti mandano a casa quando non servi. Diciamo che l'apoteosi del lavoro come archeologo è il contratto a progetto, perché tu sei vincolato ad un progetto, nel senso che mi chiamano, vado e sono delegato a quello scavo archeologico.

Voglio fare una piccola precisazione. Molti ci immaginano col pennellino a spolverare la sabbia sulle piramidi, in realtà, ti trovi in Corso Unità d'Italia a lavorare in una fogna nera attiva, con un morto poveretto che ti guarda e ti dice “portami via di qua almeno non sento la puzza”. Siamo dei lavoratori edili, perché questo siamo, con pala e piccone tutto il giorno e vincolati a questo progetto. Quindi io devo scavare in Corso Unità d'Italia e devo fare questo per “x” tempo e mi danno un “x” compenso lordo. Sulla carta sarebbe bellissimo, perché mi darebbero - per dire - 2.500 euro lordi al mese, quindi 7.500 per un lavoro di tre mesi. Ma alla fine che succede?

Grazie alla Legge Biagi, si dà la possibilità al lavoratore di avere le garanzie del lavoratore dipendente, con la libertà dell'imprenditore. Biagi ha fatto però un piccolo errore, perché io, in realtà, ho gli obblighi del lavoratore dipendente e l'incertezza dell'imprenditore. Quindi, mi trovo ad avere una paga che, non si sa perché, non è fissa e il mio lavoro devo svolgerlo in determinato tempo, pena detrazioni. Questo lavoro, per il 90% dei casi, viene svolto seguendo dei lavori edili, perché in Italia esiste un obbligo per legge che, quando si fa un lavoro che impiega scavi in zone di determinato rischio archeologico, un archeologo deve seguire i lavori e, se si trova qualcosa, prima si scava e poi si continua a costruire. A tutto questo si somma il contratto a ore, nel quale io mi ritrovo a lavorare determinate ore al giorno e quelle ore mi vengono conteggiate; poi un giorno piove e non posso lavorare, perché lavoro all'aperto e automaticamente le ore mi vengono detratte dallo stipendio. Ovviamente io guadagno meno. Questa cosa fiscalmente non so come si possa fare, perché sono anni che le ditte vanno avanti così. Per carità, non tutte sono cattive, ci sono anche gli imprenditori buoni; però succede che io pago “x” contributi allo Stato e quest'ultimo dovrebbe controllare o verificare che questi effettivamente avvengano. Ma se io nel mio contratto devo versare la quantità “x” di contributi e invece mi viene dato “y”, come è possibile che tutto questo non venga notato? La verità è che purtroppo nel mio settore, essendoci contratti individuali, la vita del sindacato è impensabile, perché nel mio come in tanti altri casi, il precariato funziona così.

12 luglio 2013

Non mi va bene la paga? Non mi va bene il lavoro? Sono domande che non esistono nemmeno. Noi prendiamo per necessità tutto, sia di lavoro ma anche di paga, perché, mal che vada, c'è uno che per meno lo fa. Però io le bollette le devo pagare ugualmente tutti i mesi. Questo aspetto è il nostro vero problema.

Un'altra problematica del nostro lavoro è che non esiste il concetto di trasferta. Io, pur mantenendo la stessa ditta che ha sede a Torino, se devo andare a lavorare ad Alba o ad Asti, è molto probabile che mi debba trasferire lì. Questo avviene perché alla ditta conviene avere il lavoratore che alle 8 si presenta in cantiere e non alle 9 partendo da Torino, o magari preferisce che uno non si svegli alle 4 di notte, si faccia due ore di macchina e si metta a lavorare. Il concetto di trasferta per me non esiste, io prendo sempre lo stesso stipendio, non ho rimborsi di alcun tipo e continuo la mia vita lavorativa, finché non viene interrotta. Ovviamente si tratta di un lavoro che in Italia dovrebbe essere sopravvalutato però, rientrando nel mondo della cultura, viene visto come qualcosa di superficiale. Ora non voglio lamentarmi troppo dei pochi investimenti che riceviamo, anche perché sicuramente rispetto a voi il mio lavoro non può essere delocalizzato, nel senso che le cose ce le abbiamo noi e non è che le possono mandare in Croazia a farle scavare per meno.

Qualche anno fa ho preso un anno sabbatico dall'archeologia e ho svolto diversi lavori per potermi mantenere. Ho fatto di tutto: ho portato la pubblicità, ho contato le persone in autobus - che fra l'altro è un lavoro che pagano bene - e ho anche fatto l'interinale all'Iveco a Torino. All'Iveco i sindacati sono ovviamente presenti in fabbrica. La differenza tra entrare come lavoratore interinale o come lavoratore dipendente - a tempo indeterminato o meno - è abissale, nel senso che l'interinale viene ricattato con il miraggio dell'assunzione, che si sa benissimo essere falsa al 90%. In pratica, si assiste all'ingresso di questi lavoratori per periodi stagionali: io ho lavorato o in estate o per sostituzioni di maternità. Comunque si vedono questi poveri ragazzi - me compreso - che, quando lavorano, si ammazzano, perché tu devi avere una produzione minima del 94-95% degli ordini. Io lavoravo in magazzino e toccavamo punte del 105-106%: non lo facevamo per stacanovismo - anche se per me il lavoro è sacro - ma semplicemente perché c'è sempre qualcuno che viene ricattato, ha paura, ha la scadenza del contratto a breve e quindi non puoi fare il menefreghista. Alla fine devi seguire il ritmo di tutti, se lavori con gli altri.

Il trucco però sta nel fatto che tu lavori per un'azienda, in questo caso Iveco, che non ti assumerà mai, ma sei dipendente dell'agenzia di lavoro interinale. Anche nel caso io fossi particolarmente bravo, non possono comunque tenermi per più di due anni, perché altrimenti sarebbero costretti a farmi l'assunzione a tempo indeterminato. A questo punto scatta un altro trucco. Se io lavoravo con un'agenzia di lavoro interinale dal nome “x”, mi prendono dopo tot mesi e mi passano a un'altra agenzia di lavoro interinale “y”, in modo da non avere l'accumulo di tempo e quindi non avere l'obbligo di assumermi. Questo fa sì che non ci siano scatti di anzianità, scatti d'aumento.

Lavorando a progetto come interinale, la tredicesima e la quattordicesima non esistono, se non quelle che vengono integrate all'interno del contratto. Nel caso di un lavoro come il mio, si sta parlando di 1,5-2 euro al mese; quindi se facevo la somma di 12 mesi venivo a prendere 25 euro di tredicesima e 25 euro di quattordicesima. Per carità, non li butto via, però vi fa capire che differenza c'è tra le varie tipologie di lavoratore. Prima si parlava di guerra tra poveri ed effettivamente è vero: purtroppo ci si ammazza.

Rispetto alla questione del sindacato, anche quando ero in fabbrica all'Iveco, si capiva che c'era differenza di trattamento tra il lavoratore dipendente e il lavoratore interinale. La differenza non è tanto rispetto al momento di lavoro in fabbrica, perché alla fine il delegato o tutti quanti i lavoratori, quando si sciopera o ci si mobilita, lo fanno per tutti; la differenza sta proprio nelle condizioni di partenza e nel grado di libertà che puoi esercitare. Il lavoratore interinale ha il diritto di sciopero ma non può esercitarlo! Se io faccio sciopero, il giorno dopo o quando c'è da rinnovare il contratto, mi

12 luglio 2013

mandano a casa. Questa nuova metodologia di lavoro ci fa ritornare a cento e più anni fa, perché io non posso lamentarmi della mia situazione.

In chiusura, vorrei raccontarvi questo episodio. Un giorno, davanti alla fabbrica, c'era un picchetto sindacale che non permetteva a nessuno di entrare, come ben potete immaginare. Tutti quanti venivano bloccati ma, ad un certo punto, arriviamo noi 30/35 ragazzi appena assunti e il delegato al picchetto disse subito agli altri operai di lasciarci passare, perché eravamo interinali. Questo episodio vi fa capire bene in che mondo viviamo come precari! Oltre a tutto, la precarietà è già un problema, ma rischia di esserlo anche di più in futuro. Io oggi verso i contributi ma non so a chi, non so a cosa, non so quanti. So solo che dopo un tot di tempo mi scadono e che correrò il rischio, tra cinquant'anni, di prendere la pensione minima, vivendo così di stenti. Vi ringrazio e buon lavoro.

12 luglio 2013

**Gianni Marchetto**

*Ex operaio FIAT e sindacalista CGIL*

Nei primi anni Settanta, un gruppo di compagni che gravitava attorno alla figura di Ivan Rondoni, che è stato uno dei padri dello studio dell'ambiente di lavoro e in più Professore di Psicologia del lavoro, s'interrogava sulla valenza di questi due termini: la soggettività e l'esperienza, ovviamente in chiave operaia. Alla fine, si approdò alle seguenti considerazioni: la soggettività stava ad un'istantanea così come l'esperienza stava ad un film. Nell'istantanea potevi scorgere un'espressione pensosa, ilare, dolorosa, ecc; nel film c'era un racconto, potevi leggere nel linguaggio drammaturgico per esempio un dramma. E ancora, come avviene questa esperienza? Ovvero un singolo soggetto, in un qualsiasi lavoro - dalla catena di montaggio fino a una maestra d'asilo - come fa esperienza?

Un soggetto fa esperienza attraverso quattro rapporti: il primo è il rapporto con la mansione; il secondo è il rapporto con la gerarchia; il terzo è il rapporto con i compagni di lavoro e il quarto è il rapporto con le organizzazioni in senso lato. A noi interessava ovviamente recuperare quel rapporto con le organizzazioni di classe, i sindacati e i partiti.

È possibile recuperare questa esperienza? Io rispondo di sì, utilizzando una particolare tecnica: dammi tutte quelle informazioni che mi permettano di sostituirti, senza che altri se ne accorgano. Su questo si fece il primo seminario delle 150 ore nel 1974 a Psicologia del lavoro, i cui atti sono pubblicati nel libro “L'esperienza operaia, coscienza di classe, psicologia del lavoro”. Nel libro sono presenti quattro istruzioni di soggetti operai della Mirafiori.

Perché è importante questo recupero? Dice Ivan Rondoni: “All'inizio del Novecento Taylor aveva chiesto di creare una scienza che potesse permettere di utilizzare, non definitivamente ma in progress, quel 50% del valore della capacità, acquisita dagli operai lavorando, che io chiamo esperienza grezza, insieme al restante 50% della direzione”. La comunità, non solamente scientifica ma l'intera società, aveva ignorato questa richiesta storicamente fondamentale. In caso contrario tutta questa esperienza andrà irrimediabilmente perduta, anche per l'impresa.

Il sottoscritto, non più tardi di un anno fa, ha provato a recuperare questa esperienza nei confronti di un operaio e di un delegato esemplare Beppe Bivanti della Microtecnica di Torino. A proposito, si veda la sua storia che è stata pubblicata in “Questione operaia”. A noi interessava quindi leggere la sua esperienza. Ora, se uno mi dice che per soggettività s'intende la stessa cosa, la discussione è morta lì. Però è molto antica questa discussione. Per il sottoscritto, questo recupero dell'esperienza operaia e, ovviamente, di altre storie lavorative, ha oggi un valore strategico. Ovviamente, accanto ad un altro: il recupero o la riappropriazione di tutti quegli elementi tecnico scientifici oggi in mano agli istruttori. Per istruttori s'intendono tutti quelli che, appunto, fanno i tecnici e che preparano le istruzioni per gli esecutori, gli operai. Lo penso come un nuovo cambio di paradigma; alla pari di quello che avvenne alla fine degli anni Sessanta, con la conquista del tabellone nelle grandi produzioni di massa e della figura del delegato di gruppo omogeneo, che cambiò le mappe cognitive della maggioranza dei lavoratori, a fronte del fatto che il contesto oggettivo e la catena di montaggio rimase e, mi pare, rimanga ancora la stessa. A patto però, di essere consapevoli di tre questioni.

1. C'è bisogno di una salutare autocritica da parte di tutti coloro che furono protagonisti di quella stagione, nel senso di vedere i limiti di quella esperienza, che grosso modo si può così definire: diventammo tutti quanti dei bravi poliziotti e chi - come il sottoscritto - si misurò coi problemi della prestazione di lavoro, finì a fare il guardiano del 133 di rendimento.
2. Bisogna riconoscere che avevamo, chi più chi meno, delegato al solo inquadramento unico la carriera dell'operaio, oscurando invece quanto poteva sorgere dall'esperienza operaia e

12 luglio 2013

quindi, quanto dalla sua esperienza professionale allargata, poteva venire: ipotesi di maggior professionalità, nuovi modi di lavoro, le isole e quant'altro. Bisogna altresì riconoscere che all'operaio intraprendente restavano aperte sostanzialmente due strade: primo, diventare talmente bravo da passare dall'altra parte – lo dico senza nessun giudizio moralistico - passare dalla parte di coloro che, in una fabbrica, hanno il compito di costruire delle istruzioni per gli esecutori, oppure, seconda strada, diventare talmente bravo e passare a fare il sindacalista a tempo pieno.

3. La convinzione di essere approdati al livello della miglior liberal-democrazia, ergo i lavoratori devono avere il diritto di esprimere i loro giudizi, specie con il voto sugli accordi e sui contratti, la libertà di opinione.

A me pare che a questa concezione del tutto giusta occorra affiancare una strategia che si fondi sulla democrazia cognitiva, cioè sulla validazione consensuale. Quella pratica, che avvenne nei primi anni Settanta nelle officine della Mirafiori. Al “cambio svizzero” cosa significa però? Significa avere in mente di mettere al centro i lavoratori.

Quale cambio di paradigma? Occorre partire dal progettare una carriera dell'operaio, che vuol dire dare un nuovo significato alla produttività, fare il massimo con il minimo sforzo. Quindi, ciò significa riconoscere che gli operai sono delle persone pensanti che, se allenati, motivati, retribuiti alla maniera per esempio di un calciatore, possono dare molta ma molta più produttività.

Quali le condizioni perché ciò si avveri? Trovare lavoro e puntare alla sua redistribuzione; ridurre drasticamente la precarietà e la flessibilità in azienda; incentivare il lavoro di gruppo, è nel lavoro collettivo che si impara di più dai lavoratori più esperti; dare centralità al lavoro non nocivo, anzi coerente con la salute in senso complessivo, abbattendo tutte le forme di nocività conosciute, perché sono loro, gli ambienti inidonei, e non gli operai che, quando lo diventano, sono un peso sul rimanente degli altri operai e un costo sociale.

Se si vuole che un operaio dia il meglio di sé, occorre liberarlo dalle forme di gravosità, di costrizione - quindi alla Marchionne per intenderci - che, se non tolte, portano gli operai a un uso del tempo lontano dalla produttività. Lavoro riconosciuto come un produttore di esperienza grezza: se viene riconosciuto, significa un arricchimento complessivo dell'azienda. Lavoro riconosciuto dalla società come lavoro sociale: se viene riconosciuto, deve significare un salto nella scala sociale, quindi va certificato con un adeguato riconoscimento retributivo.

Da dove ripartire? Antonio Calabrò nel libro “Orgoglio industriale” ci dice che nel 2008, su 3.800 partite Iva a carattere industriale e manifatturiero, ci sono 4.600 multinazionali tascabili, che vanno dai 50 ai 500 addetti; 600 di queste, hanno più di 500 addetti che, forse – egli ci dice - ci tireranno fuori dalla crisi.

Io, allora, mi chiedo alcune cose. Ma chi le conosce queste aziende? Cosa producono e per chi? Cosa fa il sindacato, posto che ci sia? È una bestemmia pensare di poter costruire, a sinistra dei sindacati, un archivio di queste aziende, per portarle ad onor del mondo e per tentare di farle mettere in contraddizione con il resto delle imprese? Magari prima che la crisi sia occasione di adeguamento alla normalità rappresentata dalla recessione, per tentare una sorta di alleanza dialettica con il movimento dei lavoratori? Non fosse altro perché, in questo campo, vi sono senz'altro le possibilità di un conflitto più avanzato e non solo sulla difensiva.

Inoltre, l'Assolombarda ha censito in Lombardia 60 aziende esemplari, che fanno parte di un altro archivio: “L'industria italiana cambia volto, ricerca 530 imprese, conoscenza e crescita, le nuove strategie dell'impresa e del sistema Confindustria del centro studi progetto focus group”. Di queste imprese si sa il nome, l'ubicazione, il prodotto, il mercato?

Finisco dicendo una cosa abbastanza polemica nei confronti del mio sindacato. Io non vedo, per esempio, la FIOM impegnata in questo recupero di esperienza operaia che, per gran parte, si

12 luglio 2013

esprime nei suoi quadri, i quali, nel bene e nel male, continuano a fare accordi. Né so quale conoscenza abbia delle imprese esemplari. Stessa identica cosa la dico per la CGIL e, maggiormente, per gli altri sindacati. Io la penso così e penso che non siamo messi bene. Grazie.

12 luglio 2013

**Marco Revelli**

*Sociologo*

Quando ho letto il titolo di questa giornata, “Lavoro, Trasformazioni, Soggettività”, soprattutto a partire dal termine soggettività, mi è venuta in mente un’immagine chiara e lontana, un’immagine non di fabbrica - lo dico subito - ma che col lavoro e le sue trasformazioni ha a che fare. Mi è venuto in mente il 29 maggio del 1974, i funerali delle vittime dell’attentato fascista di Piazza della Loggia. Ce l’ho ancora davanti quella piazza: una massa enorme di persone, decine forse centinaia di migliaia di persone, che si muovevano come guidate da una straordinaria regia, facendo tutto giusto, fischiando le persone giuste, con silenzio di lutto nei momenti giusti, applaudendo nei momenti giusti. Tutto questo, come se fosse un grande cervello collettivo. Io ero lì tra gli altri e partecipavo, con grandissimo stupore, a questa manifestazione di comportamento collettivo. Se io devo dare una rappresentazione fisica dell’espressione soggettività autonoma di lavoratori, penso a quella piazza, penso a quella città, a quell’intelligenza collettiva.

Cosa c’era dietro? Sicuramente la struttura dei consigli di fabbrica. Era quella l’ossatura della piazza, era quello il cemento che la teneva unita. Poi, dietro a quella rete straordinaria di consigli, c’erano una molteplicità di processi apparentemente minimi, apparentemente invisibili, che sono quelli descritti negli interventi che mi hanno preceduto. C’era la pratica dell’uso operaio del taylorismo, cioè la capacità di usare tecnicamente quello strumento del padrone, per riprendersi quantomeno un pezzo di controllo sul tempo di lavoro. C’era quella che sarebbe poi diventata la pratica dei tabelloni, che permettevano di visualizzare i livelli di produttività collettiva e ne permettevano il controllo: si tratta di un momento d’intelligenza conoscitiva, di pratica applicata al processo di lavoro. C’era la possibilità - che si era manifestata in quegli anni - di risalire su in alto, da quel potere e da quella capacità di controllo conquistate in fabbrica, in una strategia delle riforme dal basso, come per esempio gli investimenti al Sud. C’era la capacità operaia di dettare l’agenda politica, a partire dalla propria forza in fabbrica. C’era la capacità di lavorare su due grandi categorie: il tempo e lo spazio; capacità di riappropriarsi del tempo - o almeno di riprendere una parte di controllo sul tempo - e la capacità di rappresentarsi il proprio spazio, cioè di rappresentare la propria posizione nello spazio, sapere dove sei e cosa fai, in quale punto del ciclo produttivo ti trovi. La pratica dei tabelloni era questa cosa qui, una topografia che ti permetteva sempre di sapere che, dentro quel ciclo, tu eri diventato capace di conoscere dove stavi e che cosa facevi, quale era la tua funzione all’interno di tutto questo. Sono - per utilizzare le categorie della filosofia contemporanea - le forme sintetiche a priori della coscienza, cioè le condizioni della coscienza, le condizioni dell’autocoscienza, le condizioni della soggettività, quindi la capacità di essere un soggetto che agisce all’interno di un progetto, sapendo chi è e sapendo che cosa vuole.

Era la metà degli anni Settanta, noi eravamo lì e ci sentivamo forti, ci sentivamo forti in quella piazza, ci sentivamo forti nelle altre piazze d’Italia, ci sentivamo forti nelle fabbriche e nella politica. Non sapevo allora che quel mondo - nel quale avevamo affermato una presenza forte, una soggettività forte - ci stava già scomparendo sotto i piedi, si stava già destrutturando intorno a noi. Noi poi le abbiamo viste le forme concrete di quello sfarinamento nelle delocalizzazioni, nel decentramento produttivo; lungo filiere sempre più lunghe, il lavoro usciva dalle mura di quelle fabbriche, che erano diventate delle piazzeforti della forza operaia, per trasferirsi lontano nel territorio. L’abbiamo visto nella moltiplicazione delle figure del lavoro, nella rottura del diamante del lavoro, nel suo disperdersi in una infinità di figure: dal lavoro servile dei migranti fino al lavoro apparentemente privilegiato e cognitivo, ma in realtà precarizzato.

All’origine di questo processo di scomposizione c’erano eventi apparentemente lontani. Io ne indicherei uno, che allora non cogliemmo. Infatti, succede spesso che gli eventi che cambiano la

12 luglio 2013

storia non vengono riconosciuti; noi ce ne accorgiamo poi anni dopo che lì si era rotto un mondo e ne incominciava un altro. Nel Ferragosto del 1971 il presidente degli Stati Uniti Richard Nixon dichiarò l'inconvertibilità del dollaro in oro. Sembrava un evento lontano, legato alla sconfitta americana nel Vietnam, al costo spaventoso di quella guerra perduta dagli americani; sembrava che fosse un problema riguardante il rapporto tra le monete. Andava in pezzi il sistema di Bretton Woods, sistema monetario internazionale, che era tutto sommato ancora ordinato. Era il sistema era nato dalla Seconda guerra mondiale, che riorganizzava il mondo, con al centro la potenza emergente, gli Stati Uniti, e la loro moneta, il dollaro. Quest'ultima era l'unica moneta che poteva essere convertita in oro, al prezzo di 35 dollari all'oncia, e tutte le altre monete si dovevano misurare con quella, cioè misuravano la loro parità con quella. Era un sistema che garantiva la stabilità delle monete e che garantiva ancora un rapporto tra le monete e qualcosa di materiale, qualcosa di concreto come il metallo, l'oro. Nel momento in cui salta quel rapporto - e oggi ne siamo consapevoli - è cambiato il mondo. A quei tempi, si pensò che fosse un evento contingente. Fu riunita una commissione, i cosiddetti accordi smithsoniani che dovevano ricostruire le parità; dopo tre anni ci si rese conto che non era possibile farlo, nel 1973 si abbandonò questa strada e nel 1976 si riconobbe che il valore delle monete veniva affidato non più ad accordi o ad un meccanismo fisso ma al mercato.

Perché dico che è finito un mondo? Potremmo anche dire che è finito il capitalismo, così come si era costituito dalla prima rivoluzione industriale in poi. Perché l'economia perdeva ogni aggancio con la dimensione materiale e il mercato diventava quello attuale: il mercato delle monete diventava il grande regolatore. Il rapporto di forza tra le diverse economie era un rapporto continuamente instabile e modificabile, in base alle contingenze; il mondo della stabilità finiva. E finiva anche il mondo della centralità della produzione: cosa di cui ci siamo accorti nel 1980. Claudio Sabattini è quello che l'ha capito con maggiore chiarezza e con maggiore sofferenza, quando disse che finiva allora la storia del Novecento, finiva la storia sociale, finiva la storia della centralità operaia per certi versi. Noi l'abbiamo visto qui a Torino, con quella apocalisse culturale che è stato l'autunno '80, negato da tutti, presentato come un calcolo di utilità per superare una fase contingente. Ce lo ricordiamo ancora quello che disse l'attuale sindaco di Torino Piero Fassino, che allora era un rappresentante di primo piano del più grande partito di sinistra. Egli teorizzò addirittura i due tempi: ci sacrifichiamo oggi perché tra due anni ritorneranno tutti in fabbrica e riprenderà la produzione.

Tutto questo è il non aver capito che lì cambiava il mondo! Il nuovo capitalismo è un capitalismo strano. Io credo che nel momento in cui ci poniamo il problema di come muoverci nella crisi, dobbiamo avere più chiarezza sulla natura del capitalismo contemporaneo. È un capitalismo che si presenta come onnisciente e onnipotente, come il contesto necessario di tutte le nostre vite. Le nostre vite sarebbero impensabili senza di esso; non solo la nostra vita lavorativa, ma anche i nostri TFR, le nostre pensioni, i nostri salari differiti, i nostri risparmi sono tutti dentro il suo cerchio magico e il suo involucro. Si presenta come onnipotente, capace di decidere dove investire, chi cancellare, chi sono i sommersi, chi i salvati e così via. In realtà è un capitalismo che si è arreso al disordine. Credo che questo sia il dato da cui partire. È un capitalismo che produce disordine e che ha rinunciato a produrre un proprio ordine.

Abbiamo letto tutti qualche giorno fa un'intera pagina su la Repubblica, nella quale si faceva il conto di quanti sono i prodotti derivati: 630 trilioni di dollari, cioè 630mila miliardi di dollari. Una cifra spaventosa! Negli anni Novanta una grande società che costruiva l'ideologia della globalizzazione, la McKinsey and Company, teorizzava il fatto che il capitale finanziario sarebbe cresciuto negli anni successivi e prevedeva, per il 2015, una cifra di 380mila miliardi di dollari di capitale finanziario. Presentava il tutto come una cosa enorme, gigantesca, mirabolante e, dato che era impossibile dare una rappresentazione mentale di questo per via degli zeri che si moltiplicavano,

12 luglio 2013

gli uomini della McKinsey and Company offrirono una immagine di volume. Dissero che se avessimo voluto immaginare questa cifra, avremmo dovuto pensare a una colonna di biglietti da mille dollari, uno sull'altro, alta 40mila chilometri. Siamo arrivati al doppio di quella cifra solo in prodotti derivati! Cioè solo in prodotti opachi, all'interno dei quali non si sa quanto c'è di tossico e quanto no. Quando io dico che l'attuale capitalismo è fragilissimo, che è un capitalismo che poggia sul disordine e che non ha nessuno strumento per ricostruire ordine, intendo questo: è un capitalismo che vive alla giornata, che naviga a vista, è un capitalismo che ci aveva promesso il superamento del taylorismo ma non lo ha affatto superato. Lo abbiamo visto, nelle nuove metriche del lavoro il tempo viene frammentato in modo inverosimile, che il povero Taylor neanche se lo immaginava. Non ha per nulla gettato a mare quel meccanismo, che riduceva il lavoro e gli uomini in frantumi, ma ha rinunciato però al piano di razionalità dentro al quale si collocava quell'idea della metrica del lavoro. Oggi abbiamo una metrica del lavoro che non risponde a nessuna razionalità strategica, che non va da nessuna parte - nemmeno a piani quinquennali o a piani triennali - che fa sì che il sistema delle imprese navighi costantemente a vista, trasferendo sui lavoratori la propria imprevedibilità e la propria incapacità di vedere. Potremmo anche dire che è un capitalismo - ma anche una società, quella nelle quali viviamo - caratterizzata da un drammatico deficit conoscitivo. La mia è un'impressione, ma mi risulta confermata da un sacco di testimonianze: i grandi decisori - e quanto più sono grandi tanto più questo elemento diventa centrale - decidono senza conoscere ciò su cui decidono. Lo fanno i manager delle grandi imprese, a cominciare da Marchionne, che tirano i dadi, per molti versi. Comunque, le grandi decisioni strategiche delle imprese, così come le decisioni strategiche degli Stati e delle grandi burocrazie, vengono prese da uomini che non conoscono le informazioni fondamentali che, invece, sarebbero necessarie per assumere delle decisioni razionali. E, infatti, il mondo va come conosciamo! Buona parte delle informazioni che sarebbero necessarie per assumere decisioni razionali, sono in mano a chi sta sul terreno, sono in mano a chi sta dentro i processi lavorativi, sono dentro l'esperienza del lavoro. Ma non sono né ascoltate, né sono rappresentabili. Io credo che questo sia l'elemento centrale della crisi del capitalismo attuale, ciò che lo sta portando sull'orlo della catastrofe, sull'orlo di una apocalisse economica e culturale. Ora, quando si consumano apocalissi culturali, è fondamentale la capacità di presenza.

Concludo su questo, perché penso riguardi direttamente il ruolo del sindacato nell'attuale situazione. Forse lo studioso che più di ogni altro ha lavorato sull'idea della apocalisse culturale e sulla fine dei mondi è Ernesto De Martino, che costruì proprio la categoria dell'apocalisse culturale e della crisi della presenza. Quando si ha la crisi della presenza? Si ha quando si perdono tutti i punti di riferimento. In un suo libro molto bello, egli cita un episodio che gli capitò. In un paese sperduto del Meridione dove svolgeva le sue ricerche, ad un certo punto, perse la strada e chiese ad un anziano abitante di indicargliela. Dato che il percorso era complicato, lo prese a bordo della sua auto, chiedendogli di guidarlo per qualche chilometro. De Martino si accorse che, mano a mano che si allontanava dal centro del paese dove c'era il campanile, l'uomo entrava in fibrillazione con una crescente ansia che diventava angoscia e si agitava. Finché capì che questa agitazione era legata al fatto che non vedeva più il proprio campanile, che perdeva il proprio riferimento spaziale.

Non possiamo vivere senza riferimenti: spesso l'antropologia ci mostra meccanismi di questo tipo. Nessuno di noi può sopravvivere - tanto più dentro processi di trasformazione radicale come quelli che viviamo - senza un punto di riferimento, senza un campanile a cui guardare. Per questo io dico che la presenza in fabbrica di un sindacato come la Fiom è indispensabile, prima ancora della capacità di contrattazione, prima ancora della capacità di influire direttamente sulle scelte aziendali o dei grandi gruppi, ma come condizione di sopravvivenza di una cosciente presenza dei lavoratori. Se viene meno quel campanile, se viene meno quel punto di riferimento, se viene meno la voce

12 luglio 2013

amica o colui che ti mette in connessione con tutti gli altri e ti permette di ricostruire quel sapere collettivo che l'impresa ha perso, viene meno, insieme alla soggettività, anche la capacità di esistenza stessa per gli individui. Così le apocalissi culturali diventano apocalissi sociali e apocalissi individuali, diventano cioè la perdita della presenza.

12 luglio 2013

***Michele De Palma***

*Responsabile nazionale Settore auto FIOM-CGIL*

Nella notte tra il 21 e il 22 giugno, mentre eravamo davanti allo stabilimento di Pomigliano con le lavoratrici e i lavoratori. Ero lì con uno dei delegati della FIOM e, mentre giravamo da una porta all'altra per vedere se qualcuno provava a entrare, c'è capitato di discutere di una delle pubblicazioni di Claudio Sabattini. Io personalmente non l'ho mai conosciuto, ma cercherò lo stesso di dare un modesto contributo alla discussione, a partire dalla mia esperienza sindacale, che non è sicuramente all'altezza delle questioni e della capacità di visione che Claudio Sabattini, nelle sue scritture e nei suoi testi - nei pochi, tra l'altro, che noi abbiamo a disposizione - ci ha offerto. Perché se c'è una cosa che ci ha colpito - a me e a questo delegato - è stata la capacità di Sabattini di raccontare perfettamente quello che sta succedendo oggi, solo che lui l'ha detto o l'ha scritto con quindici anni di anticipo. Egli è riuscito - e non è una cosa comune - a offrirci un punto di vista strategico e di ragionamento sui cambiamenti nel sindacato, nella società, e nel mondo del lavoro.

Non a caso voglio partire da questi due giorni, che sono stati due giorni strani. È come se, tra il 21 e il 22 giugno, avessi preso un aereo e fossi arrivato all'altro capo del mondo, per poi tornare indietro. Il presidio è incominciato alle 22 ed è andato avanti fino alle 6 del mattino davanti allo stabilimento di Pomigliano, con delegati e lavoratori della FIOM che arrivavano anche da altre parti d'Italia. Con questa iniziativa abbiamo non impedito ma convinto - che è una cosa diversa - le lavoratrici e i lavoratori di Pomigliano, a rimanere fuori. Quel sabato mattina, gli operai sarebbero dovuti entrare dentro allo stabilimento per lavorare oltre l'orario ordinario; si trattava di una giornata cosiddetta di recupero da parte dell'azienda. Quello che mi ha colpito è stato il fatto che, dopo quella nottata e quella mattinata passate così, abbiamo preso la macchina e siamo corsi a partecipare alla manifestazione del 22 giugno a Roma, convocata da CGIL, CISL e UIL. La sensazione che ho avuto io in quella manifestazione - una manifestazione sicuramente partecipata - non è stata positiva. Ho sentito tutti gli interventi, ma ho avuto la netta sensazione che quella manifestazione non parlasse né alle lavoratrici e ai lavoratori fuori dallo stabilimento di Pomigliano - cioè alle 2mila persone in cassa integrazione a zero ore da tre anni e mezzo - ma che non parlasse neanche alle altre 2mila lavoratrici e lavoratori, che da tre anni e mezzo lavorano in quello stabilimento. Sembrava, cioè, che quella manifestazione non parlasse alla composizione e alle condizioni attuali del lavoro.

E sapete perché penso questo? Perché se tu convochi una manifestazione il cui slogan è “il lavoro è democrazia”, significa solo che non hai ascoltato le lavoratrici e i lavoratori di questo Paese. Basta ascoltare gli interventi che ci sono stati stamattina, basta parlare con i lavoratori di qualsiasi categoria - dal pubblico al privato, dal precario al manifatturiero - per rendersi conto che, in questo momento, il lavoro raramente è democrazia. Spesso è invece ricatto! E il ricatto non è, di per sé, un elemento che favorisce una condizione di autonomia e di esercizio della contrattazione collettiva da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Allora qui c'è un punto, che Claudio Sabattini individuava già diversi anni fa.

Che sindacato vogliamo per il futuro, rispetto alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, della produzione? Sindacato di mercato o sindacato di classe?

Io ho l'impressione che, senza dirlo, si è scelta la prima strada. Non c'è mai stata una vera discussione - come veniva ricordato prima - a partire da quanto avvenuto nel 1980. La verità è che è stato molto più semplice mettere la polvere sotto il tappeto, piuttosto che discutere delle ferite e delle lacerazioni, che uno scontro durissimo aveva aperto. Nessuno a parte noi, ha mai avuto il coraggio di dire che nulla sarebbe stato uguale a prima. La FIOM, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla FIOM, i delegati della FIOM, tutti noi insomma, abbiamo invece deciso, a viso aperto, di

12 luglio 2013

affrontare la trasformazione dell'organizzazione del lavoro nel nostro Paese; stiamo provando a ragionare di come, il punto di vista di chi lavora, possa essere un punto di vista degno di essere concepito alla pari di quello delle controparti. Ciò che mi stupisce è che il resto del mondo, invece, abbia sostanzialmente un atteggiamento subalterno rispetto al punto di vista di quella che, per noi, continua ad essere una controparte.

Io credo che la discussione di oggi può affrontare il tema del soggetto, se per soggetto si intende una coalizione che rimette insieme le varie figure, dentro il mondo del lavoro e fuori il mondo del lavoro. Penso che il sindacato dovrebbe, per esempio, più che parlare in nome e per conto delle persone, ricominciare a discutere direttamente con le persone, dentro e fuori il mondo del lavoro. Perché se diciamo a un giovane precario, a un giovane disoccupato o inoccupato, che il problema del reddito - come elemento di rottura verso il ricatto del datore di lavoro, del lavoro nero e così via - non lo possiamo utilizzare in Italia, perché toglie alle organizzazioni sindacali un pezzo della contrattazione, siamo messi molto male. In realtà, dovrebbe essere esattamente il contrario!

Se io parlassi con i giovani precari, con i disoccupati e, insieme a loro, costruissero una vertenza per il reddito, guardate che accadrebbe esattamente l'opposto. Sono io che negozio e contratto in rappresentanza, cioè insieme a loro, la possibilità di avere un avanzamento e di non essere più sottoposto al ricatto! Ma capite il ragionamento che ne viene fuori? Il punto è se quel determinato lavoratore precario ha o no, lui stesso, la possibilità di poter decidere se essere parte del conflitto oppure no. Se essere o no libero dal ricatto, che l'impresa giornalmente mette in piedi.

Scusatemi, ma ditemi che differenza c'è tra un lavoratore precario e un indeterminato?

Certo, c'è un contratto di lavoro differente, ma nella testa delle persone, almeno in fabbrica, si è tutti uguali e le contraddizioni sono le stesse per tutti. Negli stabilimenti in giro per l'Italia - siano essi dell'indotto, della componentistica, ecc - hai una maggiore saturazione degli impianti (il 30% in più), ti comandano gli straordinari e i recuperi. In pratica, l'azienda non ti comanda soltanto quando sei dentro allo stabilimento, ma comanda tutta la tua vita - anche quella fuori dallo stabilimento - e decide quando tu puoi stare a casa o quando devi essere al lavoro. Per fare questo, ti manda un sms e ti dice se sei al lavoro o meno!

Ma quanti sono i giovani che non hanno mai conosciuto le 8 ore di lavoro e i 3 turni, e che, invece, hanno vissuto tutta la loro vita lavorativa appesi ad un sms, che gli dice se andare al lavoro oppure stare a casa? Secondo me, tanti...troppi!

Allora il punto centrale è questo: il sindacato deve essere in grado di costruire una coalizione del dentro e fuori il mondo del lavoro, perché solo per noi è ancora dentro e fuori il mondo del lavoro, per il capitale è già un tutt'uno. Dobbiamo capire che questo è il punto, cioè che la nostra controparte, ha costruito il dentro e il fuori soltanto come elemento di ricatto, di negoziazione, di rottura della soggettività collettiva del lavoro. Anche per questo, io credo che vada superato un certo ragionamento sulla scomposizione, che le imprese e il capitale hanno fatto, tra lavoro immateriale e lavoro materiale.

Ho conosciuto un delegato della Bonfiglioli, che mi ha raccontato che, quando gli hanno introdotto la macchina a controllo numerico, si sentiva espropriato della propria capacità lavorativa. Ha scritto all'azienda che produce la macchina a controllo numerico e si è fatto mandare il manuale con cui viene spiegato come funziona quella macchina. Se lo è studiato e lui, oggi, corregge le impostazioni che gli ingegneri e tecnici dentro l'azienda gli danno, rispetto alla capacità di produzione che ha quella macchina. Allora, non è vero che, nella contesa tra il sapere operaio e il sapere della tua controparte, non siamo in grado di poter contendere l'organizzazione del lavoro e il modo con cui siamo in fabbrica. Ma per poterlo fare - diciamo così francamente - il lavoratore deve avere la libertà di poterla esercitare la sua intelligenza, la sua libertà!

12 luglio 2013

Oggi la FIAT, ma anche la maggior parte delle aziende, utilizzano la crisi per dire che non c'è possibilità di discutere. Io credo che, dal nostro punto di vista, dobbiamo essere in grado di accettare la sfida che le nostre controparti ci stanno imponendo, tanto in Italia quanto in Europa e all'estero.

Sono stato ad un convegno organizzato dalla CGT, dove ci hanno spiegato che il Governo francese ha fatto l'accordo di competitività. In Renault, i temi dell'accordo sulla competitività e dell'organizzazione del lavoro, sono sostanzialmente il copia e incolla di quello che è stato fatto in Fiat.

Allora qui c'è il secondo punto che vorrei affrontare brevemente. In Francia non hanno fatti fuori i sindacati perché c'è una legge che lo ha impedito ma, o noi siamo oggi in grado di ragionare di una riorganizzazione conflittuale e democratica del sindacato - almeno su base europea - oppure, alla lunga, non saremo in grado di affrontare una controparte così organizzata e con una capacità di esercizio di pressione, di orientamento, di lobby sulle organizzazioni politiche nazionali e internazionali, di tale livello.

Fino a quando lo diceva la FIOM, che c'era bisogno di una legge sulla rappresentanza in Italia, non ne trovavamo uno che era disposto a darci ragione! Anche tra di noi - nella discussione interna alla Cgil - molti ti spiegavano che la legge sulla rappresentanza toglieva al sindacato la possibilità di costruire un elemento di riconoscibilità endosindacale. Poi arriva la sentenza della Corte Costituzionale e scopriamo che tutti quanti non ci dormivano la notte: non pensavano ad altro che ad avere una legge sulla rappresentanza!

Vorrei anche dire qualcosa ai nostri delegati e ai nostri iscritti, che sono ancora dentro agli stabilimenti della FIAT. Quello che posso dedurre dalla vertenza e dalla nostra capacità di incidere sulla vicenda della FIAT, è che stiamo provando a costruire il sindacato del futuro. Io non so come sarà, ma il tentativo è questo. Un sindacato in cui tu sei dentro e fuori la fabbrica, in cui sei fuori ma provi a capire come, una volta dentro, tornerai a ragionare dell'organizzazione del lavoro, della saturazione e dei ritmi.

Dobbiamo essere in grado di concepire il sindacato in maniera nuova, dentro e fuori il posto di lavoro. Ma non è un dentro e fuori come lo intende la CISL, cioè una concezione per cui i lavoratori si trasformano in cittadini. Questa è solo una scorciatoia! Perché, in quel caso, non c'è più il sindacato, c'è solo l'impresa che decide e tu che organizzi i servizi, che sono collaterali alle esigenze dell'impresa, non alle esigenze del lavoratore. Perché la parola cittadinanza - e con questo concludo - è una parola seria: la parola cittadinanza significa democrazia, significa applicazione della nostra Costituzione!

Noi non dobbiamo modificare la nostra Costituzione perché ci chiedono dall'Europa di introdurre il pareggio di bilancio. Siamo noi - che nelle esperienze e nel vissuto della nostra Carta costituzionale - dobbiamo batterci, non per un elemento nazionalistico, ma per una storia e una cultura europea. Dobbiamo inverarla dentro la Costituzione di una Comunità Europea, che sia una comunità delle lavoratrici e dei lavoratori, dei popoli e non, invece, delle nostre controparti. È per questa ragione che è fondamentale accettare questa sfida. Noi non dobbiamo far finta che quello che sta cambiando sia invece immobile e non possiamo pensare di tornare al passato. Mi è capitato di leggere - in alcuni libri e su internet - di questa frase che c'era su un muro di Milano: “neanche il futuro è quello di una volta”.

Io penso che questo valga, più che altro, per tutti noi. Grazie.

12 luglio 2013

**Federico Bellono**

*Segretario generale FIOM-CGIL Torino*

Quando, qualche mese fa, abbiamo iniziato a discutere, con Francesco Garibaldo, Tiziano Rinaldini ed altri della Fondazione Sabattini, di questo convegno, io e Vittorio De Martino facevamo un po' fatica a capire esattamente quale avrebbe dovuto essere il focus della discussione. Devo dire che, a partire dall'andamento e dai contenuti della discussione di questa mattina, mi sembra tutto più chiaro. Mi sono convinto almeno di due aspetti che, infondo, ci vengono confermati dalle vicende politico sindacali di questi giorni e in particolare dal pronunciamento della Consulta.

Da una parte, c'è il tema di come è cambiata la condizione del lavoro nel corso di questi anni. Di come, a partire dalle nostre esperienze, noi siamo in grado di parlare con gli altri e di vedere come alcuni fenomeni non riguardano solo la fabbrica, i lavoratori metalmeccanici, le nostre esperienze, ma purtroppo o per fortuna – molto spesso purtroppo - questi fenomeni sono comuni a molte realtà, a molte situazioni. Dall'altra parte, il tema della democrazia e della rappresentanza, che si lega al tema della soggettività, si conferma essere un punto centrale. E qui c'entrano anche le vicende politico sindacali di questi giorni. Noi siamo in una situazione generale terribile, che anche i racconti di questa mattina hanno confermato; spesso noi amiamo dire a noi stessi che, più che portare a casa grandi risultati, nel corso di questi anni abbiamo tenuto aperta una partita. Qua e là qualche risultato però arriva; o meglio, si conferma il dato che la partita non è chiusa. Per esempio, io penso che la pronuncia della Corte Costituzionale abbia questo significato. È davvero un nostro risultato, ma non è un risultato che risolve, è un risultato che conferma che la partita è aperta e aggiunge un punto non secondario: anche chi non è d'accordo con il potere - in FIAT spesso e volentieri è la FIOM, ma non solo - ha diritto di far sentire le proprie ragioni e, nel nostro caso specifico come sindacato, rappresentare i lavoratori. Può sembrare una banalità, però secondo me questo è invece molto importante, perché è il cuore della vicenda di questi anni. Lo diceva anche Michele De Palma nell'intervento che mi ha preceduto: la vicenda FIAT non è solo una emblematica ma è la vicenda sindacale di questi anni, portata alle sue estreme conseguenze. Noi spesso abbiamo detto che, in fondo, l'accelerazione che abbiamo vissuto in FIAT su una serie di versanti - penso alle relazioni industriali - era l'accelerazione di processi già in corso, come la stessa messa in discussione del Contratto nazionale, che non è un problema di oggi ma arriva abbastanza da lontano. Io penso che, se è così, ha davvero ragione chi ha detto prima di me che, la vicenda che ci impegna in FIAT, è una partita che riguarda davvero tutti quanti. Perché una serie di fenomeni, che li hanno avuto una accelerazione e anche una radicalizzazione, in realtà attraversano tutte le realtà di lavoro. Mi permetto di dire, non solo nel lavoro industriale, non solo nel lavoro metalmeccanico, non solo nel lavoro dipendente. Quando parliamo di questioni di merito, vediamo che una serie di vicende e di situazioni sono molto più comuni di quelle che pensiamo. Penso che queste cose vadano dette soprattutto in una discussione come quella di oggi, nella quale ci sono tantissimi delegati ma non è una riunione operativa - dove dobbiamo darci le coordinate per quello che dobbiamo fare domattina - ma è invece un convegno, che ci serve per fermarci e riflettere. Io, la vicenda delle Consulta, la ritengo davvero centrale perché rappresenta un'opportunità in un quadro dove noi, non è che abbiamo delle difficoltà nel rappresentare i lavoratori, nel fare i conti con la globalizzazione, con la precarizzazione, con le delocalizzazioni, con la valorizzazione del lavoro, ma abbiamo un problema che è quello di difendere la possibilità stessa di occuparci di questi problemi. Poi, per fortuna, anche nel lavoro non tutto è uguale e, in molte aziende, noi continuiamo a contrattare, abbiamo diritto di cittadinanza, abbiamo relazioni industriali relativamente normali. Il punto vero è che, nella vicenda FIAT, c'è una storia pregressa che, anche stamattina, in molti hanno citato. Mi riferisco in particolare al 1980. Ricordo che su questo tema - a partire dal rischio di voler

12 luglio 2013

mettere la polvere sotto il tappeto - noi abbiamo organizzato un convegno molto impegnativo, non più tardi di qualche anno fa, proprio in occasione dell'anniversario dell'80. Perché l'abbiamo fatto? Perché io penso che in questi ultimi decenni - e le vicende in FIAT rappresentano una forzatura radicale in questa direzione - si è consumato l'azzeramento di una serie di punti di riferimento, di un sapere comune anche dal punto di vista dell'azione politico sindacale. Noi oggi siamo in assenza di sponde culturali, siamo in assenza di sponde politiche e, spesso, i lavoratori sono in assenza di sponde sindacali. Noi però abbiamo, a differenza di altri, una fortuna. Sicuramente, si parte dal presupposto che fare il delegato, a volte, significa anche avere delle opportunità in più, però mediamente, nella FIOM, significa soprattutto caricarsi di qualche grana in più. Spesso, chi fa il delegato nella FIOM, è disponibile a cose a cui altri non sono disponibili, a mettersi in gioco! Se non fosse così, noi oggi non saremmo qui a fare questa discussione. Molti lavoratori spesso e volentieri ci riconoscono anche solo questo, al di là dei risultati. Sì, sono importanti le questioni di principio, il mantenimento delle proprie posizioni, però alla fine contano i risultati...non è vero! Perché noi oggi sappiamo che, su molti versanti, già solo tenere aperta una possibilità, già solo difendere le persone - pur sapendo che di più non riesci a fare ma lo fai fino in fondo - fa la differenza. Ed è quello che oggi ci consente di portare a casa un risultato oggettivo dal punto di vista politico, come il pronunciamento della Corte Costituzionale che - guardate - significa semplicemente spostare un po' più avanti il livello della partita. Perché io purtroppo penso che non ci regaleranno nulla. Io aspetto il momento in cui torneremo con il camper davanti alla Porta 2, con dentro le cose che abbiamo portato via dalle salette sindacali qualche tempo addietro, ma non sono così certo che accadrà domattina. Cioè penso che noi siamo a una nuova puntata di una storia faticosissima e non sono certo che finirà bene. Per capirci, se in questo Paese è scomparsa la sinistra politica come molti di noi l'hanno conosciuta, può sparire anche una certa esperienza sul versante sindacale. Spesso ci siamo detti che il sindacato è un gigante con i piedi di argilla.

Poi oggi, forse, non faremmo più una discussione congressuale come l'ultima, tra chi diceva che il sindacato stava meglio della politica e chi - come noi - faceva un po' da guastatore. Perché oggi è un po' più articolata la questione, dopo quello che è successo in questi anni con gli ultimi governi, a partire dai governi tecnici, che di botte in testa al sindacato ne hanno date veramente tante.

Noi partiamo da una situazione nella quale, ad un certo punto, c'è stato un reset rispetto a prima: senza accorgercene, siamo dovuti ripartire da capo e siamo ancora lì, a cercare di rivendicare il nostro diritto a esistere e a rappresentare i problemi dei lavoratori.

Questa mattina ho apprezzato gli interventi di chi ha parlato della propria esperienza - i nostri delegati ma non solo - perché sulla loro esperienza hanno riflettuto, non l'hanno solo raccontata. È fondamentale farlo, per sapere a che punto siamo; perché spesso, quando si discute in termini generali di rappresentanza, del sindacato, anche in modo molto impegnativo, poi la realtà spesso e volentieri è un'altra cosa. E oggi - diciamocela tutta - la realtà di cui ci occupiamo è devastata, non solo dal punto di vista economico, ma anche dal punto di vista della condizione delle persone. Certo, a noi ci riconoscono qualcosa in più degli altri, però la vera speranza che le cose possano migliorare non è così facile trovarla in giro. Eppure noi - a differenza di altri - siamo capaci di scatti, che non sono frutto dell'azzeccare la mossa giusta in modo estemporaneo, ma sono scatti che dimostrano una cosa differente. Noi non sappiamo se siamo sempre nel giusto, ma sappiamo con certezza che abbiamo intrapreso una strada che prova comunque a guardare avanti, senza però perdere di vista le ragioni per cui ognuno di noi s'impegna in queste cose: la volontà di migliorare le condizioni dei lavoratori o per lo meno di difenderle. Sembra una banalità, però quando mi guardo intorno, vedo delle cose che non mi piacciono per niente, anche nel nostro mondo. Bisognerebbe parlarne. Poi il problema non è fare l'elenco dei buoni e cattivi: tante volte anche noi facciamo delle cazzate nella nostra azione sindacale e, da questo punto di vista, il racconto sull'IBM

12 luglio 2013

è interessante e indicativo. La più grande azienda del settore delle telecomunicazioni del nostro paese, Vodafone, ha ridotto il personale del 10% - circa 700 persone - dopo averlo già ridotto negli anni passati in maniera significativa. Spesso l'ha ridotto facendo le cose che qui sono state raccontate, cioè cedendo il personale ad altre aziende e facendo quelle operazioni lì. Beh...non c'è stata neanche un'ora di sciopero! Eppure, in teoria, c'è stata una trattativa che è durata mesi. Su che cosa è stata la trattativa? Volevamo gli ammortizzatori sociali più a lungo possibile e un po' di soldi per i lavoratori. Sappiamo che le aziende multinazionali su quest'ultimo punto sono più generose di altre. Però, come dire, si è partiti accettando il campo di gioco. Uno mi può dire: ma voi, quanti posti di lavoro avete perso? Tantissimi - rispondo io - forse, in percentuale, di più che Vodafone. Peccato che Vodafone abbia ridotto di 700 persone la sua forza lavoro in Italia non perché in crisi, ma perché, in questo modo, pensa di poter aumentare gli utili, che a livello mondiale sono significativi. Certo anche noi viviamo queste situazioni. Sapete però qual è la differenza? È se uno ci prova o meno a contrastare ciò che pare altrimenti ineluttabile!

Poi, a volte, le contraddizioni sono anche in casa nostra. Io, insieme ai compagni di Ivrea - con cui ho un legame particolare perché li abito - abbiamo litigato con altri compagni della FIOM perché, in una regione a noi vicina, è stata chiusa l'ultima fabbrica della Olivetti, senza colpo ferire. Senza neanche dirlo ai lavoratori, se non dopo. Quei lavoratori, che abitano quasi tutti a Ivrea, si sono incazzati giustamente con noi. Non vado oltre per amor di patria e per rispetto della FIOM nel suo insieme. Quello che voglio dire e che noi qui siamo, non da un'altra parte!

Molti pensano che la FIOM si vuole occupare di tante cose, di troppe cose, facendo discussioni anche interessanti, come oggi in quest'Aula Magna, perché così esorcizza i suoi problemi e le sue difficoltà. No, questa scelta è coerente con l'impostazione della discussione odierna. Noi non ce la caviamo da soli! E quando dico da soli, non penso solo alla FIOM, penso a noi e alle esperienze di cui siamo portatori. Perché o c'è quel lavoro, cui accennava Garibaldi, di ricostruzione - con i tempi che serviranno - di una prospettiva politica, oppure è evidente che, lasciati alla gestione delle crisi caso per caso o alla gestione delle relazioni industriali caso per caso, la porta dell'aziendalismo è inevitabile. Le differenze nel mondo del lavoro - che già esistono anche tra i metalmeccanici - non potranno che allargarsi. Perché è evidente che, in assenza di diritti universali e strumenti collettivi di difesa, non può che succedere quello che è accaduto in questi anni, nel nostro Paese e in buona parte del mondo: la definitiva affermazione del modello americano. Un modello nel quale c'è chi sta benissimo e c'è chi sta malissimo, nel quale il diffondersi di diverse condizioni contrattuali e salariali genera un diffuso abbassamento dei diritti collettivi. Non sto parlando di cose sconosciute; sto parlando anche di quello che è successo in FIAT e nel nostro settore, nel corso di questi anni.

È infatti evidente che, in tutta questa vicenda, la FIAT ha un significato emblematico. Anche a partire dalla recente sentenza e dalle mobilitazioni che abbiamo messo in campo, io penso che la FIAT e, in generale, una parte del mondo dell'impresa, abbiano capito una cosa: con noi hanno dovuto fare i conti, in questi anni, anche se eravamo fuori dagli stabilimenti e, forse, i conti con noi dovranno continuare a farli! Se è così, probabilmente, il tentativo di “ammazzarci” sindacalmente - che è il tentativo che è stato portato avanti nel corso di questi anni - non è banalmente andato a buon fine. Sicuramente, noi dovremo lavorare al meglio, per capire come portare a casa i risultati conseguenti alle battaglie che abbiamo fatto, ma anche altri, forse, qualche riflessione la dovranno fare. Forse la staranno facendo, noi ci auguriamo che la stiano facendo. Dico questo, non per il bene della FIOM, ma per il bene dei lavoratori. Non a caso, oltre a gioire per le vicende della Corte, la prima mossa che abbiamo fatto, è stata quella di chiedere un incontro all'azienda, per discutere delle future scelte di politica industriale e delle ricadute che queste avranno sui lavoratori.

Vorrei specificare meglio un punto. Quando dico che il nostro primo problema è esistere, io non credo che sia in discussione l'esistenza o meno di un sindacato o di un modello sindacale. Modelli

12 luglio 2013

sindacali, diversi da quello di cui noi siamo portatori, ce ne sono. Paradossalmente la vicenda FIAT ha un po' semplificato lo scontro, nel senso che alla fine in FIAT ha prevalso - di fronte alle forzature dell'azienda e alla reazione nostra - chi era portatore di un'idea opposta alla nostra, quella del sindacato davvero aziendalista. È chiaro che tutti quelli che volevano collocarsi in posizione intermedia - le altre organizzazioni d'ispirazione confederale - sono oggettivamente rimaste spiazzate. La FIAT ha radicalizzato lo scontro - cioè ha cercato di annullarci e non solo di sconfiggerci - e io dico che questa partita è ancora in corso, non è risolta solo da quanto deliberato dalla Corte Costituzionale. L'obiettivo era quello di mettere in discussione, non tanto la rappresentanza dei lavoratori, ma la rappresentanza autonoma dei lavoratori. A me pare questo il punto: tutte le imprese hanno sempre avuto bisogno di qualcuno che faccia da filtro tra le loro decisioni e i lavoratori. Forme diverse di rappresentanza sindacale, ci sono dappertutto. Poi uno può anche dire che sono finte, ma intanto ci sono. Perché i problemi sono oggettivi e in qualche modo vanno affrontati; però noi siamo portatori di una singola esperienza, che è quella di una rappresentanza autonoma dei lavoratori. Io penso che questo c'entri con la discussione di oggi, se è vero che il tema delle soggettività s'incrocia con il tema della mancata rappresentanza di queste soggettività. Tra l'altro, fare chiarezza attorno a questi elementi, non è un problema solo di confronto e di discussione, ma serve anche per interpretare al meglio le cose che ci stanno capitando. La Corte Costituzionale ha messo un punto fermo e questo per noi è un elemento positivo, perché non aumenta gli elementi d'incertezza ma, al contrario, li chiarisce: non c'è un ente superiore che potrà dire esattamente il contrario. Allora, arrivare a mettere in relazione diretta - come sta facendo la FIAT in queste ore - la sentenza della Corte Costituzionale con il fatto se a Mirafiori si faranno degli investimenti o meno, io la trovo una cosa da matti!

Approfitto di questo intervento per un chiarimento. Domenica uscirà una rettifica, su un quotidiano torinese, perché è stato travisato il mio pensiero, in una parte dell'intervista fatta l'altro ieri. Lo voglio dire qui, così è a tutti chiaro il mio pensiero. Io penso che, nel dibattito tra sindacati, ci può stare che uno pensi che l'altro abbia delle responsabilità esclusive o maggiori delle sue. Io penso che chi ha firmato gli accordi con la FIAT - nei quali erano previsti sacrifici in cambio della certezza degli investimenti - forse, in questa fase, dovrebbe porsi qualche domanda. Aggiungo, lì di responsabilità ce ne sono di sicuro. Ma stiamo assistendo a un vero e proprio rovesciamento della realtà, e questo non è ammissibile! Io penso che anche chi dovesse ritenere che ci sia un concorso di colpe nostre - che ovviamente per me non c'è - nelle scelte industriali della FIAT, anche chi pensasse questo - e sappiamo che in tanti lo pensano, tra i sindacati e anche nella politica - non è però possibile che compia un rovesciamento della realtà! Non è possibile pensare che il fatto di fare scelte industriali o meno, investimenti o meno, non dipenda da chi li dovrebbe fare, ma da come si comportano gli altri. Fra l'altro su un versante indiretto che è quello dei diritti, della rappresentanza e della democrazia. Io, in questo rovesciamento della realtà, vedo davvero la subalternità e la mancanza di autonomia!

Tra le tante polemiche di questi giorni a me una ha colpito più di altre, e qui faccio anche nomi e cognomi, tanto non è un problema. Si tratta della polemica col Vescovo di Nola. Chiudo su questo perché a me ha colpito moltissimo. Il Segretario generale di un'altra Confederazione diversa dalla Cgil, ad un certo punto, di fronte alle polemiche tra il Direttore dello stabilimento di Pomigliano e il Vescovo di Nola, è uscito con una dichiarazione che diceva: “serve più equilibrio, serve più prudenza”. E va bene...uno fin lì dice che si tratta della classica dichiarazione che non serve a niente, che però chi la fa può dire a se stesso di aver detto qualcosa. Quello che mi ha sconcertato è che, qualche ora dopo, lo stesso dirigente sindacale ha fatto un'altra dichiarazione, in cui ha detto: “giusto per evitare incomprensioni, io ce l'avevo solo col vescovo di Nola”. Io l'ho trovata una cosa di una gravità assoluta, una cavolata enorme! Quando si arriva a quel punto, il problema non è

12 luglio 2013

neanche più se sei in grado di rappresentare in autonomia i lavoratori oppure no, ma siamo davvero da un'altra parte. Purtroppo, nel fare i raffronti con situazioni di questo genere, noi rischiamo di fare bella figura abbastanza facilmente. Spesso brilliamo di luce non solo propria, perché intorno a noi il quadro è quello che è. Credo che esserne consapevoli però è importante, perché ci dice che la nostra battaglia soggettiva - fatta anche di errori, di sottovalutazioni, ma comunque generosa e coerente - è decisiva, ma non è sufficiente. Anche una discussione come quella di oggi, che ci costringe in qualche modo a ragionare oltre a noi stessi, sia decisiva per la ragione che ho detto all'inizio: noi da soli non ce la facciamo! Per un'organizzazione come la nostra, avere una visione generale - sul versante strettamente sindacale ma anche su quello politico - è assolutamente decisivo. Occasioni come questa sono utili a noi e sono anche i momenti migliori, per ricordare chi ha fatto la storia e il pensiero della FIOM in questi anni, come è stato Claudio Sabattini. Credo che fare un convegno, come quello che stiamo facendo, sia particolarmente importante, perché la capacità di non accontentarsi di quel che si è e di quel che si fa, anche dei successi che di tanto in tanto nel sentire comune raccogliamo, ecco...tutte queste cose, non ci possono essere sufficienti. Perché noi abbiamo un'ambizione in più, che non è solamente quella di limitare i danni - come spesso accade per altri - ma è quella di provare a cambiare le cose. Secondo me, ad oggi, siamo ancora alle precondizioni per poterci provare; va prima affermato il fatto di continuare ad esistere e di poter fare sindacato. Però, credo che questa sia la frontiera su cui noi siamo obbligati a misurarci. Grazie.

12 luglio 2013

**Matteo Piolatto**

*Studente, membro del CdA Università di Torino*

Sono uno studente dell'Università di Torino. A onor del vero mi sono laureato l'altro giorno, però sono ancora un rappresentante degli studenti in Consiglio d'Amministrazione e, quindi, vi racconterò degli studenti, dal punto di vista della loro soggettività.

Prima ancora vorrei fare una breve nota storica. A settembre dell'anno scorso, questo nuovo polo didattico veniva inaugurato e qui, in questa sala, c'erano una serie di autorità, tra cui il Presidente della Regione Cota; prima ancora, fuori passava Marchionne a benedire il posto. Oggi invece c'è la FIOM, è un qualcosa che - avendo vissuto quel momento come un tremendo freddo alle ossa - ci scalda il cuore e ci fa piacere.

Vi racconto un po' la biografia di chi studia in queste aule. Lo studente arriva dalle superiori in Università dopo aver fatto le sue scelte. Quando io sono entrato in Università, pensavo che si trattasse di un porto sicuro in cui stare alcuni anni, per formarmi e per evitare i problemi dei grandi: il pensare a cosa farò domani, che lavoro farò o come porterò a casa il pane.

Man mano che si va avanti, ci si rende conto che questo porto - che questa bolla - è piena di crepe ed è un posto precario tanto quanto fuori. Quindi precarietà è la parola da cui vorrei partire oggi.

È precario perché le condizioni delle aule - a parte questa che è una struttura nuova - sono di pessimo livello, in alcune aule piove dentro o c'è la muffa, in alcuni laboratori piove dentro e c'è ugualmente la muffa, in alcune aule invece non ci sono abbastanza sedie per gli studenti, perché le aule sono piccole e non perché gli studenti sono troppi. Gli studenti non sono mai troppi e questo deve essere chiaro!

Oppure, la precarietà passa attraverso l'impossibilità di studiare. Lo studente entra in Università, trovandosi in mezzo ad altre migliaia di persone ma poi, man mano che va avanti, si informa, inizia a fare un po' di attività politica e scopre che esiste una cosa che si chiama diritto allo studio, che ci sono dei fondi regionali che vengono utilizzati per dare borse di studio e che sono al 100% in questa regione. A un certo punto viene a sapere che - un po' perché è tagliato dal governo, un po' perché cambia colore in regione, un po' perché qualcuno voleva dare le borse di studio soltanto ai piemontesi o comunque ai residenti della zona - nessuno può permettersi più di studiare come un tempo. Nessuno può permetterselo perché ci hanno rubato i soldi! Quindi la precarietà è già dentro l'Università in realtà: pensavi di essere in un posto tranquillo e sicuro e poi non hai neanche la certezza che l'anno prossimo potrai iscriverti. Questa è una condizione che accomuna gli studenti con una parte del mondo del lavoro, penso ovviamente a chi è intervenuto questa mattina parlando di precarietà e di partite Iva.

Una volta che lo studente si laurea, finisce poi nella mia condizione: inizia a pensare a che cosa fare dopo, entra in quello che è il mondo del lavoro e si trova nella stessa situazione di difficoltà, soprattutto adesso, perché gli vengono chiusi tutti gli spazi. Il neo laureato pensa di poter seguire i suoi sogni, ma non ci riesce, perché dovrebbe percorrere strade molto impervie o perché, banalmente, non esiste un sistema che lo tuteli. Perché il welfare, che abbiamo conosciuto, viene lentamente smantellato per tutte le fasce della società. Ci si trova quindi in questa situazione di paradosso, che io chiamerei della conoscenza: più si è studiato e più si rischia di essere precario, più si è studiato e meno si riuscirà a trovare un'opportunità, se non andando fuori e alimentando quella bruttissima espressione che si chiama “fuga dei cervelli”. Oppure, ci si inizia a porre delle domande e si inizia a capire - e siamo arrivati al punto - che c'è bisogno di fare un passo successivo.

Nel documento che è stato distribuito all'inizio c'è una domanda: “esiste un filo comune che possa ricostruire un percorso, un progetto di unificazione del mondo del lavoro?”. Io penso di sì. È -

12 luglio 2013

come ci ricorda Maurizio Landini nei suoi interventi – il bisogno di democrazia, la richiesta di democrazia, che passa dal mondo del lavoro e attraversa tutta la società.

La democrazia non è soltanto nella rappresentanza - che io come rappresentante degli studenti provo a mettere in campo - ma è anche nella discussione su come utilizziamo i saperi nel nostro Paese, in che modo e con quale finalità. Allora, è necessario avviare un percorso comune, che permetta di “smontare” la precarietà che intacca tutto, a partire dal vissuto della propria pelle. E spero che questo incontro ne sia un primo tassello.

Dall'altra parte però, iniziare questo percorso è anche sintomo di un fatto, di una domanda che mi pongo e che pongo a voi tutti.

Se sei uno studente, chi ti rappresenta? Se riesci, sei rappresentato da te stesso, non nel senso grillino di cui non voglio entrare nel merito, ma nel senso che sei rappresentato dagli studenti, nel momento in cui riconosci una rappresentanza degli studenti libera e indipendente. Ma quando esci dall'Università da chi sei rappresentato? Questa è un po' la domanda che noi ci poniamo come studenti - prima di finire il nostro percorso e soprattutto dopo - e difficilmente troviamo risposta, continuando così a saltare da un argomento all'altro, senza mai trovare una risposta adatta.

Negli anni Settanta, le lotte degli operai e degli studenti erano unite e non è pura retorica dire che, anche oggi, quelle lotte devono essere unite; però non è soltanto la lotta che deve essere unita, devono essere uniti anche i ragionamenti e gli strumenti che vengono utilizzati per dare risposte ai problemi. Quindi, io vi faccio una domanda provocatoria: esiste lo SPI che è il sindacato dei pensionati, ma quando si creerà il sindacato dei precari? Cioè, quando comparirà una categoria che si interessi di tutte quelle persone, che non hanno una rappresentanza nel mondo del lavoro? Ho finito, grazie.

12 luglio 2013

**Silvia Pasqua**

*Docente di Economia, membro del CdA dell'Università di Torino*

Questa mattina sono arrivata più tardi e so che il convegno è incominciato senza che ci sia stato nessun saluto ufficiale da parte dell'Università. Purtroppo, non posso darvi il saluto ufficiale, perché non rappresento assolutamente niente. Però, secondo me, è molto indicativo di quella che è la situazione del nostro Ateneo e dell'Università italiana in genere.

La ragione di tutto questo è che viviamo in questa torre d'avorio, molto bella, da cui noi guardiamo il mondo fuori, senza voler ricevere assolutamente nessuno stimolo in cambio. Io sono un'economista, quindi appartengo alla categoria “peggiore”. Facciamo i nostri studi, diamo le nostre ricette pericolose, che poi vengono applicate in maniera assolutamente sconsiderate dalla politica. Però, quando c'è il momento di confrontarci - come vedete - nessuno dei miei colleghi, o pochissimi fra loro, sono oggi qua presenti. Secondo me, questo la dice lunga su tutta una serie di cose che bisognerebbe ricominciare a pensare, anche partendo dal fatto che l'Università, fino a qualche anno fa, era un posto di grande privilegio. Dal mio punto di vista lo è ancora, perché io faccio quello che voglio fare e penso che questo sia la cosa più bella che può capitare a una persona. Un tempo era un posto di privilegio, in cui le persone lavoravano relativamente poco, stavano relativamente bene, c'erano delle situazioni di baronaggio, che conosciamo tutti, e così via. Però, tutto sommato, chi voleva trovarsi degli spazi li trovava.

Le cose, negli ultimi anni, sono molto cambiate! La situazione del settore produttivo e la situazione del settore della conoscenza, non sono oggi poi così diverse. Nell'Università è entrato il precariato, è entrata una stretta in termini di fondi che ha obbligato l'Università a chiudere le porte a tanti giovani, che avrebbero voluto fare le cose che facciamo noi. Quello che vorrei raccontarvi sono sostanzialmente due cose: da un lato, questo aspetto di precarizzazione del settore della conoscenza e del lavoro in Università; dall'altra, vorrei raccontarvi però un elemento positivo che è accaduto in questi anni nell'Università di Torino, rispetto alla rappresentanza e alla partecipazione delle fasce, fino a quel momento, meno ascoltate.

Cominciamo con l'accesso. Negli ultimi cinque anni il turn over, è stato ridotto a causa dei tagli al 20% per le Università meno virtuose, come quella di Torino, o al 30% per quelle più virtuose, come il Politecnico. Questo vuol dire che, dato il numero di persone che vanno in pensione, noi riusciamo ad assumere un numero assolutamente irrisorio di nuove figure. Ma tutto questo, non è accaduto a fronte di una riduzione in termini di bisogni per la didattica o di bisogni per la ricerca! Anzi, il numero di studenti in questi anni è sempre cresciuto e, solo oggi, ci troviamo di fronte a meno studenti che si iscrivono all'Università, perché le tasse comunque stanno diventando un carico non indifferente per le famiglie. Come ci ha detto Matteo, il diritto allo studio non è in grado di garantire ai meno abbienti il diritto all'istruzione universitaria. A fronte di questa domanda per didattica e ricerca e a fronte del fatto che non si possono assumere persone, abbiamo scoperto che potevamo usare i precari. Quindi le Università italiane sono piene di precari, che fanno qualsiasi cosa: ricerca, vanno in aula, insegnano, fanno gli esami, sono di fatto - dal punto di vista dello studente - dei docenti universitari. Molti studenti non sanno neanche se quello che hanno di fronte è un professore vero - cioè con uno stipendio ogni mese, assunto con tutti i diritti - oppure una persona che è lì per effetto di un contratto. Le stime sull'Università di Torino non le abbiamo ancora perché le stanno conteggiando, mentre per il Politecnico - per darvi un'idea - ci sono circa due precari per ogni ricercatore strutturato. Tutta questa torre si regge su dei piedi molto fragili, che sono i piedi dei nostri precari che vivono tra un contratto e l'altro, vivono una situazione anche di affanno, perché uno ha investito tanti anni per studiare e si ritrova - magari a 35 anni - a dover ancora andare a pietire un contratto di ricerca, un contratto per insegnare. L'età media, nella quale

12 luglio 2013

questi precari riescono ad entrare e ad avere un posto di lavoro più o meno stabile, è intorno ai 40 anni. Questo vuol dire che tante persone - sempre di più - tendono ad andare all'estero, perché ci sono più opportunità, perché la tanto citata meritocrazia esiste davvero. Noi ce ne riempiamo la bocca, ma in realtà la nostra meritocrazia non premia per nulla i migliori; anzi, noi i migliori ce li facciamo scappare! Questa è una perdita per la collettività. In fondo, l'istruzione di queste persone l'abbiamo pagata tutti e i benefici di questo investimento vanno da qualche altra parte. Oppure - ancora peggio - riescono a rimanere in Università e a tentare questa faticosissima carriera accademica, solo quelli che possono permetterselo, solo quelli che vengono dalle famiglie più ricche e quindi non hanno il problema di capire come arrivare alla fine del mese. Si sta creando una situazione in cui c'è questa massa di persone con una certa età, che - se le cose dovessero andare male - avrebbero difficoltà a ricollocarsi. Dopo che hai fatto ricerca per dieci o quindici anni, riuscire a trovare qualcosa fuori è praticamente impossibile, anche perché in Italia la ricerca privata di fatto non esiste. Sono peggiorate anche le condizioni economiche di quelli che riescono a entrare: immaginate che un ricercatore a tempo indeterminato - di cui si stanno chiudendo in questi giorni gli ultimi bandi, poi d'ora in poi saranno tutti ricercatori a tempo determinato - guadagna per i primi tre anni 1.300 euro al mese. Voi direte uno stipendio più che dignitoso! Però, considerate che questo avviene dopo ventuno anni - come minimo - d'istruzione. Quindi, capite bene che la remunerazione dell'istruzione, in questo paese, non è particolarmente conveniente.

Quando gli studenti delle superiori vengono e ti chiedono di dargli delle ragioni per cui devono studiare, è veramente molto difficile rispondere, perché il mercato del lavoro di oggi non premia chi studia. Investire sulla propria istruzione, molto spesso, non serve ad altro che ad arricchire la cultura personale.

La figura del ricercatore a tempo indeterminato è una figura che va a estinguersi. Oggi entrano nell'Università ricercatori a tempo determinato, con contratti di tre anni, con la possibilità di rinnovo alla sola condizione che l'Ateneo possa permetterselo. Quindi, io posso anche essere il ricercatore a tempo determinato più bravo del mondo, più produttivo dell'universo, ma, se il mio Ateneo si trova a non avere soldi, dopo i miei tre anni io torno a casa.

I nostri stipendi sono bloccati come tutti quelli del settore pubblico. Questo, ovviamente, ha effetti molto più pesanti sulle categorie più basse, quindi sui ricercatori e molto meno sui professori associati e ordinari, che hanno degli stipendi decisamente più elevati e che sono frutto di una anzianità, che negli anni scorsi ha reso loro molto e che a noi sta rendendo assolutamente niente. Questa è un'altra delle ragioni per cui i migliori se ne vanno. Un ricercatore, in qualsiasi altro paese europeo, guadagna il doppio di quello che prendono i nostri ricercatori, quindi bisogna avere veramente delle forti ragioni personali per rimanere. La parte più giovane dei docenti ormai è costretta a dire ai suoi studenti migliori che è necessario iniziare a pensare di andarsene, che qui non ci sono possibilità. Questa - secondo me - è una cosa che, a livello di sistema paese, è devastante. Perché, quando tu ti trovi ad insegnare a degli studenti e poi consigliare loro di andarsene, c'è qualcosa che, anche indipendentemente da te, non sta funzionando come dovrebbe.

A fronte di questo quadro non particolarmente divertente, c'è qualcosa che è cambiato. C'è stata la Riforma Gelmini, ci sono stati due anni di proteste da parte prevalentemente dei ricercatori, dei precari e degli studenti. Siamo stati sui tetti, siamo stati nelle piazze per giorni e giorni.

In realtà, la legge alla fine è passata, come per altro ci aspettavamo tutti. Però, delle cose sono cambiate nell'Università. L'esperienza che noi abbiamo fatto qui a Torino può insegnarci come, non ripartendo dalla base ma da sotto la base, si può comunque cominciare a ripensare a forme di rappresentanza e di partecipazione.

Io sono nell'Università dal 2000 e ricordo che fino al 2009-10 non esisteva che un ricercatore o uno studente intervenissero in Consiglio di Facoltà. Tu eri lì, votavi - possibilmente in silenzio - e

12 luglio 2013

nessuno osava prendere la parola e dire qualcosa. La protesta ci ha insegnato che i Consigli di Facoltà sono posti in cui tu puoi andare a raccontare delle cose, sono posti in cui tu puoi provare a far capire a delle persone, che stanno vivendo in una situazione di privilegio e non si rendono conto di nulla, che si può discutere e che gli si può porre di fronte le loro contraddizioni. L'esperienza di Torino poi è stata particolare. Abbiamo costituito un Coordinamento dei ricercatori, ci sono gli studenti indipendenti, c'era un Coordinamento dei precari ma, a un certo punto, ci siamo chiesti perché queste tre realtà – che dividevano una visione dell'Università libera, aperta, democratica, partecipata, uguale per tutti – non potevano mettersi assieme e provare a fare qualcosa di comune? E così abbiamo fatto: oggi c'è il Coordinamento UniTo, che ha una certa visione dell'Università e porta avanti una serie di battaglie per migliorarla. Battaglie che sono partite dalle cose più di base, ma che per l'Università erano aspetti rivoluzionari: raccolte di firme, petizioni, occupazioni del Senato accademico. Sicuramente il punto di snodo, tra le battaglie fatte fuori e quelle che stiamo facendo dentro, è stata la stesura del nuovo Statuto. Grazie ad una fortissima pressione che veniva da parte degli studenti, dei ricercatori e dei precari, siamo riusciti ad ottenere delle commissioni allargate anche ai rappresentanti dei ricercatori precari. In merito a questo punto - pur non conoscendo tutto il livello nazionale - sicuramente si è trattato di un passo in avanti. Nel senso che i dottorandi sono rappresentati, gli specializzandi sono rappresentati; ma l'idea di dare una rappresentanza, di dare posti nelle commissioni, a quelli che noi chiamiamo gli “afferenti temporanei” - cioè i precari, quelli che oggi hanno un contratto ma domani non si sa - è stata una delle vittorie più importanti che abbiamo ottenuto. Abbiamo queste commissioni allargate che, anche con la rappresentanza degli studenti – questa per fortuna garantita per legge – riescono a portare avanti delle battaglie negli organi decisionali dell'Università. Siamo l'unico Ateneo italiano ad avere avuto un Presidente della Commissione didattica che era uno studente: si è trattato di un momento importantissimo, perché l'abbiamo fatto con una rappresentanza che nasceva dalla base e che ha consentito di fare tantissime cose. È stato un momento in cui tutti hanno sentito che potevano dare il loro contributo.

Sempre all'interno del terreno della rappresentanza, c'è stata la mia elezione in Consiglio d'amministrazione. Pur non avendo chiesto quote riservate per i ricercatori, io – in quanto rappresentante di quel coordinamento – ho preso più voti del più votato degli ordinari. È stato un momento abbastanza dirompente, nel senso che c'è stato un attimo di ginocchia che tremavano, da parte degli ordinari, perché questa cosa non era prevista. Lo sapevano che sarei entrato, però lì, con i numeri di fronte, si è visto che non abbiamo preso solo i voti degli studenti e dei ricercatori, ma molti di più. C'è stata tutta una fetta di persone che ha sentito la necessità di un altro modo di lavorare, di un altro modo di vivere la rappresentanza e di partecipare alle decisioni. Proprio per questo, la nostra risposta è stata subito quella di costituire delle commissioni ombra, in cui tutti potessero venire e partecipare, perché la rappresentanza deve arrivare dalla partecipazione di tutti. Questa è la nostra unica forza. Nel momento in cui qualcuno si rendesse conto che dietro di noi non c'è nessuno, noi non conteremmo più niente! Fino ad oggi questo non è stato, perché in realtà dietro di noi ci sono tante persone che seguono il dibattito e partecipano in vario modo. Questa è anche la ragione per cui siamo stati decisivi nell'elezione del nuovo Rettore. Il tutto – e chiudo con una nota un po' polemica – assolutamente senza l'aiuto di nessuno. Nessun partito politico, nessuna organizzazione sindacale in senso formale - cioè non mi riferisco alle singole persone - sono mai venuti a chiederci se avevamo bisogno di qualcosa, se volevamo confrontarci, se volevamo fare delle cose assieme. Anzi, la maggior parte delle cose le abbiamo fatte con partiti e organizzazioni sindacali che, purtroppo, remavano contro. Vi ringrazio.

12 luglio 2013

**Luciano Gallino**

*Sociologo*

*(video-intervista a cura di Luciano Pregolato)*

D. Siamo in presenza di una concorrenza sfrenata, che viene ormai utilizzata come valore assoluto da affermare nella realtà economica. Questa si traduce nella necessità che ogni lavoratore e ogni lavoratrice s'identifichino con le regole e con le ragioni dell'impresa, in uno scontro perenne, addirittura anche all'interno dello stesso gruppo aziendale. Per dirla alla Marchionne, è come se si fosse in guerra e ogni lavoratore dovesse considerarsi un soldato alle dipendenze del proprio generale. A quali riflessioni la induce questa concezione della realtà economica e sociale? Perché riescono ad affermarsi tali concezioni?

R. La concezione di concorrenza che si è affermata, è un po' una caricatura del concetto originale di concorrenza, che vorrebbe invece dire che un'impresa, a parità di condizioni di lavoro e possibilmente in presenza di buone condizioni di lavoro, riesce a conquistare maggiori quote di mercato perché fa prodotti migliori, li vende in nuovi mercati o a minor prezzo. In luogo di questa concorrenza - che ha alla base l'idea che le condizioni di lavoro dovrebbero essere ferme e semmai continuare a migliorare - si è invece affermata l'idea che si debba fare concorrenza a 360 gradi, praticamente con tutto il mondo. Questo è semplicemente insensato, perché le condizioni di lavoro in altre parti del mondo - non solo rispetto all'Italia ma anche ad altri paesi europei - sono drasticamente inferiori.

Faccio un esempio. Un mese fa o poco più, crolla in una città del Bangladesh un edificio, che era stato mal costruito e sopraelevato illegalmente, uccidendo più di mille lavoratori, quasi tutti addetti all'industria tessile. Quei lavoratori - a quanto si è letto - avevano una paga media di 38 dollari al mese, che sono pochi anche in Bangladesh. Sicuramente una parte di quei prodotti a cui lavoravano, erano destinati ad aziende europee. Come si fa a mettere in competizione salari ragionevoli, diritti ragionevoli, condizioni di lavoro umane, con una produzione che ha sede in luoghi insicuri, con orari impossibili e con salari che sono tra 5 e 10 volte inferiori? Quando si parla di concorrenza e di competitività bisognerebbe sempre fare questo tipo di calcolo, altrimenti si dà per scontato che, per poter vendere e sopravvivere sul mercato, si debba peggiorare incessantemente le condizioni di lavoro. In fondo è quello che è successo negli ultimi 10 o 15 anni.

D. Questo succede nel mondo dell'industria tessile, ma accade sempre di più anche nella produzione manifatturiera e nei servizi...

R. Certo. Vi sono diversi livelli di competitività e di concorrenza internazionale e molto dipende dai tipi d'investimento. Se una produzione è automatizzata all'80 %, come avviene nel caso dell'auto, la questione è differente rispetto a una produzione automatizzata al 40 o al 50 %, come è il caso del tessile, dell'informatica o dei prodotti elettronici. Poi, un conto è la produttività intesa come valore aggiunto per ora lavorata, un conto è la produttività intesa come numero di operazioni fatte in un determinato tempo. Questo secondo tipo di produttività - che io chiamo produttività alla Charlot, ricordando un film di molti anni fa che si chiamava “Tempi moderni” - è assicurata da lavoratori che sono costretti dalle linee di montaggio in movimento a lavorare sempre più in fretta, in modo sempre più parossistico. Questa è una caricatura perversa della produttività e anche della concorrenza.

Perché si è affermata? Perché le teorie economiche dominanti sono quelle neo classiche e neo liberali, che hanno fatto presa per certi aspetti anche a sinistra. Questo vuol dire che la

12 luglio 2013

subordinazione alle regole del mercato, alle regole dei capitali e dell'impresa, esigono una subordinazione pressoché totale dei lavoratori. Bisognerebbe tornare a una diversa concezione d'impresa: ormai ci sono imprese nelle quali anche altri soggetti, che hanno un ruolo nel gioco - come i lavoratori, i fornitori, le altre aziende, la comunità locale, ecc - dovrebbero in qualche modo essere tenuti presenti, nel momento in cui si prendono delle decisioni. Invece, si è affermata una teoria opposta dell'impresa, che ci dice che l'unico scopo da perseguire è quello di massimizzare la rendita per la proprietà, ossia per gli azionisti. Questo ha portato a un forte abbassamento delle condizioni di lavoro in tutto l'Occidente.

D. Siamo in presenza, non solo in Italia, di un'alta disoccupazione in particolare giovanile. È aperta una discussione molto varia e, sino ad ora, anche inconclusa sul reddito di cittadinanza. Qual è la sua opinione rispetto a quest'obiettivo, condiviso da molti a sinistra e dai movimenti?

R. Molto dipende naturalmente dalle risorse disponibili e anche dall'ampiezza dei bisogni con i quali si ha a che fare. A fronte di zone particolarmente depresse, di regioni sottosviluppate, di zone di forte crisi dove pare non ci sia nessun modo di recuperare occupazione, si può considerare anche il reddito di cittadinanza come un reddito che assicura, non solo la sopravvivenza, ma una sopravvivenza dignitosa a famiglie in grave stato di difficoltà. Però, nel quadro generale, se le risorse non sono proprio al limite, tendo ad essere più favorevole a qualche tipo di impegno per la piena occupazione, perché non è che costi molto di più di un programma di reddito di cittadinanza, ma fa una grandissima differenza per il lavoratore in quanto persona, per la sua famiglia e anche per l'economia in generale. Questo perché, da un lato, in qualche modo, ci si rassegna alla passività, al fatto che il lavoro non c'è e bisogna giustamente mettere le persone e le famiglie nelle condizioni di sopravvivere dignitosamente, dall'altro lato, per coloro che ricevono un reddito - se sono capaci e hanno voglia di lavorare - sarebbe molto meglio che quelle risorse vengano destinate a qualche forma di occupazione, per diversi motivi. In primo luogo, chi riceve un reddito di cittadinanza non produce PIL ma spende quelle somme; mentre, chi riceve un salario più o meno normale, non solo spende ma produce valore aggiunto e ricchezza per l'intero Paese. Al lavoro sono legate una serie di condizioni e di situazioni che fanno sì che - come diritto - dovrebbe essere messo davanti al diritto di percepire un reddito. Naturalmente, fatte salve le situazioni di emergenza cui accennavo prima. Il lavoro è un elemento portante della propria identità, è un elemento essenziale dei rapporti con altri. La prima domanda che si fa tra persone che si conoscono poco è che cosa fai e, in questa risposta, c'è un bel pezzo di senso dell'esistenza. Il reddito da lavoro significa una relativa indipendenza, un diverso rapporto in famiglia e con la comunità. Si può fare un elenco molto lungo di diritti connessi al lavoro, che d'altra parte sono insiti nell'Articolo 4 della Costituzione, che non parla ancora dei diritti sul lavoro ma parla di diritto al lavoro. Sarebbe tempo di prendere sul serio quel diritto e di affermare il primato di un'idea, quella della piena occupazione, che è stata completamente accantonata grazie alla vittoria delle teorie economiche neoliberali. Si tratta, infatti, di un'idea che viene da lontano. Uno dei migliori libri sulla piena occupazione l'ha scritto un liberale che si chiamava Beveridge e che ha inventato lo stato sociale; egli sottopone il piano a Churchill, che inizia a realizzarlo a partire dal dopoguerra. Nel 1942 - con Londra sotto le bombe e con tutti i problemi di una guerra che non finiva più - Beveridge scrive un notevolissimo libro sulla piena occupazione, dicendo che tutta l'economia deve essere orientata in quella direzione e mostra come si potrebbe fare. Lo fa, partendo da una considerazione simile a quella che ricordavo sopra: il lavorare, il fatto stesso di lavorare, aggiunge tali predicati alla persona, alla personalità, alla dignità, che pone questa sorta di diritto davanti a qualsiasi altro tipo di diritto. Fermo restando che, se qualcuno è in difficoltà, bisogna pure assisterlo.

12 luglio 2013

D. Quindi non si tratta di una mera assistenza e, soprattutto, il lavoro non è solo reddito...

R. Il lavoro è molto più di un reddito: non possiamo ignorare che, quello da lavoro, è un reddito che produce Pil, mentre, il reddito che sostiene le famiglie, è un reddito che non lo produce, se non per il fatto che viene speso. Ma tra la spesa e il produrre anche il PIL c'è una bella differenza, perché l'avanzamento, il progresso, la riduzione degli orari di lavoro, il miglioramento delle condizioni di vita dipendono proprio dal surplus che viene creato. Naturalmente, tutto deriva anche da come viene ridistribuita la ricchezza, ma questa è un'altra storia.

D. Siamo in una fase economica globale nella quale non si parla più di classi come negli anni Settanta. Però, l'esistenza della classi è tornata ad essere tema di riflessione e di analisi. In che senso ha voluto contribuire a tale riattualizzazione?

R. Nei miei studi, mi sono imbattuto spesso in una circostanza e in diversi dati che l'accompagnano. Tra la fine degli Settanta e i nostri tempi, c'è stata nel mondo Occidentale una gigantesca redistribuzione del reddito, ma non nel senso tradizionale del termine, bensì dal basso verso l'alto. I ricchi sono diventati sempre più ricchi e i poveri sempre più poveri. Non per ragioni tecnologiche o simili, ma perché si è estratto un maggior capitale - un maggior valore - che è andato ad aumentare il patrimonio dei ricchi. Oggi le disuguaglianze a livello planetario - a livello di continenti e a livello di singoli paesi - sono semplicemente astronomiche e superano qualunque misura si possa immaginare. Oltretutto, noi ne conosciamo soltanto una parte, per via dei paradisi fiscali e dell'economia sommersa. Questo processo - di cui anche la sinistra sembra essersi dimenticata - cioè la redistribuzione della ricchezza dai poveri verso i ricchi, è stato una sorta di riconquista. Si è trattato di una forma di controffensiva da parte di quelle classi dominanti che, tra la fine della Seconda guerra mondiale e gli anni Ottanta, avevano perso un po' di reddito, un po' di profitto, un po' di potere e un po' di diritti, perché erano andati alla classe operaia e, in buona parte, anche alle classi medie. Vollero o no, sono stati anni di notevoli miglioramenti delle condizioni di lavoro: gli orari che passano da 48 a 40 ore settimanali, le ferie che diventano 4 settimane retribuite e addirittura 5 in Francia, la settimana di 5 giorni lavorativi, il sistema sanitario nazionale, il miglioramento delle pensioni, lo Statuto dei lavoratori che, nel 1970, sancisce che chi è al lavoro deve godere di certi inalienabili diritti. Tutto questo è stato conquistato da molte forze e per molti fattori: sicuramente perché c'erano i partiti di sinistra come il Pci, perché c'era un Partito Socialista che qualcosa ha fatto - non a caso gli autori dello Statuto dei lavoratori sono stati un ministro prematuramente scomparso come Brodolini e un giovane socialista che si chiamava Gino Giugni - e perché, a Oriente, c'era la presenza dell'“orso sovietico”, come si usava chiamarlo. Allora, i proprietari di grandi patrimoni, i massimi dirigenti d'azienda, i grandi proprietari - insomma i membri della classe dominante, da un punto di vista economico e di potere - ritennero che era meglio mollare un po' il colpo, concedendo salari, diritti, protezione sociale e altre cose. Nel 1980 è cominciata la controffensiva, che ha avuto un grandissimo aiuto dalla caduta prima del muro e poi dell'Unione Sovietica, per cui il comunismo non faceva più paura a nessuno e il neoliberalismo si è scatenato, imponendo le sue categorie per certi aspetti totalitarie, in ogni ambito della vita: non solo nel lavoro, ma anche nella scuola, nella sanità, nelle pensioni. A me è parso - anche sulla base di una letteratura apparsa in questi anni - che il modo più efficace per interpretare questa controffensiva, questo recupero di potere e di profitti da parte delle classi dominanti, fosse quello di interpretarlo come un conflitto di classe. Questo scontro ha avuto una fase favorevole agli operai e

12 luglio 2013

alle classi medie per una trentina d’anni dopo la guerra e, a partire dagli anni Ottanta, la campagna ha mutato di segno, imponendo una nuova vittoria delle classi dirigenti.

12 luglio 2013

**Francesca Ruocco**

*Segretaria generale FLC-CGIL Bologna*

Anch'io - come già Michele De Palma questa mattina - volevo incominciare proprio dal pensiero di Claudio Sabattini, in particolare dalla sua riflessione sul sindacato, che secondo me è di estrema attualità. Egli diceva: “il sindacato deve recuperare un potere, che può nascere solo dalla sua natura di coalizione sociale, basata sulla rappresentanza democratica e sulla militanza”.

Sabattini, con queste parole, evidenziava il rischio che il sindacato potesse basare la sua forza, non più o non prioritariamente sulla propria base e sulla mobilitazione sociale, ma che invece potesse fondare la sua legittimità più sul riconoscimento che gli veniva dalla controparte. Sia essa una controparte privata o una controparte pubblica. Ecco, in questo momento, questo rischio è, secondo me, ancora più forte di quando Claudio Sabattini diceva queste cose. Ed è ancora più forte a partire dalla condizione di estrema difficoltà in cui il sindacato versa. L'ha detto anche Garibaldi nella sua introduzione: noi veniamo da un quarantennio di politiche neoliberiste, che hanno minato alla base i punti di forza del sindacato. I rapporti di forza si sono sbilanciati a favore del capitale; basta pensare a come gli interessi dell'impresa e del mercato hanno incominciato a coincidere con l'interesse generale. Ad un certo punto è sparita, dall'immaginario collettivo, la possibilità stessa di un'alternativa. Si è compiuta un'inversione di tendenza radicale rispetto alle politiche redistributive: se vediamo oggi la polarizzazione della ricchezza, siamo ritornati ai livelli degli anni Trenta. C'è poi stata una profonda precarizzazione e frantumazione del lavoro, con il disgregarsi dei legami di solidarietà e delle identità collettive, quindi anche le difficoltà di costruire soggettività collettiva. Su tutto questo si è andata ad innescare la crisi che, da un lato, rende i lavoratori e il sindacato che li dovrebbe rappresentare sempre più ricattabili, dall'altro, pone addirittura il problema dell'assenza stessa di lavoro. In più, si tratta di una crisi che non si configura solo come economica e sociale, ma anche culturale. È una crisi della politica e della rappresentanza che - come ci diciamo spesso - investe innanzi tutto i partiti politici e le istituzioni, ma investe, immediatamente dopo, la rappresentanza sociale e il sindacato.

Allora, è proprio in un momento di difficoltà - in cui un'organizzazione è debole e ha paura - che si rischia il ripiegamento su se stessa, rischia di accadere proprio quello che diceva Sabattini: cioè che il tavolo negoziale, guidato dalla volontà di chiudere a tutti i costi, diventa addirittura l'alternativa al conflitto.

Io questo l'ho vissuto anche nella mia esperienza quotidiana a Bologna, non solo nel privato ma anche nel confronto con le istituzioni pubbliche, tanto più in una realtà come quella dell'Emilia Romagna dove al governo c'è il centro-sinistra. Pur essendo normale che il sindacato abbia una relazione con la politica e, anzi, sarebbe fondamentale per noi che ci fosse nuovamente una politica dei partiti che rappresentasse il lavoro, quanto sta avvenendo pone un grosso problema: quello dell'autonomia e dell'indipendenza del sindacato. Ora, come uscire da questa crisi? Come può il sindacato tornare a essere soggetto attivo della trasformazione e di un'alternativa, ricostituendo anche un legame con la propria base, che sia quella del lavoro classico o delle nuove forme del lavoro?

Secondo me, per fare questo, non possiamo accontentarci di porre in essere dei semplici correttivi ma c'è invece bisogno di un rinnovamento radicale, sia sul piano dei contenuti, che del metodo, che degli strumenti.

1. A livello generale e sul piano dei contenuti, oggi è necessario che il sindacato sia in grado di rimettere in campo e di far percepire come raggiungibile l'idea stessa di alternativa, di trasformazione della società, che oggi manca drammaticamente. Lo si è provato a fare con il Piano per il lavoro, ma a me sembra spesso che noi predichiamo bene e razzoliamo male!

12 luglio 2013

Nel senso che il Piano per il lavoro è un tentativo in questa direzione, ma poi sempre - nella materialità e nella quotidianità - noi non lavoriamo nell’ottica di una trasformazione complessiva, ma solo nell’ottica della gestione del declino, della gestione della crisi all’interno di un lento declino. Questo aspetto si vede sia nelle micro vertenze, ma anche quando bisogna prendere delle posizioni di carattere più generale, come è successo a Bologna con il referendum promosso dal Comitato Articolo 33, in merito al problema dei fondi del Comune alle scuole paritarie e private. In questo caso, solo la FIOM e la FLC facevano parte del comitato promotore. Il problema, evidentemente, non era solo quel milione di euro dati dal pubblico al privato, ma il senso profondo di quell’operazione. Nel momento in cui c’è la crisi, ci sono poche risorse e le politiche messe in campo finora vanno tutte nella direzione della riduzione progressiva del perimetro pubblico e dei diritti, vogliamo anche noi interiorizzare l’idea che è stata finora del centro destra? Quindi, a questo punto, solo il privato ci può salvare? Solo la sussidiarietà e il sistema integrato, nel senso del paritario privato? Oppure, almeno per quanto riguarda i diritti fondamentali, i diritti costituzionali, come il diritto alla scuola, vogliamo porre un argine e mettere in campo un’alternativa? Questa contraddizione volevamo porre in essere con il sostegno al referendum. Da questo punto di vista, va ricostruito anche un lessico, mettendo al centro le parole uguaglianza e libertà. Uguaglianza la dico, perché mi sono un po’ stancata di vedere in troppi documenti della CGIL la parola equità al posto della parola uguaglianza. Ma c’è bisogno anche di libertà. In tal senso, faccio mie le parole di Garibaldi: libertà e redistribuzione della ricchezza devono stare insieme.

2. E’ necessario cambiare nel metodo. Va messo al centro l’elemento della democrazia, sia nella società che nei luoghi di lavoro, tanto più ora che stiamo attraversando una crisi democratica. Rispetto a questo, reputo ottimo l’accordo che è stato chiuso con la Confindustria che, qualora venisse davvero praticato, può rappresentare un salto di qualità verso un altro modello sindacale. Infatti, solo a partire dalla democrazia sui luoghi di lavoro e dal voto della maggioranza dei lavoratori per la validazione degli accordi, noi possiamo sia ricostruire un legame con la base, ma anche rivitalizzare il Contratto collettivo nazionale. Democrazia poi vuol dire anche un modello di sindacato più orizzontale, che smette di moltiplicare i ruoli, ma possibilmente moltiplica le funzioni e la militanza.
3. Bisogna porre al centro del nostro agire l’obiettivo dell’efficacia. Quello che sconta oggi il sindacato è l’apparire, sempre più spesso, sicuramente uno strumento importante di tenuta democratica, di argine verso la degenerazione che stiamo vivendo, ma anche – purtroppo - uno strumento inutile per i lavoratori, soprattutto per le nuove forme del lavoro, che non serve a migliorare la materialità delle proprie condizioni qui ed ora. Da tale punto di vista, anche le singole vertenze che partono dalle condizioni di vita e dall’organizzazione del lavoro, ponendosi degli obiettivi raggiungibili e verificabili, diventano molto importanti.

C’è poi, un altro elemento che, secondo me, va messo al centro: in questi anni si è estremamente ridotta la base di rappresentatività della CGIL, tant’è che la stessa controparte ci riconosce sempre meno un ruolo di rappresentanza generale e sempre di più, invece, un ruolo di rappresentanza di interessi corporativi, cioè dei pensionati e dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Il sindacato fa sempre più fatica - nonostante ci provi - ad avere appeal verso le nuove forme del lavoro, cioè il lavoro non standard nelle sue molteplici forme. Questo lo vedo anche in un sindacato come la FLC. La mia categoria ha fatto un grande sforzo, costituendo i coordinamenti dei lavoratori precari, ma riuscendo ad avere più efficacia in una situazione dove il lavoro è ancora organizzato in modo fordista, come i centri di ricerca. In questo caso, i lavoratori precari sono tutti lì, dentro lo stesso centro di ricerca, si percepiscono come lavoratori – perché non tutti i lavoratori precari,

12 luglio 2013

soprattutto della conoscenza, si percepiscono come lavoratori – fanno gli stessi orari, hanno un padrone unico e ben identificato. Diversa è invece l'estrema frantumazione del precariato universitario, che è assolutamente sfuggente e anche più ricattabile, per via dei rapporti feudali e clientelari che a volte ci sono con i professori. In ogni modo, da questo punto di vista, il sindacato rappresenta sempre meno la parte maggioritaria dei lavoratori: gli ultimi dati - come CGIL – ci dicono che le tessere dei precari di tutte le categorie rappresentano il 5% del totale degli iscritti. Allora, se questi sono i numeri, anche qui è necessaria un'innovazione radicale, sul piano dei contenuti e del metodo.

Sul piano dei contenuti, bisogna certo continuare con la richiesta di stabilizzazione, ma è anche necessario pensare a una contrattazione inclusiva, che estenda diritti e tutele ai lavoratori precari. C'è poi un problema. Io penso che un argomento come il welfare potrebbe essere, per il variegato mondo del precariato, un elemento trasversale, in grado di ricostruire unità e soggettività collettiva. Ma la CGIL, nel suo complesso, non ha mai avuto il coraggio di affrontarlo realmente e di petto. Dobbiamo insomma porci il tema di un welfare universalistico e inclusivo, anche a partire dal fatto che oggi, la maggior parte di quei lavoratori, sono esclusi sia dalla vecchia disoccupazione che dell'attuale Aspi e, quindi, non hanno nessun tipo di ammortizzatore sociale.

Anche rispetto a un tema molto caro ai lavoratori precari, cioè quello del reddito minimo garantito - visto chiaramente non in chiave alternativa a diritti che vengono a mancare nel lavoro ma in chiave complementare – non si è mai avuto il coraggio di fare una discussione vera e approfondita all'interno della CGIL. Siamo proprio agli albori e si sta iniziando adesso, penso all'Emilia Romagna, dove c'è stata una straordinaria iniziativa seminariale su questo tema.

La contrattazione sociale e territoriale - quando la facciamo - sarebbe un altro strumento nuovo, per riuscire a costruire vertenzialità trasversale e, quindi, ricostruire collante e soggettività collettiva, laddove sono venuti meno. Noi, a Bologna, la facciamo, ma ho riscontrato tre limiti grandissimi. Mi permetto di dire queste cose perché sono l'unica della mia categoria che segue questi tavoli.

1. Il primo è che, nelle piattaforme che costruiamo, gli interessi sono sempre quelli dei pensionati e dei lavoratori dipendenti. Stiamo facendo adesso un documento sul welfare in Emilia Romagna e, ancora una volta, manca tutta la parte relativa alle nuove generazioni e alle nuove forme del lavoro.
2. Seconda cosa, la poca capacità di costruire coalizioni. Questo è un tema che noi potremmo utilizzare, molto più di altri, come strumento per costruire coalizioni all'esterno e farlo in maniera paritaria: non che la CGIL parte e poi gli altri si accodano.
3. Terzo aspetto - il più importante - dare legittimità dal basso alle piattaforme che costruiamo e poi ai risultati che otteniamo. Quindi, provare a costruire delle rivendicazioni in forma partecipata - non semplicemente all'interno dei gruppi dirigenti delle Camere del Lavoro - e poi farle conoscere ai luoghi di lavoro e alla città. Abbiamo fatto, per esempio, un buon accordo sul bilancio a Bologna: beh... o uno legge i giornali, oppure non sa nemmeno che il sindacato fa la contrattazione sociale e ha fatto quell'accordo!

Altro aspetto – dicevo in precedenza - è quello relativo al metodo.

Soprattutto con i nuovi soggetti e i nuovi lavoratori precari, non è sempre utile pensare di irrigimentarli nelle forme classiche del sindacato. Io l'ho visto organizzando i lavoratori precari dell'Università a Bologna, perché io vengo da lì. A volte funziona di più entrare a far parte delle loro forme di autorganizzazione e farle poi diventare parte del sindacato e della Camera del Lavoro, cioè delle pratiche del sindacato. Senza, per questo, voler portare su di loro forme che gli sono totalmente estranee e che sono quelle classiche dell'attività sindacale.

C'è poi un punto centrale. Io – sinceramente - non immagino proprio come oggi si possa pensare di ricostruire legami di solidarietà, di soggettività e d'identità collettiva senza la pratica del conflitto!

12 luglio 2013

Quindi, o il sindacato riprende coraggio e riesce, pur nelle difficoltà, a rimettere in campo pratiche di mobilitazione – sapendo bene che la negoziazione è comunque fondamentale - oppure non conosco altri sistemi per costruire soggettivazione collettiva.

Chiudo con un po' di pessimismo.

Io ho sempre pensato che le grandi organizzazioni, purtroppo, non si autoriformino da sole. Quindi, bisogna avere la speranza che s'innescino - anche grazie alla CGIL o a pezzi della CGIL, come la FIOM e non solo – movimenti sociali in grado di travolgerci positivamente, altrimenti sono molto pessimista sulla possibilità di un effettivo cambiamento. In questo caso penso all'esperienza dei Consigli di fabbrica degli anni Settanta e non ad altro.

Il secondo aspetto è il tempo: il compagno di Torino diceva che possiamo prenderci il tempo che ci vuole. Non lo so. Invece, secondo me, siamo davvero molto in ritardo e il tempo ormai mi sembra praticamente scaduto. Siamo in un Paese che continua a perseguire la via bassa alla competizione, la via bassa allo sviluppo, continua a pensare di uscire da questa crisi tagliando su costo del lavoro e diritti. Più andiamo avanti, più la possibilità di invertire la tendenza diventa esigua: pensate alla patrimoniale! Un conto è se l'avessimo fatta due anni fa e ricuperavamo le risorse per fare una serie di investimenti strategici, un conto è farla adesso che, dopo gli annunci col megafono, i grandi capitali sono andati tutti all'estero! Quindi, più andiamo avanti e più la possibilità di perseguire la via alta allo sviluppo e invertire la tendenza diventa esigua. È necessario che la CGIL ricominci a credere che un'alternativa – oggi, non domani – è possibile e praticabile; altrimenti, tra qualche anno, non ci sarà più nemmeno lo spazio per parlare di questi temi... figuratevi per cambiare rotta.

12 luglio 2013

**Francesco Garibaldo**

**Emilio Rebecchi**

Fondazione Claudio Sabattini

Abbiamo iniziato, ventisette anni<sup>1</sup> fa, a indagare, con la metodologia dei gruppi di discussione, la soggettività dei lavoratori. Le nostre indagini non si sono limitate alla soggettività di chi lavora rispetto al proprio lavoro e all'azienda nella quale lavora, ma si sono estese anche a temi esterni al lavoro come il rapporto con la politica, ad esempio.

Nel corso di queste indagini abbiamo lavorato con persone provenienti sia dall'industria manifatturiera sia dal commercio, dai servizi, dai servizi alla persona, dagli ospedali.

Un'indagine per noi molto istruttiva è stata quella svolta con chi scrive (produce) i programmi software<sup>2</sup>; indagine tesa a indagare la conoscenza e la creatività espresse in tale lavoro e il grado di cooperazione loro richiesta. Nel corso di tale indagine un lavoratore ha usato l'espressione “ noi siamo gli operai del III millennio”. Questa espressione e i ragionamenti che l'hanno accompagnata ci hanno incuriosito e interrogato in questi 13 anni passati dallo svolgimento di quell'indagine.

Il nostro punto di partenza è riassumibile nell'interrogativo se la parola “operaio” fosse solo stata usata come una fortunata ed espressiva analogia, o suggerisse qualcosa di meno generico.

Per il lavoratore che l'aveva usata, essa era utilizzata per marcare il passaggio dalla condizione iniziale di “artigiani” a quella di un lavoro secondo “standard” predefiniti, con controlli sulla produttività, con forme di alienazione nel fare il proprio lavoro. Altri partecipanti polemizzarono duramente con questa rappresentazione e con l'uso della parola “operaio” perché *“tutto il valore aggiunto che (il softwarista, nota mia) ottiene è nella sua testa e basta, l'organizzazione è importante, tutto quello che vuoi, se tu ti metti davanti a un esterno e fai finta di scrivere un programma, chi è che ti viene a sindacare il tuo programma? Come fa?”*

Per chi ha conoscenza della sociologia industriale questo dialogo ricorda in modo impressionante la discussione tra gli operatori di macchine utensili all'inizio dell'introduzione del “Controllo Numerico”. Per chi ha conoscenza degli sviluppi dell'industria del software è chiaro che i contestatori avevano torto, ma il punto interessante è che i contestatori usano come criterio distintivo tra loro e l'operaio la modalità di produzione del valore aggiunto, non mettono cioè in dubbio che il loro lavoro produca valore aggiunto e che esso venga incorporato dall'azienda, solo la modalità è diversa; tra loro e l'operaio.

Questo dialogo ci ha spinto a porci la domanda; che cosa s'intende dire quando si dice che uno svolge un lavoro operaio?

Vi sono ovviamente molte possibili risposte.

Secondo larga parte del pensiero sociologico la definizione di operaio deriva o dalla sua posizione sul mercato del lavoro, caratterizzata da una ristretta disponibilità di risorse da offrire sul mercato, da mettere sul mercato, cioè abilità semplici e prevalentemente manuali; oppure dallo svolgere una professione manuale che si svolge in una fabbrica e/o comunque sottoposta alle regole tipiche di una grande organizzazione. Queste concezioni giustificano l'idea del superamento delle classi sociali e dell'avvento di società basate sullo status, cioè sulla posizione sociale del singolo. Singolo che compete con gli altri su un piede di parità. Parità che nascerebbe dai comuni diritti di cittadinanza e dal livellamento delle condizioni di partenza. Il livellamento dovrebbe essere garantito, ad esempio, dall'istruzione universale.

---

<sup>1</sup> In varie associazioni come MET, IRES, IPL, e come singoli professionisti

<sup>2</sup> Bolognani M., Fuggetta A., Garibaldo F., *Le Fabbriche invisibili. Struttura, sapere e conflitto nella produzione del software in Italia*, Meta edizioni, 2002

12 luglio 2013

Noi non vediamo tracce della scomparsa delle classi sociali che, al contrario, ci sembrano più vive che mai, e, richiamandoci a Marx, pensiamo che la definizione di “operai” riguardi il rapporto tra i capitalisti e i lavoratori, non quindi le competenze sul mercato del lavoro o la natura della professione. Come è noto, per Marx, il rapporto tra Capitale e Lavoro è un rapporto sociale basato sul fatto che il Capitale, attraverso il Lavoro e la conseguente produzione e vendita sul mercato delle merci, si riproduce e acquista valore, un valore maggiore di quello iniziale. Per questa ragione, in un passaggio dei Grundrisse, Marx dice che l’operaio è colui che valorizza il capitale e cita una frase di Malthus molto chiara: “Lavoratore produttivo è colui che aumenta direttamente la ricchezza del suo padrone”. Il fatto che poi Marx, nel Capitale, analizzi la grande fabbrica industriale come il luogo per eccellenza della materializzazione di quel rapporto sociale nulla toglie alla natura generale di quella definizione.

Non è un caso che nella storia del movimento sindacale, in Inghilterra e in Germania, poi negli USA e in Giappone, uno dei problemi chiave è stato quello di riuscire a organizzare insieme gli operai specializzati, che si consideravano più vicini a degli artigiani, e gli operai comuni, i proletari per eccellenza; più vicino ai giorni nostri si è presentato il problema del rapporto tra operai e impiegati nei processi industriali.

La riflessione quindi di quegli informatici ci ripropone plasticamente, oggi, un tema antico, e continuamente risorgente, lo scarto tra la soggettività e l’obiettivo rapporto sociale cui essi partecipano. Scarto che non riguarda solo i singoli lavoratori ma anche le organizzazioni sindacali che affrontano, con analogia ricorrenza, il problema dell’estensione della platea di coloro che dovrebbero essere organizzati e di come ricostruire concretamente gli elementi di unità tra di loro, contro quelli della divisione e della individualizzazione. Problema, tra gli altri, che quando non viene risolto porta alla loro burocratizzazione e poi al loro declino. Il Capitale quindi include sfere sempre più ampie dell’attività umana nel proprio processo di valorizzazione.

Il lavoro precario dei giovani oggi, anche se svolto al di fuori delle grandi organizzazioni e non di tipo industriale, è in larga parte un lavoro produttivo in senso proprio, cioè di valorizzazione del capitale, di chi possiede e controlla tale processo; mentre, ad esempio, il lavoro di tanti artigiani che forniscono prestazioni di servizio, persone, “sociologicamente” parlando, più vicine alla condizione operaia, non è un lavoro produttivo per il Capitale. Si tratta di un’affermazione che va contro il senso comune ma produce cose inutili e/o di lusso in una rete aziendale capitalistica, situazione oggi molto diffusa, è lavoro produttivo, produttivo per il Capitale, mentre svolgere attività socialmente utili in forme non capitalistiche, non è un lavoro produttivo per il Capitale. Il paradosso d’altronde come voi ben sapete è lo stesso della contabilità del Prodotto Interno Lordo (PIL). Il PIL, infatti, comprende l’inquinamento dell’aria, la pubblicità delle sigarette, le testate nucleari, ed altre cose se non negative quantomeno inutili.

Il lavoro precario oggi non è solo conseguenza delle leggi di deregolamentazione del mondo del lavoro. Esso, infatti, serve come uno degli strumenti per cercare di risolvere la contraddizione fondamentale che il Capitale deve affrontare. Sin dagli albori del capitalismo industriale, infatti, il processo di valorizzazione è impossibile senza il contributo dei lavoratori che, anche nelle sue forme più elementari e nelle condizioni di lavoro più degradate, è il frutto dell’esercizio di una disciplina del lavoro che è mediata dalle forme dell’organizzazione della produzione e del lavoro. Se, quindi, i lavoratori sono obbligati al lavoro subordinato perché non hanno altre possibilità per vivere, in ogni lavoro è necessaria una qualche forma d’investimento soggettivo. Questa esigenza è oggi massima in molte occupazioni precarie dei giovani, ad esempio nelle attività legate alla cultura, alla ricerca e alle tecnologie della informazione e della comunicazione e alle produzioni per l’intrattenimento multimediale. In queste attività, infatti, si realizzano i paradossi della

12 luglio 2013

soggettivizzazione<sup>3</sup>. I lavoratori soggetti di questi paradossi sono quelli analizzati in tante ricerche italiane sul lavoro autonomo<sup>4</sup>, cioè quelli che lavorano troppo, dieci, dodici ore ed anche di più, quelli che si portano il lavoro a casa e in vacanza, in sostanza coloro che lavorano senza limiti. Si parla di soggettivizzazione perché è evidente che la ragione di fondo di questo lavorare senza limiti sta nel fatto che essi si identificano con il loro lavoro ed il loro desiderio profondo è quello di realizzarsi nel lavoro.

Dove stanno i paradossi? Nel fatto che lavorando in questo modo essi sono destinati a “scoppiare” (*burn out*) prima dei 45 anni e quindi a minare ciò che essi considerano così prezioso; inoltre spesso questo assorbimento totale nel lavoro indebolisce o rompe i legami sociali sia sul lavoro che fuori dal lavoro, infine spesso la condizione lavorativa complessiva di questi lavoratori è quella di uno scambio improprio tra una relativa autonomia operativa e condizioni di lavoro precarie sia nel senso della stabilità della relazione di lavoro che delle condizioni lavorative.<sup>5</sup>

Il precariato di massa, quindi, è uno strumento necessario per il Capitale di controllo, disciplinamento della forza-lavoro in settori sempre più ampi del mondo del lavoro, comprese larga parte delle vecchie professioni liberali e parte delle nuove attività legate alla finanza creativa, nonché per la manipolazione della ricerca di una soggettività da parte delle nuove generazioni.

Così facendo il Capitale sposta la sua contraddizione fondamentale a un livello ancor più centrale, per il funzionamento del sistema capitalistico, e ancor più “universale”, coinvolgendo cioè l'insieme della vita e delle relazioni sociali, oltre il mondo del lavoro dipendente.

Lo sviluppo della produzione e della ricchezza sociale dipendono sempre di più dalla crescita della socializzazione di tutte le attività e dallo sviluppo della scienza e della tecnica e rendono paradossalmente, come osserva Marx, il lavoro immediato, eseguito dall'uomo stesso, e il tempo che egli lavora sempre meno importanti rispetto alla sua esistenza come corpo sociale. Il capitalismo insomma deve misurare la ricchezza prodotta sulla base del tempo di lavoro del singolo, tempo di lavoro, che viene sempre più allungato (durata) e reso più denso (intensità) allo stesso tempo. Ecco, quindi, dice Marx, che *“esso intende misurare le gigantesche forze sociali così create alla stregua del tempo di lavoro e imprigionarle nei limiti che sono necessari per conservare come valore il valore già creato. Le forze produttive e le relazioni sociali – entrambi lati diversi dello sviluppo dell'individuo sociale – figurano per il capitale solo come mezzi, e sono per esso solo mezzi per produrre sulla sua base limitata.”*<sup>6</sup>

Il capitalismo, in altre parole, diviene un limite allo sviluppo della società ed al pieno utilizzo delle sue potenzialità; posizione non dissimile da quella espressa da Keynes<sup>7</sup>.

La nostra prima riflessione, quindi, è che il mondo del lavoro dipendente, al di là della forma giuridica dei contratti, si è enormemente esteso. Per essere ancora più chiari, il mondo di chi deve accettare un rapporto di lavoro dipendente, anche se non nella forma giuridica di un contratto di lavoro, perché non ha alcuna alternativa, se non quella, si è enormemente esteso. Ciò è avvenuto nel

---

<sup>3</sup> Zoll, R., The Paradoxes of Subjectivization of work, in Garibaldo, F., Telljohann V. (eds.), Globalisation, Company Strategies and Quality of Working life in Europe, Peter Lang, 2004.

<sup>4</sup> Bolognani M., Società di software e servizi di informatica in IPL, Globalizzazione, Strategie di impresa e qualità della vita lavorativa, Angeli, 2003; Mediasfera, L'industria culturale, in IPL, Globalizzazione, Strategie di impresa e qualità della vita lavorativa, Angeli, 2003; Ponzellini A. M., Franco M. T., Il settore finanziario, in IPL, op. cit., Angeli, 2003.

<sup>5</sup> Sul tema più complessivo del divenire soggetti nell'attuale fase del capitalismo si veda Possenti, I – Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea – Ombre Corte, Verona, 2012.

<sup>6</sup> Marx, K. – Lineamenti fondamentali per la critica dell'economia politica, vol. II, par. 593, p. 402, La Nuova Italia, Firenze, 1970

<sup>7</sup> Keynes, J. M., 1930, Economic Possibilities for our Grandchildren, [www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf](http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf)

12 luglio 2013

mentre la disgregazione, sino alla esplosione atomistica, delle relazioni sociali nel mondo del lavoro sta raggiungendo livelli che, per alcuni versi, ricordano l'800.

La nostra seconda riflessione riguarda la natura stessa della società capitalistica che attribuisce valore solo a ciò che valorizza il Capitale e non a ciò che è socialmente utile, quando non necessario, alla valorizzazione della nostra socialità, alla costruzione dell'eguaglianza, alla ricerca della conoscenza e di ciò che piacevole e/o bello, ecc.

L'inclusione di sfere sempre più ampie di attività umana nel processo di valorizzazione, l'investimento soggettivo, il lavoro senza limiti, la soggettivizzazione del lavoro, l'aumento della durata del tempo di lavoro e l'aumento della densità dello stesso (condensazione), contribuiscono a creare un nuovo tipo di uomo, per molti aspetti più "maturo", se così possiamo dire, rispetto al passato anche recente, ma anche più fragile.

Un uomo che è terribilmente esposto alle vicende, alle modificazioni del contenuto del lavoro, continuamente illuso dalle sirene capitalistiche, e sempre disilluso dalla realtà.

Questo stesso uomo, così fragilizzato, vive in una società che attribuisce valore solo a ciò che valorizza il capitale, e che spesso trascura ciò che è socialmente utile.

La ricerca di un aumento di conoscenza, la ricerca del bello, la costruzione di più alti livelli di libertà e uguaglianza, sono problematiche, quando non impossibili.

La contraddizione fra lavoro e società, fra vissuti lavorativi e vissuti sociali diviene alta, a volte insuperabile, come ci dicono gli indicatori di sofferenza (depressioni, suicidi, etc.).

Questo ci viene segnalato dalle ricerche sulla soggettività svolte nel passato e da quelle in corso. Crediamo sia utile tenerne conto.

12 luglio 2013

**Tonino Inserra**

*Delegato FIOM-CGIL Iveco*

Io lavoro in uno stabilimento delle FPT, che sono le meccaniche dell'Iveco.

Quale soggettività e quali condizioni si vivono oggi in fabbrica? Parto da una cosa che mi disse un lavoratore, che stava andando in pensione nel lontano '95-'96. Quando, in quella fabbrica, stava iniziando l'inserimento di queste nuove organizzazioni del lavoro: allora si chiamava TPM, oggi si chiama VCM, si chiama ERGO UAS, si chiamano in tanti altri modi. Questo lavoratore era un operatore della manutenzione, un elettricista, quei vecchi omoni di mestiere, di fabbrica. Dopo poco tempo che ero in manutenzione e mentre si stava parlando di questo TPM, venne da me e mi disse che, secondo lui, queste nuove organizzazioni del lavoro servivano solo a ridurre i costi di un livello di qualità, che l'azienda aveva individuato e raggiunto. Ed è esattamente quello che, in questi anni di fabbrica, ho poi tastato con mano, anche rispetto all'attuale VCM. L'azienda, su un livello di qualità accettabile, fa semplicemente riduzione di costi. Allora erano principalmente organizzativi, mentre oggi, ricadono più violentemente sulle condizioni di lavoro.

Vi descrivo qualcosa rispetto all'organizzazione della fabbrica. Noi abbiamo una fabbrica che è divisa in tre stabilimenti, dei quali due non hanno più le vecchie linee classiche e c'è soltanto uno stabilimento che ha la linea classica. In quest'ultima, però, le linee non hanno i tempi dell'auto, quindi molto stringati, ma hanno dei tempi più lunghi: l'operazione più bassa è pagata quattro minuti e mezzo, l'operazione più alta è pagata sette minuti. Anche l'introduzione del VCM, che è iniziata in questo ultimo anno e mezzo di nostra assenza in fabbrica, non ha creato grossi problemi ai ritmi di lavoro. Stante la crisi e stante il fatto che, questo pezzo di officina, è quello che sta pagando il prezzo più alto in termini di cassa integrazione, in questo momento. Mentre per la restante officina, che non fa cassa integrazione, si producono i motori. Hanno sostituito la linea classica con gli impianti: questi ultimi, sono impianti di montaggio, dove facciamo montaggio di motori e una piccola parte di lavorazione dei motori. Qui invece c'è una condizione, secondo me, di alienazione maggiore. Infatti, non si lavora più in linea e non si hanno più le pause di 40 minuti – oggi 30 nel mondo FIAT – ma c'è una pausa collettiva di 19 minuti nell'arco della giornata, con dei tempi morti di lavoro. Però, si tratta di un lavoro molto più alienante: questi impianti hanno delle macchine che fanno delle operazioni di montaggio e, quindi, tutto l'impianto è vincolato da quell'operazione; noi non riusciamo a controllare nulla del nostro lavoro. Dico questo perché, all'interno di quel tempo macchina e nelle singole postazioni, l'azienda infila delle operazioni che vengono continuamente cambiate e, delle quali, non riesci ad avere un controllo. Anche quando eravamo dentro allo stabilimento come FIOM, era molto difficile controllarle. Da questo stravolgimento dell'organizzazione del lavoro discende una palese difficoltà a riprendere terreno sull'organizzazione del lavoro stessa.

Questa crisi ha segnato in modo pesante anche la situazione interna. Io ricordo le assemblee che facevamo in quella fabbrica, nelle quali spiegavamo ai lavoratori che, da lì in avanti, sarebbe stata pesante: sapevamo, cioè, come entravamo in questa crisi e non come ne uscivamo. Ne stiamo uscendo peggio di come pensavamo! Lo dico, giusto per infondere ulteriore ottimismo.

Questa è una fabbrica in cui sono anche velocemente cambiate le generazioni di lavoratori. Faccio alcuni esempi. L'officina motori ha un organico rinnovato al 50% dal 2000 in avanti; si tratta di un organico che è stato formato da persone con un lungo corso di precarietà, persone che hanno fatto oltre 33 mesi di precarietà - tra contratti interinali e l'ultimo contratto a termine – quindi sono entrate decisamente plasmate e modificate da tutto questo. In questa officina, il sindacato è arrivato proprio alla fine del percorso: questa realtà è partita nel 2000, è entrata a regime intorno al 2005 e il sindacato si è inserito solo nel 2006-2007; prima, con dei delegati più morbidi fino a che, in ultima

12 luglio 2013

istanza, ci siamo entrati tutti. È stata anche una realtà dove, negli ultimi anni - essendo composta principalmente da giovani - siamo riusciti ad avere un'egemonia sindacale, purtroppo recentemente bloccata, da tutto quello che è accaduto in FIAT.

Qual è la soggettività che secondo me manca, in una realtà giovane come questa e che ha vissuto un tentativo di riconquistare la sua autonomia rispetto ai ritmi di lavoro pressanti?

Noi eravamo riusciti a iniziare un percorso, ma quel che manca è una trasmissione storica, il contatto con una vecchia generazione, perché c'è stata proprio una cesura. C'è una cesura culturale, c'è una condizione completamente diversa. Io lavoro in questa fabbrica da 25 anni ed è indubbio che l'attuale condizione ambientale è completamente diversa da quando ci sono entrato io: chi entra in officina oggi, con tutte le macchine bianche, i pavimenti lucidi, molta luminosità, non si rende conto che, dietro a questa facciata, si nascondono grossi problemi. In poche parole, si trasforma il problema. Mentre prima era visibile e violento, oggi il problema è più sottile: la Legge 626, la sua architettura e la sua complessità, nascondono molti disagi.

La situazione in FIAT ha peggiorato le condizioni di lavoro ed è aumentato il controllo. Faccio un esempio che sembra stupido. In questa fabbrica nei giorni scorsi hanno ripristinato, dopo decenni - io non mi ricordavo neanche più - la sirena a inizio e a fine turno. Questo perché l'azienda, nonostante abbia un'organizzazione del lavoro basata sui suoi volumi, non riesce a produrre quanto vorrebbe, scaricando così tutta questa disorganizzazione sui lavoratori. Siamo arrivati a cose paradossali: i 5 minuti in meno di pausa pranzo, il minuto in più di lavoro, la richiesta di stare vincolato sul posto.

Io, pur lavorando da tanti anni in fabbrica, non sono mai andato a lavorare vestito, non perché mi vergogni di essere operaio, ma perché è un elemento di socialità andare nello spogliatoio a cambiarsi e stare insieme ai colleghi. Oggi, questa cosa sta venendo meno: c'è tantissima gente che entra in quel luogo già vestita e non ha quasi comunicazione con i propri colleghi. Entrano sul luogo di lavoro ed escono immediatamente, senza momenti di aggregazione. Ho notato un aspetto molto diverso tra la mia generazione e una parte dei giovani di oggi, che è la condizione dei tempi di vita e di lavoro. Io, nella mia vita, ho fatto pochissimo straordinario - giusto quelli obbligatori - non perché non mi piace lavorare, ma perché ritengo che il mio tempo di vita sia importante.

Ricordo che sono entrato in quella fabbrica che avevo 18 anni e, per un lungo periodo, ho fatto lo stesso turno con dei miei coetanei, degli amici della mia compagnia. Beh...ai tempi, facevamo a gara a chi arrivava primo al bar in piazzetta appena finito il lavoro! Oggi si fa a gara a chi si ferma di più a lavorare, a chi fa più straordinario, a chi è più amico del capo per fare straordinario. Questo è un elemento che è stato ripreso anche nell'intervento precedente: e cioè che si è soggettività fuori e non dentro il luogo di lavoro. Si lavora per avere un qualcosa da mostrare fuori e non per essere qualcuno!

Cosa possiamo fare come sindacato?

Io non sono pessimista e credo che - soprattutto nel mondo FIAT - noi abbiamo una condizione che è molto latente e anche abbastanza esplosiva. Vedo in questi giorni un “urlo” che in qualche modo è soffocato e che prima o poi uscirà fuori. Noi dobbiamo, in questa fase, essere molto presenti, esserlo in modo molto più attento di prima e molto più intelligente, a partire anche dalla positività della recente sentenza della Corte Costituzionale. Dobbiamo lavorare molto attentamente per mantenere la FIAT in Italia.

Io - come ricordato in precedenza - lavoro in quella fabbrica da 25 anni e sinceramente non so, fra le nuove generazioni, in quanti avranno la fortuna di lavorare così tanti anni come me. Dico questo perché, per come sono strutturati e organizzati, stanno vivendo alla giornata. L'azienda si attacca alle virgole, ripristina la campana, fa le pulci su ogni forma organizzativa solo per fare cassa. La

12 luglio 2013

stessa cassa che - come noi sappiamo bene - serve solo per operazioni finanziarie e speculative. Credo quindi che, da qui in avanti, dovremo lavorare con molta più attenzione e più presenza.

12 luglio 2013

**Federico Martelloni**

*Giuslavorista, Università di Bologna*

È un po' di tempo che - quando mi capita di essere invitato a discutere in situazioni in cui non c'è un ordine chiaro degli interventi - provo a ragionare su due cose, alcune che direi alla mattina e altre che direi al pomeriggio. Quindi, vi risparmio molte delle cose noiose che avrei detto stamattina e prima di provare a fare il giuslavorista - la ragione per cui sono stato invitato - faccio qualche considerazione sul dibattito che abbiamo condiviso oggi. A partire, come mi pare giusto, dalla figura di Claudio Sabattini. Molti di voi lo hanno giustamente ripreso, mettendo a fuoco l'attualità del suo pensiero e della sua azione. Quello che diceva Francesco Garibaldo all'inizio è, secondo me, che alcune cose dette da Claudio erano “senza tempo”, nella misura in cui non erano legate ad una precisa fase di sviluppo del capitalismo - alla fabbrica fordista o ad una certa fase della soggettività - ma erano delle riflessioni di lungo corso e quindi molto attuali.

Io vorrei proporvi uno slittamento, provando a ragionare per un attimo su Claudio come grande figura del Novecento. Il retroterra di molti aspetti che attraversano il dibattito di oggi - ma forse di tutti e tre i seminari svolti finora dalla Fondazione Sabattini - si basano, a mio avviso, su una precisa domanda: che rapporto giochiamo con il Novecento? Cioè, che rapporto giochiamo con questo secolo, che è stato il secolo del lavoro - tanto che Umberto Romagnoli ci dice sempre che il diritto del lavoro è il più novecentesco dei diritti - e che per qualcuno - penso a Mario Tronti - è il secolo della politica? Io penso che il Novecento sia un secolo dal quale si parte ma, forse, anche si torna. È in qualche modo la nostra Itaca! Sappiamo che dobbiamo andare oltre il Novecento ma non abbiamo risolto il nodo della crisi dei corpi intermedi, che c'hanno portato a giocare una grande scommessa, che però non siamo più in grado di portare avanti oggi. Marco Revelli potrà anche dirci che ci vuole un campanile, ma non è vero che questo campanile siamo noi, neanche la FIOM! Neanche la FIOM in FIAT o nelle fabbriche metalmeccaniche dove è forte. Per carità, è preziosissima... ma non è quel campanile là, all'ombra del quale si può riaggregare una composizione nuova e in grado di riaprire la partita.

Io non ho conosciuto Claudio personalmente, l'ho incrociato come Michele De Palma e Francesca Ruocco - perché eravamo insieme, proprio nello stesso cordone - a Genova, nel 2001. E lì Claudio decise con molti compagni, alcuni dei quali sono oggi qua, di essere nella partita di Genova, perché avvertiva che si stava giocando una sfida, anche da parte di una nuova generazione, sul terreno della democrazia. Però, mi sembrava allora e mi sembra ancor più oggi, che Claudio intuisse un elemento di deficit, che ci siamo portati dietro per anni e che abbiamo pagato moltissimo: la maledetta fretta che nel 2001 avevamo di uscire dal Novecento! Del quale avevamo decretato la fine in tutte le sue accezioni; perché era finito lo stato nazione, perché erano finiti i corpi intermedi, perché erano finiti i partiti e i sindacati. È infondo, anche negli slogan che oggi tornano in altri modi, quel “voi 8 noi 6 miliardi” detto ai grandi della Terra, è molto simile a quel 99% di Occupy Wall Street. In realtà, c'era sì l'elemento della democrazia, della asimmetria di potere sul terreno della decisione, ma c'era anche la liquidazione della questione di classe e, soprattutto, non c'era il problema di come rivitalizzare i corpi intermedi, oramai in crisi. Quest'ultima cosa Claudio la diceva da tempo, già dal XXI Congresso della FIOM nel 1996, quando si poneva il problema di come il sindacato potesse rappresentare tutti i lavoratori, consapevole del fatto che la crisi - che già i partiti attraversavano - stava iniziando a contagiare il sindacato e non gli avrebbe lasciato respiro, se non in presenza di una forte rivitalizzazione della rappresentanza sociale, nel rapporto con le nuove articolazioni che il lavoro stava assumendo.

Ho ascoltato con molta attenzione l'introduzione di questa mattina di Francesco Garibaldo e mi sembrava che lui ci segnalasse un problema molto consistente: il fatto che, per svolgere il lavoro di

12 luglio 2013

cui abbiamo bisogno, è necessario ragionare su una cosa che ancora non c'è e, dunque, su un tempo lungo per la sua costruzione.

Aggiungo qualcos'altro rispetto agli elementi di disvelamento, che sono stati messi in luce da alcuni interventi: penso in particolare a quello sulla crescita del lavoro operaio e dipendente, con una serie di argomentazioni. Io ho l'impressione che, anche alle nostre latitudini, tutti abbiamo letto male alcune trasformazioni dell'impresa post fordista, non certo perché ci siamo bevuti la retorica dell'autoimprenditorialità dei singoli, dello sviluppo della potenza creativa, del lavoro autonomo di seconda generazione, non penso tanto a questo terreno. Penso più banalmente – e questo è un punto molto delicato sul quale mi permetto di soffermarmi un minuto – che abbiamo dato eccessiva rilevanza alle trasformazioni organizzative, trascurando e sottovalutando, invece, quelle determinate dall'elemento di pura finanziarizzazione dell'impresa post fordista. Lo dico in termini più semplici. Ragionando di decentramento e di riarticolazione della produzione, abbiamo molto riflettuto sul decentramento stesso, quasi che la riarticolazione produttiva fosse il frutto di una diversificazione della domanda di beni e di servizi sul mercato interno e internazionale, ma forse, il nodo vero delle riorganizzazioni, che hanno posto in declino il fattore lavoro, era quello della rendita finanziaria.

Allora, diventa assolutamente vero quello che si diceva all'inizio, quando si poneva il problema del fatto che la sfida o è sistemica o non è e che non c'è nessuno spazio per la micro vertenzialità organizzativa, perché si rischia di non cogliere il nodo vero delle cose.

Ho anche ripensato, alla luce di queste banali riflessioni, a quando chiedevate di discutere con Marchionne il piano Fabbrica Italia a Pomigliano. In quella fase lì, ho pensato che fosse troppo prezioso per la FIAT quel piano d'investimenti, per discuterlo con la FIOM, per discuterlo con Maurizio Landini e con voi; ho insomma pensato che lo volessero tenere custodito gelosamente, perché non volevano metterlo a tema di una discussione con un'organizzazione come la FIOM. Poi mi sono incominciato a chiedere se, invece, il nodo non fosse l'opposto: cioè che quel piano non era proprio il centro della questione, perché il problema riguardava gli assetti societari che assumeva la joint venture FIAT - Chrysler. Quindi, non c'era nessun piano industriale da discutere! Forse era per questa ragione che vi si rispondeva no, quando chiedevate di discutere la vostra proposta sui 18 turni, sul taglio delle pause o sullo straordinario comandato. Questo perché - e qui ha ragione Marco Revelli - forse non esiste più un pensiero strategico del capitale sul terreno della produzione industriale. Oggi ci sono altre priorità.

Che fare quindi? Come rispondere a questo tipo di situazione?

Qui mi calo nella parte del giuslavorista. Io credo che, se il nodo è quello di provare a ripensare un sindacato rappresentativo del lavoro nel suo complesso e che, al tempo stesso, si ponga un problema di alternativa sistemica oltre la micro vertenzialità, noi possiamo - e forse dobbiamo - provare a fare delle cose subito. Io capisco l'esigenza di rientrare in contatto coi soggetti e capisco il lavoro di lungo corso, ma vedo anche il rischio che, se non si danno dei segnali chiari, quel lavoro non incominci mai. Siccome non sei il campanile, per essere riconosciuto hai bisogno di portare a casa dei risultati e anche di avviare delle battaglie che colgano nel segno. Provo a dire tre cose, che mi sembra possano alludere, con una qualche efficacia, a questo elemento dell'allargamento della base sociale e, quindi, della rappresentanza sociale.

1. Parto da un tema periferico rispetto alla discussione di oggi. Esiste una norma della Riforma Fornero che, per la prima volta, riconosce il diritto a una retribuzione equa e, quindi, riconosce l'applicabilità dell'articolo 36 della Costituzione anche ai collaboratori a progetto. C'è in qualche modo un invito al sindacato a contrattare i profili professionali e il salario dei collaboratori. Se il sindacato non lo farà, sarà il giudice a dover cercare il lavoratore dipendente comparabile, per stabilire la giusta retribuzione dell'autonomo coordinato, del lavoratore a progetto. Io vi prego... che il sindacato lo faccia! Che il sindacato provi ad

12 luglio 2013

- avviare, nel rinnovo dei Contratti nazionali di categoria, una stagione nella quale si tematizzi il profilo soggettivo, professionale e anche il versante economico di queste figure di confine. È vero, sono dipendenti anche quando la natura giuridica del rapporto è genuinamente autonoma; sono dipendenti per il rapporto organico che hanno con l'impresa, sono figure che comunque esistono, che comunque si moltiplicano, che rappresentano un segmento del lavoro delle nuove generazioni che il sindacato deve incrociare, prendendo la questione per le corna. Secondo me, il salario è una questione sulla quale dobbiamo intervenire.
2. La questione del reddito. Io ho molto apprezzato le aperture sulla questione del reddito che settori del sindacato – specie questi – hanno fatto negli ultimi anni. Vorrei dire solo una cosa, per essere chiaro. A me il ragionamento che fa Gallino, nell'intervista che abbiamo sentito, mi convince poco, perché credo di più alle cose che diceva Rebecchi nel suo intervento, quando spiegava che tipo di meccanismo di disciplinamento e che tipo di modo di determinare l'auto attivazione del precariato è il mercato del lavoro oggi e quanto sia difficile alzare frontiere salde tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro. Esistono mille frontalieri, troppo permeabili. Quindi noi dobbiamo avere consapevolezza che l'intermittenza è una delle componenti fisiologiche di questo modo di produrre. Sicuramente dovremo portare avanti delle battaglie per la stabilità dei rapporti, ma non avere consapevolezza degli elementi che hanno a che fare con la vita – con ciò che era la vita oltre il lavoro prima e che oggi sono elementi della valorizzazione capitalistica – rischia di farci perdere il contatto con una serie di figure che, secondo me, sono sia figure tradizionali che nuove. Si tratta di soggetti che vanno dal lavoro operaio classico a quello del produttore di software taylorizzato e toyotizzato. Su questo dico solo una cosa. Mentre Claudio, nel '96, si poneva il problema della ricostruzione, qualcun altro – specialmente i giuslavoristi – ragionavano sul fatto che il secolo del lavoro si chiudeva e bisognava far transitare la dimensione della tutela e della protezione sociale dal lavoratore al cittadino, perché il lavoratore non era più il medium giusto. Io non penso che sia questo il nodo sul quale rilanciare la battaglia per il reddito. Io penso che la battaglia per il reddito sia un modo per ragionare sul cittadino produttore – per dirla alla Claudio – per come è il cittadino produttore oggi: quindi, un modo di allargare l'idea di lavoro, allargare l'idea di produzione e non sussidiare la povertà o sostituire il cittadino generico al lavoratore produttivo. Perché io non so qual è il lavoratore produttivo! Non sono sicuro che sia quello che lavora per quel tempo lì, in quell'impresa lì, essendo, a lui e solo a lui, imputabile il più di valore estratto durante quello che, ancora oggi, chiamiamo tempo di lavoro. Perché probabilmente è tutto molto più complesso.
  3. Io penso che questo elemento dell'Articolo 19, della sentenza della Consulta, sia un elemento esplosivo e molto importante. È veramente un tornante di svolta sul terreno della libertà. Penso anche che non sia irrilevante il modo in cui la FIOM rientri in azienda, quando ci rientrerà. A me piacerebbe che si rientrasse in un modo molto rumoroso, proprio sul terreno dell'organizzazione del lavoro e anche dell'organizzazione del mercato del lavoro. La dico più banalmente: se noi entrassimo ponendo il problema - come abbiamo fatto in tante situazioni - dei contratti di solidarietà in forma difensiva ed offensiva, nella fase in cui il governo è disposto a mettere soldi sulla defiscalizzazione e sulla decontribuzione, ecco, secondo me, sarebbe un elemento molto prezioso, perché il nodo del lavoro e del reddito non possono essere tenuti distinti. È chiaro, come diceva Francesca Ruocco, che sono due elementi complementari, ma si possono trovare anche degli elementi concreti, giuridici ed economici, per integrarli. Dico una battuta: un conto è se il governo sceglie di detassare il lavoro straordinario, altro è se fa la scelta opposta e quindi quella di

12 luglio 2013

detassare o defiscalizzare le riduzioni d'orario. Perché il modo in cui lo strumento del sostegno al reddito e lo strumento della redistribuzione del lavoro - governata dalle situazioni collettive e dalle organizzazioni sindacali - si dipana, è un modo per dividere quelli che vogliono uscire dalla crisi in forma intelligente, collettiva e contrattando, da quelli che fanno delle scelte autistiche, come è stato fatto negli ultimi anni e come vorrebbero fare anche oggi, se non siamo noi a metterci di traverso.

12 luglio 2013

**Maurizio Landini**

*Segretario generale FIOM-CGIL*

Intanto ho il vantaggio, essendo l'ultimo, di portarvi una nota di ottimismo.

Reputo anche io molto importanti sia la discussione che abbiamo fatto oggi che gli interventi che ci sono stati, proprio perché si pongono il problema di come poter modificare la situazione, di come poter ripartire.

Allora, tentando di dare un contributo a questa discussione, io vorrei dire due cose in modo secco, per poi argomentare e arrivare anche a delle proposte utili in questa fase, rispetto alle cose da fare o da affrontare.

Il primo punto può apparire pessimistico ma, secondo me, è una nota di realismo e di chiarezza nella discussione. A partire da quello che sta succedendo in FIAT, io penso che noi ci troviamo di fronte all'assenza della contrattazione collettiva e dei contratti, così come qui sono stati raccontati e descritti. Dal pessimismo passo alla parte ottimistica: se è vera questa assenza, allora vuol dire che noi dobbiamo riconquistare qualcosa di diverso da quello che oggi c'è. Quindi, la discussione deve partire dal fatto che non si può pensare di ritornare indietro, ma il problema è come oggi riconquistiamo un diritto alla contrattazione collettiva e una strumentazione collettiva di rappresentanza e di tutela. Tutto questo dentro la frantumazione e la precarietà attuali.

Perché dico che i contratti collettivi o la contrattazione collettiva, come l'abbiamo conosciuta, oggi non ci sono più? Se penso alla situazione dei metalmeccanici, è un contratto nazionale lo strumento che permette alle imprese di derogare i minimi o non applicare i minimi contrattuali? È vero o no che s'introduce la possibilità - a proposito di salario - di pagare due persone, che fanno lo stesso lavoro e con la stessa mansione, con due salari diversi, magari a seconda della zona d'Italia in cui sono e della fabbrica in cui operano?

A proposito di orario, siamo in una situazione in cui la richiesta delle imprese è quella di un aumento dell'orario individuale di lavoro. In molti casi - Federico Bellono faceva l'esempio di un'azienda telefonica come Vodafone ma vale lo stesso per tante imprese metal meccaniche - non siamo di fronte al fatto che, dove lasciano a casa delle persone o riducono il personale, quelli che rimangono lavorano meno. Questi ultimi invece lavorano più di prima e la richiesta è di aumento dell'orario individuale della prestazione lavorativa. Noi - se penso al contratto che FIM e UILM hanno accettato di firmare su richiesta di Federmeccanica - siamo di fronte al fatto che quegli accordi portano a un aumento dell'orario individuale tra le 150 e 160 ore all'anno, cioè torniamo alle 45-46 ore all'anno di media, come quando uno doveva lavorare fino al sabato mattina.

Stanno venendo meno una serie di diritti - come il pagamento dei primi tre giorni di malattia - che rappresentano chiaramente un elemento di ritorno al passato. Non si può continuare a dire ai lavoratori che, quelli che si stanno firmando adesso, sono contratti: chiamare contratto qualcosa che peggiora costantemente le condizioni di chi lavora, è una cosa che non si dovrebbe fare. Da questo punto di vista, Federmeccanica i suoi obiettivi se li è portata a casa tutti, i sindacati che hanno firmato forse un po' meno. In più, siamo in presenza di una serie di interventi legislativi che addirittura introducono la possibilità, non solo di derogare dal contratto nazionale di lavoro, ma di derogare dall'applicazione delle leggi. Perché oggi è questa la situazione! Una situazione di ricatto che si sta generalizzando e che nasce dalla strumentazione legislativa fatta in questi anni, che non dà più neanche una base minima di tutela sotto la quale nessuno può andare. Badate bene che tutto questo - che noi lo vogliamo o no - porta necessariamente a una riduzione dell'azione collettiva e a un'individualizzazione del rapporto di lavoro.

Di fronte a una situazione di questo genere, il lavoratore che rischia il posto di lavoro o che è sotto ricatto, cerca sempre di barcamenarsi come può, anche e soprattutto trovando risposte singole e non

12 luglio 2013

collettive. Chi fa così, non è preso da un atto di follia ma compie un atto di buon senso e, io, lo capisco perfettamente. Perché uno che per vivere deve lavorare, se non ha il lavoro non ha nulla ed è chiaro che è pronto a fare tante cose.

Allora questo schema, sul piano dei valori e della cultura, tenta anche di introdurre il concetto che il lavoro, pur che esista, vada bene a qualsiasi condizione. In questa fase – come ricordava Luciano Gallino - non solo non ci sono più i partiti di una volta ma siamo anche di fronte al fatto che il processo legislativo, che ha permesso tutto questo, ha avuto un sostegno molto ampio e trasversale.

Riflettevo su quanto diceva poco fa Emilio Rebecchi: rispetto al fatto che nel mondo si va a sinistra, mentre c'è un arretramento in Europa. Se uno ci pensa un attimo, in Europa, la cosiddetta sinistra o la cosiddetta socialdemocrazia - basta pensare a Schroder, a Blair, etc., a quello che hanno fatto sul piano dei contenuti e dei valori – praticamente non esiste più. E allora io mi chiedo il perché di questa scomparsa. Beh...la mia risposta è molto semplice: perché hanno accompagnato quei processi, perché se ne sono fatti portatori e hanno smesso di rappresentare quelle persone e quei valori. Tutto questo – badate bene – è avvenuto in una situazione in cui i lavoratori salariati, i lavoratori dipendenti, non sono diminuiti ma aumentati, tanto a livello italiano che a livello europeo.

A tutto questo si somma – come ricordato prima – un processo di frantumazione del lavoro, che è senza precedenti, e un'assenza della struttura dei contratti. In tal senso, la precarietà - come qui è stata analizzata - è sia frutto di sconsiderati interventi legislativi ma anche del cambiamento di modello del capitalismo. Quindi è un elemento strutturale, che ha permesso l'affermarsi di un determinato modello sociale e di capitale.

Mi viene però in mente anche un'altra riflessione. Diversi interventi – come quello di Francesco Garibaldi e di altri - hanno ricordato le esperienze contrattuali che sono state fatte negli anni Settanta e l'idea della validazione consensuale come uno dei punti da cui partire. Da questi elementi, ho provato a fare un confronto e mi sono posto delle domande.

Qual è il contesto nel quale tutto questo si è sviluppato e quali sono gli elementi di diversità che eventualmente oggi abbiamo di fronte?

Sicuramente, quella era una fase di crescita produttiva ed economica e, contemporaneamente, di grande protagonismo sociale. Dico questo al di là dell'idea che, oggi, uno può avere di quel modello di sviluppo. Negli anni Sessanta e Settanta si è arrivati alla condizione di poter sviluppare anche una contrattazione aziendale, con determinate caratteristiche, sulla base del fatto che la lotta aveva garantito la conquista di un forte contratto collettivo nazionale di lavoro. Quest'ultimo, non solo ha permesso di portare l'orario settimanale da 48 a 40 e di aumentare i salari ma ha anche affermato un sistema di contrattazione aziendale - o di secondo livello - che era assolutamente integrativo e acquisitivo. Allo stesso tempo, l'iniziativa sindacale ha sempre avuto l'ambizione – e si tratta di un tratto importante – non solo di accompagnare i processi e i miglioramenti della condizione di lavoro ma anche di contrastare la parcellizzazione e l'idea fordista di organizzazione. Per il movimento sindacale, il fordismo non era semplicemente un metodo di lavoro ma era anche un modello di organizzazione sociale. Nel contrastare e nel controllare quel processo, l'ambizione delle organizzazioni sindacali è sempre stata quella di avere una propria idea di trasformazione sociale fuori dal luogo di lavoro; l'azione di contrattazione, di rappresentanza e di miglioramento dentro la fabbrica tendeva ad avere anche un'idea di cambiamento sociale, quindi di valorizzazione del lavoro, di modifica oltre il perimetro della fabbrica.

In più, la nascita dello stato sociale in Europa e quindi di una mediazione tra il capitale e il lavoro che ha prodotto determinati risultati, derivava anche dalla presenza sullo scenario mondiale dell'Unione Sovietica e del blocco comunista. Si è trattato dunque di un compromesso, per certi versi imposto alle imprese, che avevano paura della loro controparte politica e sociale.

12 luglio 2013

Oggi, naturalmente, siamo in un quadro completamente mutato, tanto nell'organizzazione del processo lavorativo quanto negli assetti geopolitici. Allo stesso tempo - come ricordava qualcuno - l'attuale possibilità di uno sviluppo della contrattazione, che affronti i problemi dell'organizzazione del lavoro, deve essere adeguatamente strutturata in un sistema di rappresentanza.

Vi faccio due esempi, che così rendo esplicito quello che voglio dire.

Se uno va a vedere il livello della rappresentanza in quegli anni - e io ho visto una serie d'indagini che sono state fatte - non solo esistevano i consigli di fabbrica, ma il numero dei delegati, che erano eletti addirittura per gruppi omogenei, era così alto che non è mai stato raggiunto successivamente da nessuna organizzazione. Tra l'altro, i delegati erano eletti non su lista ma su scheda bianca; erano i lavoratori di quel reparto, di quell'area che eleggevano il loro rappresentante, il quale, se non rappresentava i loro interessi, poteva essere destituito e se ne eleggeva uno nuovo. È vero che non c'erano i referendum ma è anche vero che la validazione consensuale passava attraverso le assemblee ed era impossibile, all'atto del voto e della decisione, non tenere conto di quest'aspetto.

Quel'è la struttura rappresentativa oggi? Quella delle RSU? Per carità, sono delle strutture importanti, ma non ci dimentichiamo che, in alcuni casi, non abbiamo neanche quelle! Soprattutto, come pensate che si possa contrattare la prestazione lavorativa se in un'azienda di mille dipendenti, se va bene, eleggiamo 10 delegati? In più - come ricordava Nina Leone - siccome si tratta di elezioni in collegi generali, può anche essere che ci siano interi reparti in cui la rappresentanza eletta non esiste, al massimo gli eletti sono da qualche altra parte.

Vi sottopongo un altro ragionamento. Come si sono organizzate le imprese in questi anni? Non siamo di fronte al fatto che la struttura consiliare ce l'hanno le imprese, mentre noi non abbiamo neanche la struttura delle RSU? Se ci pensate un attimo, le imprese di oggi non hanno un team leader e un sotto team leader ogni 10-15 lavoratori? Se questo è vero - e purtroppo lo è - significa che le aziende hanno, nelle loro mani, un elemento di controllo e di rappresentanza nel rapporto con i lavoratori, che è senza precedenti e che è molto più alto dell'organizzazione sindacale. Allora, non è un caso che ci troviamo di fronte a un calo costante della sindacalizzazione! Nei punti più alti - sul finire degli anni Settanta - le organizzazioni sindacali, messe insieme nella FLM, arrivarono a un milione d'iscritti. Oggi, se mettiamo insieme tutte e tre le organizzazioni non arriviamo a 600mila. Naturalmente, questo dato, se si facesse la certificazione, forse sarebbe anche inferiore! E - lo voglio ripetere per l'ennesima volta - stiamo parlando di un settore nel quale il numero delle persone che lavorano non è calato bensì aumentato. La conseguenza di tutto questo potrebbe anche essere tragica: i lavoratori non iscritti, che comunque ci sono e che sono in aumento, possono tranquillamente diventare un campo di rappresentanza delle imprese e non delle organizzazioni sindacali.

Per questo dico che quello che sta avvenendo in FIAT, cioè l'attacco al contratto e l'attacco all'idea della contrattazione stessa, ha un significato generale. Si tratta, infatti, di un modello che punta a cambiare radicalmente non solo il sistema di relazioni sindacali ma anche il sistema di rapporto con i lavoratori e che chiede una modifica sostanziale dell'idea di mediazione possibile. Quest'ultima non è più tra il lavoro e l'impresa, tra il capitale e il lavoro, ma è l'impresa che diviene l'unico interesse da sostenere e al quale si chiede di aderire. Tutto questo prevede una precisa idea di cambiamento della natura stessa del sindacato, perché quello che emerge non è più un sindacato generale e confederale ma è un sindacato aziendale e corporativo, che ha la dimensione dell'impresa come dimensione in senso generale.

A proposito del giovane archeologo che raccontava che, nel suo settore, ci sono i contratti individuali, vorrei far notare che la stessa struttura di accordo che la FIAT ha imposto, ha una dimensione individuale. Tutti i contenuti del contratto formano una clausola individuale, per la quale il singolo lavoratore, se non rispetta una norma del contratto, può essere sanzionato o

12 luglio 2013

licenziato. L'azienda diventa, allora, l'unica realtà che emana le norme del lavoro in senso generale e non c'è più una norma nazionale che stabilisce diritti uguali per tutti. Siamo ormai dentro a una dimensione – e insisto – di costruzione di un rapporto individuale, d'individualizzazione di tutti i contenuti che formano la prestazione lavorativa.

Parte da qui e da questa struttura, l'idea che non esista più la possibilità di contrattazione tra le parti, perché la contrattazione – almeno così la penso io – o è una mediazione tra interessi diversi, o non è. In molti casi, si attribuisce il nome di contratto a cose che contratti non sono perché - come Federmeccanica ha chiesto e come FIAT ha imposto - quelli non sono tecnicamente degli accordi, ma delle imposizioni fatte dalle imprese, cui delle altre organizzazioni sindacali hanno aderito. La verità è che non c'è un punto, dentro quelle intese, che è frutto di una mediazione tra le posizioni sindacali e le posizioni delle imprese!

Da questo punto di vista, io vedo alcuni elementi di contraddizione aperti.

Diventa sempre più necessario – a proposito di soggettività e di significato del lavoro – aprire una discussione, sia da parte nostra che da parte dell'impresa, su cosa si produce, perché lo si produce e con quali caratteristiche lo si realizza. Questo è un tema assolutamente nuovo, che non può essere ricondotto alla sola volontà di partecipazione. Oggi si pone sempre più il problema del nostro modello di sviluppo, tanto a livello sociale quanto a livello di sostenibilità: le materie prime sono in via di esaurimento a livello globale e, se noi pensiamo di estendere a tutto il mondo il livello produttivo che ha oggi l'Occidente, semplicemente il sistema non regge! Nessun movimento sindacale o nessun movimento che voglia rappresentare la sinistra si era mai trovato di fronte ad una contraddizione di questo tipo. Allora, la necessità di un sistema di relazioni, in cui le persone che lavorano abbiano il diritto di discutere anche di questi temi, assume molta importanza, non solo per stabilire che tipo di rapporto c'è tra capitale e lavoro, ma anche rispetto al modello sociale e alla situazione che abbiamo in campo.

Oggi, in realtà, non solo è difficile contrattare l'organizzazione del lavoro ma siamo anche nella situazione in cui, almeno in Italia, le imprese non accettano di discutere con i lavoratori le scelte che intendono fare. Certo, qualche esperienza c'è ma, da un punto di vista generale, siamo sempre alla contrattazione per mantenere e per difendere il posto di lavoro, non si è mai arrivati a discutere di cosa si produce e perché. La contrattazione collettiva è efficace solo se viene realizzata lì dove vengono prese le decisioni, perché, a cose fatte, i nostri ambiti di intervento sono molto più limitati e non sono in grado di mettere in discussione le grandi scelte delle imprese.

Prima ci si chiedeva chi rappresenti davvero i precari. Sia sul piano politico che sul piano sindacale, qual è il livello di rappresentanza che si pone per queste figure del lavoro?

Io penso che questo non sia un tema totalmente nuovo, perché forme di lavoro precario nella storia del movimento sindacale ci sono sempre state: basti pensare al lavoro bracciantile o a quello degli edili, ma anche - purtroppo - a certe forme di caporalato, da sempre presenti nel nostro Paese.

Oggi però, è indubbio che il livello di frantumazione del lavoro e del processo produttivo non sia mai stato così elevato. Perché non siamo solo di fronte al fatto - come veniva raccontato prima – che il lavoro interinale sta esplodendo anche in fabbrica e nel settore metalmeccanico ma, se ci ragioniamo, ci rendiamo conto che oggi non c'è bisogno di andare all'estero per trovare lavoratori che lavorano a 2-3 euro all'ora. Questo avviene dentro le nostre imprese, nel settore degli appalti e dei subappalti, nel sistema della logistica, ed è causato dalla frantumazione che abbiamo di fronte. Quindi, è chiaro che c'è un problema nuovo: come riunifichiamo il mondo del lavoro e quali sono le nuove proposte, sia sul piano contrattuale che su quello delle tutele, che dobbiamo mettere in campo, per cambiare la situazione?

Io continuo a pensare - ma vedo che ci sono idee diverse – che il problema noi sia, siccome c'è lo SPI, allora facciamo il sindacato dei precari. Io sinceramente questa la trovo una sciocchezza che

12 luglio 2013

non mi convince proprio. Anzi, a quel punto lì, la condizione della precarietà non la cambi proprio! Detto questo, so perfettamente che c'è la necessità di cambiamento - tanto per la CGIL quanto per la Fiom - di mettere in campo nuove forme di rappresentanza e d'inclusione. Ma la riunificazione passa anche dal fatto che i precari s'incazzino un po' di più! Perché la verità è che, in questo Paese, non ci ha mai regalato niente nessuno! Se c'è una caratteristica del sindacato italiano, è che i diritti non ce li ha mai regalati nessuno, li abbiamo sempre conquistati, compreso lo Statuto dei Lavoratori.

Ricordo che Pio Galli - ex Segretario della FIOM di quegli anni - diceva sempre che, tutte le volte che sentiva dire che lo Statuto dei Lavoratori l'aveva fatto Giugni, s'incazzava come una biscia, perché per lui lo Statuto dei Lavoratori l'avevano conquistato i metalmeccanici. Sono stati loro a conquistarsi le assemblee, il contratto e i diritti, quando non c'erano: lo Statuto è stata la conseguenza diretta di quella durissima lotta. Questo è un elemento da cui partire e che dimostra due cose: da un lato, il basso livello delle imprese e delle logiche imprenditoriali di questo Paese dal Novecento in avanti; dall'altro lato, che se non sono i lavoratori, nella loro autonomia, che si organizzano, si riunificano e costruiscono coalizioni per provare a cambiare la propria condizione, non si cambia nulla. Allora, si pone il problema di un'innovazione contrattuale e anche dell'azione sindacale, che va messa in campo per affrontare la situazione. Dico questo perché, per poter ripartire con una contrattazione che sia in grado di intervenire e di mettere in campo nuovi modelli organizzativi, dobbiamo ripensare tutta una serie di diritti che non abbiamo.

La verità è che, in questo Paese, i principi costituzionali non sono mai stati affermati sul terreno della legislazione - diciamola tutta - anche per colpa delle organizzazioni sindacali che, assieme alla politica e alle organizzazioni imprenditoriali, non si sono mai accordati, per arrivare ad un processo di questa natura.

Se nella fase attuale c'è una produzione legislativa, che è stata fatta per rendere ancora più difficile l'ottenimento dei diritti, allora diventa necessaria - secondo me - una nuova lotta di conquista di diritti contrattuali, che deve necessariamente porsi il problema di affermarli anche attraverso una nuova legislazione sul lavoro. Questo è un elemento di rottura con il passato, anche nella testa del sindacato, e vi dico alcune cose che penso.

Se vogliamo combattere e porci il problema della riunificazione, dobbiamo dire che 290 contratti nazionali di lavoro sono una follia pura, che dobbiamo superare! Se vogliamo andare verso una riunificazione, dobbiamo porci il problema della costruzione del contratto dell'industria, del sindacato dell'industria e di altre grandi aggregazioni. Tutto questo, dentro l'idea di una legge sulla rappresentanza che, non illudiamoci, dovrà essere molto diversa da quella che adesso chiede anche Marchionne! Ho recentemente sentito un autorevole sindaco dire che, dopo la sentenza della Corte Costituzionale, anche la FIOM dovrebbe fare qualche passo indietro. Io, sinceramente, non mi sono accorto in questo periodo di aver fatto dei grandi passi in avanti! Quindi non riesco proprio a capire cosa dovrei fare ancora.

Penso che anche il problema del salario orario minimo garantito per legge, sia un altro tema che ci dobbiamo porre. Se non lo vogliamo contrapporre ai contratti nazionali - perché diversamente da altri, noi pensiamo che i contratti nazionali vanno riconquistati e non tolti - dobbiamo arrivare a una legge sulla rappresentanza, che garantisca due cose. In primo luogo, il fatto che questa legge serva a garantire che ogni sindacato sia scelto liberamente dai lavoratori e ogni sindacato sia misurato e certificato in base agli iscritti. In secondo luogo, deve garantire che, una volta fissati minimi i contrattuali tramite il contratto, quelli devono diventare il salario minimo sotto il quale non si va.

Un altro tema centrale, che non è sufficiente inserirlo nei contratti, è la riunificazione del lavoro: uno dei principi sindacali che, secondo me, deve essere introdotto è che a parità di lavoro deve corrispondere parità di retribuzione e di salario. Insomma, la contrattazione deve trovare il modo di

12 luglio 2013

inserirsi in un sistema legislativo, che affermi e incardini questi elementi, sotto i quali non si può sostanzialmente andare.

Non vi nascondo che tutto questo porta a una discussione interna e sul ruolo del sindacato, su come esercita i suoi diritti in relazione ai principi costituzionali. Ma – lo dico sinceramente - oggi è arrivato il momento di fare questa discussione! Ed è dentro a questa idea che io penso sia necessario arrivare anche al reddito di cittadinanza, che non è il salario minimo garantito. Sono due cose tra loro diverse, almeno nella mia testa! Perché il salario minimo garantito orario è quello che si garantisce a chi lavora; il reddito di cittadinanza, che secondo me deve essere più basso di quello che si prende lavorando, deve avere un'altra funzione. Però il bisogno di un reddito di cittadinanza c'è, eccome! Può, infatti, essere uno strumento utile a garantire il diritto allo studio, ma anche a combattere il ricatto della precarietà. Perché oggi siamo di fronte al fatto che le persone con contratti precari non sanno nemmeno se lavoreranno il giorno dopo oppure no, non sanno nemmeno come sopravvivere se perdono il lavoro, perché non hanno diritto ad alcun ammortizzatore sociale. Non sono tutelati nemmeno come cittadini, perché non hanno la possibilità di sopravvivere e sono di fronte ad una ricattabilità che non ha precedenti! Da questo punto di vista, si pone allora il problema di una riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali, che da un lato tuteli tutte le forme di lavoro e dall'altro introduca un'idea inclusiva di cittadinanza. Cioè, va affermata l'idea che - così come mi devono essere garantiti i diritti alla salute, allo studio o al lavoro - per essere un cittadino, devo avere un reddito minimo di cittadinanza. Devo poter sopravvivere dignitosamente.

Questo ragionamento - che ha creato non poche preoccupazioni - l'ho fatto ieri al Direttivo della CGIL, perché sta per iniziare la fase congressuale. Io ho posto un problema: se noi vogliamo essere il sindacato che rappresenta i lavoratori e che adesso fa delle proposte – al limite anche quella sul reddito di cittadinanza, per superare la precarietà - chi li discute questi temi, solo gli iscritti? Perché se le discutono solo gli iscritti noi, prima ancora di incominciare a discutere, impediamo a milioni di persone di poter trovare nel sindacato quel soggetto in cui possano partecipare e in cui possano mettersi in gioco. A proposito di burocrazie - come potete capire – la mia proposta non ha avuto, come primo impatto, un gran successo! Diciamo che ho visto un po' di preoccupazione. Io, naturalmente, non sto proponendo che il voto degli iscritti sia sostituito dal voto da chi non è iscritto...anzi, se faccio un ragionamento così, mi rivolgo a chi non è iscritto e gli chiedo di iscriversi! Però, se vogliamo tornare a essere quel soggetto che è in grado di offrire un terreno di partecipazione e che è in grado, attraverso la riunificazione dei diritti, di cambiare il proprio destino e la propria condizione di lavoro, non possiamo far finta che non ci siano milioni di persone che non sono rappresentate! Sto parlando tanto dei giovani quanto dei quarantenni o cinquantenni che, una volta espulsi dal mercato del lavoro, non hanno alcuna prospettiva. La verità è che, nella testa di tanti di loro, non si capisce bene noi cosa siamo o a cosa serviamo! Questo, secondo me, è un grave rischio per il sindacato e deve diventare un terreno da affrontare velocemente.

Forse, il passaggio da una fase un po' depressiva - come ci faceva notare il professor Rebecchi - a una più ottimistica, si dà se siamo in grado di poter offrire una risposta collettiva. Uno dei problemi attuali, girando l'Italia, è che la gente si sente sola e non rappresentata. Quello che mi colpisce di più, soprattutto nella situazione in cui chiudono le fabbriche, è che ognuno si sente solo. E lo voglio dire brutalmente: uno che si sente solo e vede il Parlamento che, anziché cercare di risolvere i problemi collettivi, non lavora perché deve tutelare Berlusconi, come potrà mai reagire? Capite che c'è un problema! Se poi cercherà di risolversi i suoi problemi da solo, io non vado a pensare che è un matto. Mi sembrerebbe più matto se non lo facesse! A questo punto, il problema non è della persona singola, ma il problema è nostro, di come noi ci organizziamo, di come ci modifichiamo per offrire un terreno comune. Certo, questo vuol dire cambiare anche la nostra situazione: io penso

12 luglio 2013

che la democrazia sia un elemento centrale per ridare una possibilità alle soggettività di esprimersi e, allo stesso tempo, di coalizzarsi collettivamente.

Prima è intervenuto il delegato dell'IBM, che ha detto che nella sua azienda regnano l'isolamento e l'individualismo, allora mi sono posto un problema. E' indubbio che esiste una condizione di lavoro che può portarti a questa situazione, ma dobbiamo anche interrogarsi su quali spazi noi forniamo, a quei lavoratori, per poter partecipare, per poter decidere, per potersi esprimere. Oggi, la crisi dei corpi intermedi conduce anche alla ricerca di soluzioni facili. E questo può essere molto pericoloso. Di fronte al fatto che le persone sono più sole, in questi anni, è andata avanti, da parte di tutti, l'idea che i problemi non si risolvono collettivamente, ma ci vuole un Salvatore che scende sulla Terra. Io trovo la personalizzazione, che in molti casi si è determinata nel quadro politico, un ulteriore elemento di isolamento delle persone, perché non gli offre mai una condizione vera di partecipazione e di impegno diretto attraverso un cambiamento. Cioè crea ancora più separazione tra eletti ed elettori, non facendo sentire i primi al servizio dei secondi e limitando la democrazia nel nostro Paese.

L'organizzazione sindacale – a partire dalla FIOM e dalla CGIL – deve in questa fase, tanto più che siamo alle porte del Congresso, fare esattamente l'opposto di quello che hanno fatto le forze politiche! Deve essere, cioè, un'organizzazione capace di rinnovarsi attraverso un processo democratico e partecipativo, che ridia a tutti un terreno d'iniziativa collettiva e di possibile confronto. Anche con un po' più di forza, rispetto agli ultimi anni. Perché - consentitemi una battuta - se in Ibm si sono inventati lo sciopero virtuale, mi sembra che adesso questa pratica sia molto diffusa! Quale è stata, se non lo sciopero virtuale, la risposta che CGIL, CISL e UIL hanno dato al Governo Monti sulla riforma delle pensioni?

In tal senso, il problema delle nuove proposte riguarda anche altri temi.

C'è certamente un problema rispetto al lavoro che viene svolto, dei contenuti di quel lavoro, della prestazione lavorativa, ma penso che si ponga anche un altro grande tema: noi dobbiamo riaprire il nodo della redistribuzione, non solo della ricchezza ma anche del lavoro, attraverso un intervento sugli orari di lavoro.

Pur pensando che si debba tendere ancora alla piena occupazione, se vogliamo un modello sociale di un certo tipo, non possiamo non tenere conto di quanto sta avvenendo. Anche laddove la produttività è fatta positivamente – non con l'olio di gomito ma per il valore aggiunto dei lavoratori – è impensabile che per il livello di tecnologie e d'investimenti fatti, anche nei sistemi industriali classici, si ritorni ai livelli occupazionali pre-crisi. Se questo è vero, si pone un problema di riduzione e redistribuzione dell'orario di lavoro. Dall'altra parte, abbiamo il problema di che livelli di investimenti vengono messi in campo, anche su attività che non sono direttamente produttive ma che possono oggi costruire nuovi posti di lavoro: penso alla manutenzione del territorio, penso agli investimenti in senso generale, penso alla cura delle persone.

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere anche utili, ma se fatte in questo modo, si rischia di pagare tutti delle assunzioni che le aziende avrebbero fatto comunque. Oggi il problema non è che le aziende non assumono perché costa troppo assumere, ma non assumono perché non hanno lavoro! Allora, è necessario incentivare chi usa i contratti di solidarietà, chi riduce gli orari, chi mantiene gli investimenti, chi è disponibile ad un ragionamento di altra natura. Ma questo sul piano contrattuale - lo dico anche a partire dalla FIOM – deve trovare assolutamente riscontro. Quanti contratti nazionali abbiamo siglato, senza che ci siamo posti il problema della riduzione di orario? L'ultima mediazione fu fatta durante la Segreteria di Gianni Rinaldini: in quella occasione, per tenerci aperto il principio della riduzione d'orario, tentammo di portare a casa una riduzione per chi faceva più di 15 turni. Noi, oggi, siamo di fronte al fatto che, non solo il Governo ha incentivato fiscalmente il lavoro straordinario, ma la richiesta che viene dal mondo delle imprese è esattamente

12 luglio 2013

l'opposto di quello che chiediamo noi. Le aziende vogliono lasciare a casa della gente, per aumentare gli orari individuali di lavoro.

Faccio anch'io un ragionamento sulla questione che riguarda il significato e il valore della pronuncia della Corte Costituzionale. Intanto vorrei sottolineare due aspetti.

Siccome in questi anni in tanti ci hanno detto che la FIOM non faceva più il sindacato, perché voleva fare politica o si era messa a girare per i tribunali, io invece voglio rivendicare qui il fatto che, di fronte ad una violazione dei principi costituzionali, noi, oltre a portare avanti le azioni sindacali che abbiamo messo in campo, ci siamo mossi fino ad arrivare alla Corte Costituzionale, perché venisse difesa ed applicata la nostra Costituzione. Diversamente da quelli che oggi vorrebbero cambiare la Costituzione per difendere i propri interessi, noi ci siamo appellati alla Costituzione, non per difendere gli interessi della FIOM, ma per difendere le libertà sindacali di tutti i lavoratori di questo paese. Adesso sono tutti lì a dire che bisogna leggere le motivazioni e quindi ci vuole molta cautela; ma può darsi che il dottor Marchionne non sia stato consigliato benissimo in questo percorso. Vorrei che noi riflettessimo su un punto di fondo: a Pomigliano non eravamo mica al contratto specifico di lavoro! Il primo accordo, sul quale noi abbiamo detto che non eravamo d'accordo, prevedeva una deroga dei contratti nazionali di lavoro, di messa in discussione del diritto di sciopero e del non pagamento dei primi tre giorni di malattia.

Siccome quel risultato non è andato come voleva l'azienda e hanno scoperto che si sarebbero trovati in casa un dissenso molto elevato, sono arrivati a mettere in campo un disegno complessivo, che ha introdotto - per dirla com'è - il modello americano in Italia e in Europa. Sto parlando della peggiore espressione del modello americano, nel sistema delle relazioni sindacali.

Vorrei far notare a tutti che in quel contratto c'è scritto che, per far firmare altre organizzazioni, c'è bisogno del consenso di tutti i sottoscrittori. Ciò significa che, se anche paradossalmente Marchionne accettasse la nostra presenza, basterebbe qualcun altro che si oppone - magari l'associazione dei quadri e dei capi della FIAT - per continuare a tenerci fuori. L'idea di uscire dal contratto, di uscire da Confindustria, di superare le RSU nasce proprio dalla volontà di affermare un modello in cui il sindacato che non è d'accordo non ha diritto di esistere!

Nei giorni scorsi ho incontrato i Segretari di FIM e UILM e gli ho detto che, invece di aspettare le motivazioni della Corte Costituzionale, sarebbe un gesto di grande intelligenza - sempre che vogliano continuare a essere un sindacato confederale - che anche loro, assieme a noi, inizino a richiedere alla FIAT l'applicazione dei principi della Corte Costituzionale. Sto ancora aspettando risposte!

Purtroppo la realtà è molto diversa.

Ieri a Pomigliano c'era un'assemblea; quando i nostri in cassa integrazione si sono presentati davanti ai cancelli hanno trovato la polizia, perché potevano entrare solo quelli che erano nell'elenco fornito dalla FIAT. Così i delegati della FIOM sono rimasti fuori. Oggi in Lombardia c'è un esame congiunto per la cassa integrazione e siamo di fronte al fatto che, anche con la sorpresa della Regione, la FIAT, piuttosto che venire a un tavolo di trattativa con la presenza della FIOM, ha scelto di non presentarsi ed è andata da un'altra parte con gli altri sindacati. Quindi, non siamo per nulla di fronte al fatto che la FIAT ha accettato di applicare la sentenza della Corte Costituzionale! Siamo ancora in una fase in cui, oltre ad aver dichiarato alla stampa che ci incontrerà, la pratica concreta della FIAT continua ad essere quella di sempre, come se la sentenza della Corte Costituzionale non ci fosse mai stata. Quindi, piuttosto che invitare la FIOM a fare passi avanti o indietro, la politica e il Governo pensino a dire alla FIAT che deve rispettare i principi della nostra Carta Costituzionale. Perché la decisione della Corte Costituzionale è molto chiara: quanto fatto dalla FIAT nei nostri confronti è incostituzionale!

12 luglio 2013

Dico questo perché, non solo dentro il modello proposto dalla FIAT non è prevista la contrattazione delle condizioni di lavoro, ma siamo anche dentro un sistema, che nega alla radice la possibilità di un'autonoma contrattazione tra due soggetti diversi. Se è così, tu di contrattazione non ne fai, né moderata né radicale, perché non è previsto in quel tipo di modello la possibilità di esplicitarla! A partire dalla discussione che abbiamo fatto oggi, mi sembra che sia emersa con forza la possibilità di una realizzazione nel lavoro, la possibilità che le soggettività di chi lavora possano esprimersi per modificare le proprie condizioni e addirittura il modello di produzione. Ma per far sì che questo sia possibile, abbiamo bisogno di una democrazia vera! In tal senso, credo che il pronunciamento della Corte sia un fatto importante, però oggi il passo successivo deve essere quello di una legge.

Questo tema oggi deve essere affrontato e discusso con molta forza e deve anche essere oggetto di un confronto nel rapporto con le forze politiche. Infatti, da un lato, abbiamo il problema dell'Articolo 19, perché questo è il punto che la Corte Costituzionale ha indicato come illegittimo; dall'altro lato, c'è un problema che riguarda complessivamente una legge sulla rappresentanza, che ponga il dato della richiesta di democrazia e di rappresentatività nei luoghi di lavoro. Se ci fosse stata una legge di questa natura, gli accordi separati e le pratiche della FIAT non sarebbero state possibili in questo Paese!

Allora, in virtù del nostro ruolo sindacale e dopo la sentenza della Corte Costituzionale che ci garantisce il rientro in fabbrica come a tutti gli altri sindacati, abbiamo chiesto un incontro alla FIAT, perché si possa finalmente riaprire una discussione e ci possa essere un sistema di relazioni che non esclude nessuno. Quello che succederà lo vedremo e lo affronteremo. Tengo però a comunicare - visto che la stampa me lo chiede - che allo stato attuale siamo ad uno stallo. Noi abbiamo scritto a delle persone precise e abbiamo fatto sapere che avevamo scritto. Alcuni giorni fa, il dottor Marchionne ha detto pubblicamente, durante la sua visita alla Sevel, che era disponibile ad incontrarci. Però, allo stato attuale - a meno che non arrivi in queste ore - io non ho ricevuto una risposta da FIAT. Perché se vuoi fissare un incontro, bisogna banalmente che qualcuno ti chiami o ti scriva, magari dicendoti che risponde al tuo invito e fissando una data, un luogo e un'ora. Questo passaggio a oggi non esiste e la FIOM ha solo informazioni giornalistiche.

Anche in questo caso, la politica mi sembra aver perso un po' la misura. Sarebbe utile che, chi fa politica e ha delle responsabilità, tornasse a parlare delle questioni che conosce e delle problematiche di cui si dovrebbe occupare.

In più, mi permetto di dire che noi abbiamo chiesto al Governo - oltre che alla FIAT - di aprire urgentemente un tavolo sulle politiche industriali del gruppo. Vorrei ricordare che ci sono due stabilimenti, Termini Imerese e Irisbus, che, se nel giro di qualche mese non si trova una soluzione, rischiano seriamente la chiusura: tra ottobre e novembre potrebbero partire le lettere di licenziamento per tutti i lavoratori. A proposito di chi non chiude stabilimenti nel nostro paese! Contemporaneamente, i lavoratori di Mirafiori - che sono stati fatti votare, perché doveva esserci un impegno come ricordava Nina Leone - a distanza di due anni e mezzo dal referendum, lavorano in 900 per soli tre giorni al mese, su un totale di 5600 persone.

Oggi, in base al processo che è andato avanti, il gruppo FIAT che avevamo nel 2009 non esiste più. L'azienda è stata divisa in due - tra settore auto e settore industrial - e, in entrambi i casi, la testa e le società sono state spostate all'estero, mentre in Italia continuiamo ad avere solo cassa integrazione, nessun nuovo prodotto e nessun investimento. Marchionne dice che non vuole soldi pubblici, forse in Italia dico io! Perché quelli che ha preso in Brasile, Serbia, Stati Uniti non sono forse soldi pubblici? Non è che sono diversi. È veramente una sciocchezza far finta di credere a queste cose! In tutto il mondo - dalla Germania, alla Francia, agli Stati Uniti, al Giappone, alla Corea - l'industria automobilistica e dei mezzi di trasporto, proprio per l'importanza che ha, risponde a delle linee di politica industriale e riceve interventi pubblici. Quindi non è un vanto il

12 luglio 2013

fatto che in Italia non sia così, ma è un problema! Perché siamo l'unico paese industriale al mondo che ha una sola casa automobilistica e, guarda caso, adesso questa scelta la si sta pagando con un prezzo molto pesante, con un rischio molto concreto.

Noi chiediamo, non solo che ci sia un'applicazione e un rispetto delle leggi, ma che si riapra una discussione sul problema del lavoro, dell'occupazione e delle politiche industriali.

Io penso che la discussione di oggi - così come tutte quelle che abbiamo fatto e che faremo a partire dal pensiero di Claudio - pongono un preciso elemento: oltre all'analisi del passato e dei mutamenti in atto, è fondamentale ritrovare un progetto, una proposta, un'azione, un rinnovamento dell'organizzazione sindacale, per provare a cambiare la situazione e quindi a ridare un futuro. Lo dico perché, se è vero che i lavoratori dipendenti - come qualcuno ci ha ricordato - non sono diminuiti ma anzi aumentati, il bisogno di sindacato e di organizzazione è oggi più forte che mai. E noi dobbiamo cambiare per dare risposte a questo bisogno, perché le “forme” con cui abbiamo lavorato fino adesso non sono più in grado di rispondere.

Infine sottolineo un altro tema, che non apro adesso perché sarà elemento di discussione in una delle prossime iniziative: è indubbio che una nuova rappresentanza politica del lavoro, nell'autonomia che il sindacato deve avere, è l'altro grande strumento che abbiamo - come ci ricordava il professor Rebecchi - per uscire dalla depressione. Se chi produce la ricchezza di questo Paese non si sente mai rappresentato, significa che c'è qualcosa che non funziona. Questo sarà uno dei temi che, nei prossimi mesi, discuteremo in continuità con i ragionamenti di oggi e per ricordare al meglio il pensiero di Claudio. Grazie.

*Un contributo scritto al Seminario*

### **La soggettività in crisi del lavoro cognitivo. Alcune considerazioni.**

di Salvatore Cominu\*

Anzitutto, grazie agli organizzatori del convegno per l'invito; mi rammarico per non potervi partecipare fisicamente, causa imprevisti. Poiché credo che pochi dei presenti mi conoscano, premetto che nella vita quotidiana svolgo ricerche su temi socioeconomici per conto di società e centri studi privati, enti pubblici, fondazioni. Sono anche titolare di una partita Iva, per cui il tema su cui mi è stato richiesto di intervenire (*soggettività e nuovi lavori*) costituisce per me, al tempo

---

\* Ricercatore, Università di Torino

12 luglio 2013

stesso, “oggetto” di lavoro e condizione esperita in prima persona; per dirla con una battuta, diciamo che sono un *osservatore partecipante*.

Il problema, quando parliamo di “nuovi lavori”, è definire il campo. Quando si parla di “nuovo” (è più di venti anni che se ne parla) si rischia di avvalorare una rappresentazione duale del lavoro nella “nuova” economia, che contrappone una componente *solida* (impiegata a tempo indeterminato in unità produttive di una certa ampiezza e stabilità nel tempo, con prestazioni regolate da contratti collettivi e alcune fondamentali tutele sociali) a una seconda liquida, caratterizzata da prestazioni individualizzate, instabili e poco tutelate. Ora, uno dei meriti (di cui avremmo fatto a meno) della crisi in corso è avere decostruito questa immagine, che impedisce di riconoscere, da un lato, gli elementi comuni ai rispettivi campi, dall’altro le stratificazioni (in termini di diritti, redditi, qualità del lavoro, ecc.) in ciascuno di essi. Per quanto attiene ai primi, si pensi alla questione della *precarietà*, a lungo identificata con il lavoro a termine. Nelle tante interviste che mi è capitato di realizzare in questi anni ho trovato sia lavoratori e lavoratrici a termine del tutto felici (categoria negli ultimi anni quasi scomparsa, a dire il vero) e impiegati a tempo indeterminato che si sentivano in tutto precari – poiché le aziende in cui lavoravano potevano essere chiuse o delocalizzate, o avevano salari bassi, o sentivano comunque di avere scarso controllo sulle loro esistenze. Per quanto riguarda le stratificazioni, possiamo limitarci a osservare che non esiste un solo precariato, ma una molteplicità di condizioni che configurano meccanismi d’*inclusione differenziale* degli individui nella società. Credo che sia più corretto fare riferimento al “nuovo” come ad un processo, di lungo periodo, di erosione della cittadinanza sociale contestuale al farsi incerto dello statuto del lavoro nel quadro delle trasformazioni socio-economiche contemporanee, che oggi precipita in un diffuso senso di svalorizzazione, ribadisco, abbastanza trasversale a settori e formule d’impiego.

*Il contesto: svolta cognitiva e nuove diseguglianze*

Certamente, dalla fine degli anni Settanta, si è realizzata (a livello mondiale) una profonda trasformazione degli assetti capitalistici a livello macro – *interdipendenza* globale della produzione e dei mercati, *finanziarizzazione* dell’economia – e quelli attinenti l’organizzazione e il contenuto del lavoro e la stessa forma-impresa. Lasciamo sullo sfondo i processi macro per focalizzare l’attenzione sui secondi; è qui infatti che prendono forma soggettività e culture di lavoratrici e lavoratori. Il quadro è dato dalla “svolta cognitiva” dell’economia e del lavoro,<sup>1</sup> trainata dall’affermarsi simultaneo di svariati processi tecnologici, economici e sociali.<sup>2</sup> Di questa svolta è stata data spesso una visione edificante, basata sull’idea - priva di fondamento empirico - di una tendenza lineare alla sostituzione di attività poco qualificate con altre a elevata intensità di conoscenza, e di quella correlata che preconizzava l’accesso generalizzato di una nuova generazione di *knowledge worker* ad una classe media integrata e relativamente benestante.

La terziarizzazione dell’economia, è bene ricordare, è fatta di business service, ICT, industria culturale, ma anche di catene commerciali e servizi operativi, che impiegano un esercito di commesse, cassieri, addetti pulizie, colf, facchini, ecc.. Richiamo questa banalità per sottolineare la persistenza di una *operaietà* anche nel capitalismo cognitivo. Economia della conoscenza e terziario povero sono sovente due facce della stessa medaglia: l’industria logistica usa sofisticati sistemi di *supply chain management* ma anche facchini e carrellisti. Il lavoro nel terziario non qualificato, peraltro, non si pone all’esterno della svolta “cognitiva”, il cui tratto distintivo è la messa al lavoro di capacità, attitudini personali, skill conoscitivi e relazionali. Non solo nella ricerca e sviluppo, ma anche nei supermercati, nei *call center*, negli innumerevoli luoghi del lavoro di cura. Adottando questa prospettiva si può affermare, come propone l’economista Enzo Rullani, che “*quasi tutti oggi possono essere considerati lavoratori della conoscenza*”.

12 luglio 2013

Ciò detto, ed è su questa specifica frazione che intendo soffermarmi, una parte sensibilmente cresciuta del lavoro nel “nuovo capitalismo” (accontentiamoci di definirlo così) si compone di soggetti scolarizzati che svolgono attività intellettuali di differente complessità. Questa popolazione, o frazioni di essa, è stata descritta in svariati modi: analisti dei simboli (Reich), *knowledge worker* (Drucker), professionisti nelle organizzazioni (Butera), classe creativa (Florida), *networker* (Knights-Murray-Wilcott), lavoratori cognitivi (Cillario, e con significati differenti Fumagalli e Vercellone), lavoratori autonomi di seconda generazione (Bologna), capitalisti personali (Bonomi-Rullani), e molti altri. Nel complesso, gli autori citati concordano nel rilevare come il lavoro sia oggi più conoscitivo, più autodiretto, meno routinario. Queste tendenze non hanno tuttavia prodotto una "quasi classe", convergente per potere, reddito o reputazione, ma posto le condizioni per una nuova disegualianza. Importanti fattori di stratificazione sono ad esempio la posizione occupata nel ciclo *produzione-trasmissione-utilizzo* di conoscenza<sup>3</sup>, il *valore convenzionale delle conoscenze "certificate"*, la *regolazione del mercato del lavoro e le caratteristiche dei regimi di welfare*. In breve, lungi dal qualificarsi per omogeneità, il lavoro cognitivo appare profondamente articolato: è opportuno distinguere al suo interno almeno uno strato superiore da uno inferiore, caratterizzato spesso da compensi contenuti, discontinuità lavorativa, banalizzazione delle prestazioni richieste.

#### *Prima della grande crisi*

Paradossalmente, se è non si può individuare nei lavoratori “cognitivi” un gruppo socialmente omogeneo dal punto di vista delle posizioni “di classe”, molti elementi comuni sono riconoscibili nel campo dei valori, delle culture, della soggettività che esprimono.<sup>4</sup> Alcune parole-chiave di questa soggettività, secondo il punto di vista che mi sono fatto intervistando e frequentando lavoratori cognitivi, sono *precarietà*, *creatività (o talento)*, *professionalismo* e *merito*. Vediamole brevemente.

- La condizione di *precarietà* è stata abbondantemente squadernata nei suoi aspetti analitici e nelle sue valenze politiche, mi sembra superfluo tornare in questa sede su questo. Più che alla sua definizione “oggettiva”, mi sembra importante assumere la precarietà come dimensione esistenziale incorporata da vasti strati di lavoratrici e lavoratori (per quanto, come si è detto, esistano tante forme di precarietà). La precarietà è un dispositivo di assoggettamento, non un accidente, ma è anche un *habitus*, inteso come sistema di schemi percettivi, di pensiero e di azione acquisito in maniera duratura.
- *Creatività e talento*. Oggi proposto nelle varianti retoriche della start up innovativa e della *social innovation*, il mito della *creatività* si è affermato con grande rapidità all’inizio dello scorso decennio. Un successo che aveva una spiegazione normativa: il mito della creatività contribuiva infatti a conferire identità a un lavoratore – spesso riluttante a definirsi tale - con alto *commitment*, ripagato con monete simboliche delle spesso avare gratificazioni materiali. Perché mito? L’idea per cui il lavoro “dopo Ford” sia fatto prevalentemente di azioni creative o conoscitive è del tutto fuorviante – proprio l’affermarsi delle ICT ha anzi prodotto

12 luglio 2013

nuovi livelli di standardizzazione e riproducibilità seriale delle performance, anche nel lavoro dei *professional*. La creatività, tuttavia, non è una vuota retorica: tantissimi lavoratori cognitivi si percepiscono come “creativi”, sono socializzati ai valori del “nuovo capitalismo” ma esprimono nel contempo valori mutuati da subculture *bohémien*. Lo studioso americano Andrew Ross definì questo mix di individualismo e cultura libertaria come etica *no collar* (Ross, 2003). Creatività, dunque, da una parte come ideologia di destrutturazione del patto novecentesco tra economia e società, dall’altra dispositivo per la creazione di un “riconoscimento per opposizione” (rispetto al modello fordista) delle vite messe al lavoro, ben oltre i confini di professioni dai nomi esotici come blogger, community manager, web designer, cool hunter e via di seguito.

- Le retoriche del *merito* sono un esempio di come la parola “travesta il pensiero”: non hanno l’obiettivo di “selezionare i migliori”, ma di legittimare le diseguaglianze sociali. “Premiare il merito”, però, non è solo lo slogan di chi invoca sempre nuove sforbiciate alla spesa pubblica, ma anche l’aspettativa individuale di tantissimi lavoratori che si sentono penalizzati da un sistema che premia altre qualità (le relazioni, l’origine familiare, ecc.). Il merito, da ideologia di legittimazione delle diseguaglianze, sembra divenuto uno strumento di critica dello status quo. Non può tuttavia sfuggire che la retorica del *merito* abbia assolto la funzione di promuovere una convergenza tra *declassatori* e *declassati*, contro la “casta”, gli “spreconi” gli “assistiti” – e le componenti democratiche e universalistiche del welfare.
- *Professionalismo*. Alla condizione di professionista<sup>5</sup> è normalmente associata un’adeguata dotazione di capitale culturale, una posizione vantaggiosa sul mercato, gratificanti ricompense materiali (reddito) e immateriali (prestigio). La moltiplicazione di profili lavorativi intellettuali ha ampliato notevolmente il numero di quanti si percepiscono come *professionisti*, ben oltre il campo delle professioni regolamentate. Percepirsi come professionisti, anche quando la materiale condizione sembrerebbe descrivere realtà differenti, ha conseguenze importanti sia sul piano della solidarietà sia su quello della domanda politica, producendo nei fatti una tendenza a defezionare dall’azione collettiva e a organizzarsi secondo logiche corporative miranti ad ottenere riconoscimenti analoghi a quelli delle professioni liberali.

Precarietà, mito del talento/creatività, retoriche del merito, professionalismo, hanno costituito alcuni dei dispositivi (ma anche alcune disposizioni, se mi si consente il gioco di parole) per una “soggettivazione” del lavoro cognitivo. Personalmente, sono convinto dell’ambivalenza di questi valori, che ritengo appropriabili, a date condizioni, per una valorizzazione del lavoro. Non possiamo però negare che in questi anni abbiano funzionato come dispositivi di cooptazione e neutralizzazione degli aspetti conflittuali insiti anche nella nuova economia. Hanno fornito materia prima per l’assoggettamento personale e una rinnovata *etica stakanovista*, contribuito a riprodurre una visione individualizzata del lavoro e dei conflitti, alimentato nuove forme di alienazione e patologie (senso di inadeguatezza, stress, burn out, disturbi ciclotimici) che meriterebbero di essere indagate in modo sistematico.

*Crisi della soggettività postfordista*

12 luglio 2013

Nella crisi questi dispositivi sembrano essersi incrinati. Il postfordismo – qualunque cosa abbia significato – è alle spalle. Possiamo dunque iniziare a declinare al passato questo racconto?

Il dato da cui partire è il venire meno di molte delle condizioni che avevano favorito lo sviluppo del lavoro cognitivo qualificato. I tagli alla spesa pubblica e al welfare, il ridimensionamento degli investimenti collettivi e privati nella ricerca e nei servizi avanzati, il patto di stabilità interno, la stessa ritrosia delle imprese (o della loro maggioranza) a investire in innovazione, oltre che al crollo del ciclo dell’immobiliare, hanno presentato un conto salato in termini di occupazione e prospettive dei lavoratori cognitivi, tra i gruppi più colpiti dalla crisi. Guardiamo cosa è successo alla struttura professionale del paese in questi anni. L’incidenza dell’occupazione qualificata,<sup>6</sup> che tra il 2001 e il 2008 era salita dal 30,6% al 39,3% del totale degli occupati, seguendo un ritmo di crescita analogo agli altri paesi europei, nel triennio 2008-2011, è risultata in calo di cinque punti percentuali (in controtendenza rispetto a quasi tutti i paesi occidentali). Le previsioni dell’Isfol indicano per i prossimi anni una stagnazione delle professioni ad elevata specializzazione e una crescita di quelle elementari (ma basterebbe guardare la graduatoria delle professioni più richieste ai CPI per rendersene conto).

Questo dato andrebbe letto accanto a quelli relativi ai livelli d’istruzione della popolazione e della forza-lavoro in Italia,<sup>7</sup> al problema della scarsa convertibilità degli investimenti educativi in posizioni coerenti con le aspettative di mobilità alimentate dalle carriere scolastiche, al mediamente contenuto livello delle retribuzioni assicurato dal possesso di un elevato titolo di studio,<sup>8</sup> aspetto che trova conferma anche in alcune ricerche empiriche.<sup>9</sup> Occorre domandarsi seriamente se non stiano prendendo forma nuove configurazioni strutturali che riflettono un silente ma progressivo slittamento dell’economia italiana nella divisione internazionale del lavoro.

In questo quadro sono entrate in crisi anche alcune rappresentazioni soggettive del lavoro cognitivo. Si pensi al mito della professionalità e della creatività. Assai più il declassato, il cervello in fuga, i trentenni che ritornano dai genitori o che per vivere ricevono da questi aiuti economici, piuttosto che il creativo, sembrano impadronirsi della scena e rappresentare oggi figure emblematiche del lavoro cognitivo.<sup>10</sup> La domanda di meritocrazia ha assunto toni rancorosi e anticasta, per quanto personalmente ritenga che le espressioni politiche che hanno raccolto, alle ultime elezioni politiche, un ampio consenso proprio tra lavoratori cognitivi e precari, siano da interpretare anche come segnali positivi (insomma, sono tra quelli che vedeva il bicchiere mezzo pieno, pure consapevole dei rischi insiti nell’affermazione del M5S).

In secondo luogo, e mi sembra un aspetto sottovalutato, la ricerca da parte di frazioni importanti di capitale finanziario e industriale di ambienti più “favorevoli agli investimenti” e di una parziale ricostruzione dei sottostanti “materiali” del valore finanziario, è perseguita attraverso interventi regolativi regressivi, ma anche attraverso la ristrutturazione di alcuni settori, tra cui quello dei servizi avanzati, all’insegna di una maggiore industrializzazione. Il lavoro cognitivo, è prevedibile ed è quanto sta avvenendo, sarà più organizzato secondo criteri tendenti a realizzare economie di scala, sia mediante l’ausilio di tecnologie più potenti (e in grado di sostituire parte delle funzioni intelligenti) sia attraverso l’adozione di procedure standard e schemi organizzativi riproducibili. In altre parole, è prevedibile una ulteriore divaricazione tra un nucleo *super professional* e lo strato inferiore dei knowledge worker. Per questi ultimi, il futuro sarà fatto assai più di banalizzazione delle competenze, che di atti creativi e appaganti sotto il profilo della crescita professionale.

*Alcune evidenze e il problema dell’azione collettiva*

Per chiudere il cerchio della riflessione, credo che sia poco interessante, in questa sede, discutere

12 luglio 2013

questi temi se non fossimo tutti alla ricerca di una rivitalizzazione dell'azione collettiva e delle leve per invertire i rapporti di forza tra le classi e i gruppi sociali. Detto chiaramente, non credo che l'entrata in crisi dei dispositivi su cui ci siamo soffermati prelude automaticamente alla riscoperta, o alla scoperta ex novo, dell'azione collettiva organizzata sul terreno dei rapporti capitale-lavoro da parte di ampi settori di lavoro cognitivo. Non mancano vertenze singole o episodi di mobilitazione, ma l'idea di una proletarianizzazione del lavoro cognitivo, che sembrerebbe implicita nell'idea di declassamento, non mi sembra corrispondere alla percezione che ne ha la larga maggioranza dei suoi protagonisti.

Non valuto impossibile, ma certamente problematica, anche la possibilità di sviluppare coalizioni sociali e politiche tra lavoratori dequalificati dei servizi e della manifattura e la composizione del lavoro cognitivo di cui abbiamo parlato, anche se questi diversi mondi sociali condividono non pochi elementi (la precarietà, l'interesse ad avere buoni e funzionanti servizi pubblici e coperture di welfare). Parliamo di soggetti con aspettative diverse; laddove probabilmente i primi, in questa fase perlomeno, si “accontenterebbero” della sicurezza del posto di lavoro e dei correlati benefici, i secondi, intrisi come sono di etica professionale, aspirano a riconoscimenti coerenti con l'immagine che hanno di sé (fare lavori gratificanti e formativi, godere di maggiore prestigio sociale, vedere “premiato” il merito, eccetera).

Ciò non significa però considerarli inerti e consegnati all'individualismo rancoroso. Se guardassimo alla composizione sociale dei movimenti e delle pratiche sociali normalmente considerate progressive degli ultimi anni, scopriremmo facilmente che uno dei principali motori degli uni e delle altre sono stati quasi sempre soggetti rientranti in questo gruppo. Lo si vede nelle pratiche del consumo critico, della tutela dei territori, nei movimenti dei cosiddetti beni comuni, come nelle sollevazioni popolari in Spagna, Stati Uniti, Cile, Turchia o Brasile. Lo stesso fenomeno del M5S, con tutte le ambiguità di cui si è detto, sembra composto soprattutto da questa materia sociale. Si dirà che si tratta di pratiche che prendono forma al di fuori dei luoghi di lavoro. E' vero, ma si consideri anche che per tantissimi lavoratori cognitivi la demarcazione netta tra produzione e riproduzione, tra lavoro e vita, appare praticamente impossibile da tracciare (e del resto, lo stesso capitalismo contemporaneo estrae valore indifferentemente dalla produzione di merci e dalla messa al lavoro delle vite nel loro insieme).

Meglio sarebbe assumere, per promuovere l'azione collettiva dei lavoratori cognitivi e il loro sentire comune rispetto ad altri settori del lavoro, concentrarsi sulle ambivalenze dei loro valori. E assumere come programma la declinazione in forma sociale e collettiva della creatività, del merito, della professionalità. Come diritto alla creatività e all'autonomia, come merito collettivo, come professionalità legata alla qualità dei prodotti e alla cura delle condizioni comuni che ne sono alla base. Occorre qui sfatare un mito. Nonostante una parte (appartenente allo strato superiore dei *knowledge worker* più legato all'economia di mercato – corporations, finanza, real estate) costituisca la base militante del neoliberalismo, la maggioranza dei lavoratori cognitivi sono tra le figure che più dipendono da buoni e funzionanti sistemi di welfare e dall'esistenza di investimenti collettivi.<sup>11</sup> Lo sviluppo della creatività e del talento, lungi dall'essere promosso dalla deregolazione dei mercati, richiede in realtà un surplus di beni collettivi. Questa riflessione ha due facce: anche i lavoratori creativi devono scegliere tra la tentazione di una chiusura corporativa e la promozione di una nuova etica cooperativa. La logica “un cervello, un creativo” costituiva l'approccio prevalente, ma il lavoro creativo, si può dire, è risultato di lavoro condiviso, non di geniali intuizioni individuali.

12 luglio 2013

Una politica per il lavoro cognitivo dovrebbe porre dunque al centro lo sviluppo delle risorse comuni: incentivare la formazione continua, oggi pura retorica, premiare la ricerca personale e collettiva, dare la possibilità di conciliare vantaggiosamente i tempi della vita e del lavoro – che è problema di tutti, non della sola componente femminile – sostenere la riconversione delle carriere e la possibilità di reinventarsi, attraverso adeguati strumenti di accompagnamento e di tutela dai rischi *del* mercato e *nel* mercato. L’inconsistenza dei programmi di welfare improntati alla *flexicurity*, nel nostro paese, espone questa composizione socio-professionale ai rischi derivanti dai periodi di inattività, sottoccupazione o, peggio ancora, di una svalutazione delle competenze. Sono da tempo convinto che l’introduzione di un *reddito sociale* costituirebbe una misura di vitale importanza per il lavoro cognitivo, nella consapevolezza che questo andrebbe declinato insieme come trasferimento monetario incondizionato per chi non possiede un lavoro, come salario minimo per chi lo possiede, come accesso garantito ai servizi pubblici per tutti. So che sull’argomento permangono molte perplessità, anche etiche; mi chiedo però perché, se i detentori di liquidità preferiscono tenerla nei circuiti finanziari anziché trasformarla in capitale, il possesso di un lavoro debba essere ancora considerato il metro esclusivo per misurare il diritto ad una piena inclusione negli assetti della cittadinanza sociale.

NOTE:

<sup>1</sup> Alla definizione di “economia della conoscenza” ritengo preferibile quella di “capitalismo cognitivo”, ritenendo la prima o troppo generica o fuorviante (ogni regime di produzione, nella storia, si è fondato sulla *conoscenza*), mentre la seconda definizione sottolinea la dimensione cruciale assunta dalla conoscenza incorporata nel lavoro vivo all’interno dei rapporti sociali di produzione.

<sup>2</sup> Tra cui lo sviluppo delle ICT, l’accorciamento del ciclo di vita dei prodotti, l’affermarsi di modelli organizzativi basati sulla parziale ricomposizione della frattura tra fasi ideative, progettuali ed esecutive che costituiva cifra dell’organizzazione taylorista, la scolarizzazione di massa che ha ampliato l’offerta di lavoratori istruiti, ecc

<sup>3</sup> Tra coloro i) che *creano* conoscenza ii) che *trattano* conoscenza rendendola disponibile per scopi industriali (quelli ricompensati in modo più vantaggioso) iii) che *utilizzano* conoscenza le condizioni, più che convergere, sembrano distanziarsi.

<sup>4</sup> Romano Alquati definiva la soggettività come “*sistema di credenze, visioni e concezioni, rappresentazioni e saperi, conoscenze e cultura [...] e desideri, certi aspetti dell’immaginario e pure delle passioni e della volontà, ecc.*”

<sup>5</sup> Secondo la definizione fornita da Luciano Gallino nel suo Dizionario, “*una Professione è un’attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato principalmente a tale scopo. Così definita, la P. conferisce di norma a chi la svolge prestigio e reddito medio alti o alti [...], sia la P. svolta a titolo di lavoro dipendente come i dirigenti di professione oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti*”

<sup>6</sup> Convenzionalmente coincidente con gli occupati nei primi tre grandi gruppi professionali della classificazione ISCO, ossia 1) *dirigenti, manager e imprenditori* 2) *professionisti ad elevata specializzazione* 3) *tecnici superiori*.

<sup>7</sup> Le persone di 25-64 anni che in Italia posseggono un diploma è di 18 punti percentuali inferiore alla media europea; altrettanto significativo lo scarto relativo ai titoli universitari (14,5% in Italia, 25,7% media EU25), ancora più ampio tra i giovani adulti di 25-34 anni (20,2% in Italia, 32,9% media EU25).

<sup>8</sup> Secondo il rapporto periodico Alma Laurea, le retribuzioni ad un anno dalla laurea, già contenute (1.150 euro per i laureati di primo livello e 1.100 euro scarsi per i titoli specialistici), stanno ulteriormente perdendo potere d’acquisto.

<sup>9</sup> Ne cito una realizzata nel 2012 tra “nuovi” e “vecchi” professionisti a Roma e Milano, che rilevava la presenza di importanti scompensi e di una evidente polarizzazione tra una minoranza con redditi forti – solo il 13,4% superava infatti al netto di tasse e contributi i tremila euro mensili – e soggetti con compensi molto contenuti – 30% circa al di sotto dei mille euro mensili, 55% inferiore ai millecinquecento. Un quarto del totale dei rispondenti riusciva a vivere grazie al supporto delle reti familiari, mentre il 14 per cento attingeva dai risparmi accumulati in precedenza.

<sup>10</sup> Anche in ciò vi sono tuttavia visioni retoriche. La cosiddetta “fuga dei cervelli”<sup>10</sup> all’estero costituisce un fenomeno da non trascurare ma quantitativamente più contenuto rispetto ad altre traiettorie migratorie, tra le quali un posto di primo piano continua ad essere ricoperto dai trasferimenti dalle regioni del Sud verso quelle del Centro-Nord. La maggioranza dei giovani, però, è costretta a

12 luglio 2013

comunque fortemente incentivata a non abbandonare la casa dei genitori. secondo dati ISTAT, 71,4 per cento delle giovani tra i 18 e i 29 anni e l'83,2 per cento dei maschi vive con i genitori.

<sup>11</sup> Non casualmente, al primo posto tra le rivendicazioni di Acta, una molto attiva Associazione di Consulenti del Terziario Avanzato con sede a Milano, compare il sostegno agli investimenti, pubblici e privati, in capitale umano