

La solitudine dell'uomo flessibile: frammenti di sindacato, inquietudini di partito

Di Eugenia Corbino

La questione del lavoro è, di certo, uno dei temi fondanti della civiltà moderna. A partire dalla Rivoluzione Industriale, l'approfondimento del nodo tra sviluppo economico, progresso tecnico-scientifico, trasformazioni del modo di operare e relative condizioni politico-sociali, rappresentano temi centrali per un dibattito che, a buon ragione, ha valenza pluri-disciplinare e senza cui, forse, risulterebbe assai più problematico cogliere appieno il senso della nostra esperienza individuale e sociale.

Fase attuale dell'evoluzione/involuzione del valore-lavoro, è quella dell'utopia dell'impiego a tempo indeterminato e della comparsa dell'uomo "flessibile", aggettivo ormai sinonimo di nomadismo e precarietà, emerso a seguito della scomparsa della classe operaia; un'estinzione che mina il sindacato nella sua versione più tradizionale, in una società che s'appella sempre più ai semplici cittadini, singoli individui, "entità deboli" facilmente ricattabili dalle "identità dominanti". Gli stessi partiti politici europei, da sempre legati alle organizzazioni dei lavoratori, nella nuova veste di *catch all parties*, hanno subito tale metamorfosi, non identificandosi più con i vecchi gruppi sociali ormai sbiaditi ma, con soggetti destinati a raccogliere il consenso attraverso "convenzioni" individuali filtrate e "stipulate" dai media, internet, la televisione.

Certo, il lavoro non è scomparso, anzi, pare crescere, soprattutto qualitativamente. E' la vecchia classe plasmata dal fordismo, indifferenziata e indistinguibile, ad aver ceduto il passo alla "varietà e pluralità". Fatto che parrebbe di per sé positivo ma che ha, essenzialmente, "sfilacciato e indebolito": mutate sono le forme contrattuali, oggi moltiplicatesi, come pure i rapporti di lavoro, spesso unilaterali e arbitrari, su cui pare strettamente cucirsi la remunerazione. E' di conseguenza venuta meno quella filosofia, per anni fertile, mirante a premiare la stabilità e l'anzianità di servizio, con la conseguenza di un vero e proprio capovolgimento di valori: parole come scatti d'anzianità, indennità di liquidazione, pensione, sono, per le nuove generazioni immagini "di un miraggio", benefici riservati a "genitori e nonni".

Siamo, così, di fronte a un processo di personalizzazione del rapporto di lavoro che inverte, confonde, rende insicuri. Se, in precedenza, la persona era "inglobata", e, in parte, "protetta", dal vecchio contratto, appunto collettivo, oggi, grazie pure all'avvento di sempre più complesse tecnologie, le competenze richieste, specialistiche, minuziose, proiettano tutta la responsabilità sull'individuo "nudo e crudo", solitariamente esposto ai rischi e al peso di una domanda esigente. E la flessibilità, che avrebbe potuto essere sinonimo, in positivo, di varietà, movimento, associata a competenza, libertà, si è, al contrario e in negativo, risolta in non-garanzia, incedere caotico, onere che genera precarietà e, soprattutto, non libertà, poiché il lavoro, così destrutturato, "invade",

confonde i piani: il computer, il telefono mobile che l'azienda fornisce, diventano mezzi di produzione che rendono il lavoratore sempre disponibile, controllabile; persino la casa, sia essa sinonimo di una dimensione privata, è “occupata” dalla professione flessibile.

Di fronte a simili cambiamenti, pure il conflitto sociale attorno al lavoro, ha perso il proprio spessore. Segmentato e sminuzzato, ha smesso di essere generale, individualizzandosi e com'è logico, in fiaccandosi. Mentre gli interessi forti tendono a gestirsi autonomamente piuttosto che all'interno di movimenti più estesi, riuscendo così a massimizzare il proprio potenziale negoziale con l'acquisizione di più ampio potere vulnerante¹, le organizzazioni dei lavoratori hanno subito una profonda “evoluzione rappresentativa”.

Nel passato, apparteneva al sindacato, la capacità di muoversi in una pluralità di arene. Ciò, consentiva ai movimenti più “forti” di allargare la base sociale dei tutelati attraverso l'estensione della contrattazione. Un ulteriore salto veniva compiuto da quei gruppi che riuscivano a dilatare la sfera degli interessi mediante l'uso delle vie politico-istituzionali. Se i contratti riguardavano molti lavoratori, e spesso, quindi, grandi maggioranze, i provvedimenti, legislativi e non, si applicavano come diritti o prestazioni esigibili dall'intero universo del lavoro dipendente.²

Oggi, al contrario, i sindacati faticano a tenere assieme le diverse arene, essi mancano di un reale “potere di minaccia” nei confronti della più forte piazza politica. Ogni linearità della rappresentanza si è complicata, poiché sono venuti meno o si sono ridotti, i meccanismi che favorivano la crescita cumulativa delle adesioni: la gestione keynesiana dell'economia e la già citata organizzazione fordista delle imprese, come pure l'articolazione del sistema politico.

Tutto ciò, ha costretto le organizzazioni dei lavoratori, alle prese con la necessità di “conservare la rappresentanza”, a diversificare la propria offerta, a ridiscutere le garanzie, a ripensare al welfare, a fare i conti con una nuova eterogeneità lavorativa che fa emergere differenze di condizione, domanda e aspettativa.

Il tutto, però, ha indebolito, frammentato, reso timido e insicuro un sindacato in difficoltà nel mantenere la propria base sociale, avendo perso potere di mediazione, non riuscendo più a elaborare i diversi interessi per fonderli in una prospettiva comune e condivisa.

Il gigante pare diventato piccolo.

¹ Sartori G., *Il potere del lavoro in una società post-pacifista*, in *I sindacati nella società post industriale*, a cura di G. Urbinati, Bologna, Il Mulino, 1976.

² Penso all'Italia degli anni '70, quando il movimento dei lavoratori è cresciuto grazie alla contrattazione. In questo caso, il salto in termini di larghezza c'è stato proprio perché l'azione sindacale è penetrata in profondità.

Certo, sarebbe pure un errore pretendere che il sindacato sia “forza della conservazione”; al contrario, esso deve sapersi misurare con una società in rapida trasformazione, affiancando il cambiamento, facendo sì che innovazione e progresso, ben lungi dall'essere minaccia per il lavoratore, siano un'opportunità per migliorare la qualità della vita e per affermare, sempre, anche di fronte alla scienza e alla tecnologia, il valore della persona; riconoscimento dell'individualità dell'uno come espressione dei molti, organizzazione che tutela un bene particolare e, al contempo, una necessità collettiva.

Oltre a i conflitti e alle difficoltà strutturali che paiono tormentare “l'indebolito paziente”, la percezione è che, nella sua dimensione internazionale, il movimento dei lavoratori è figura alquanto labile, essendo lo stesso abituato, per tradizione, a discutere, a firmare accordi e contratti, a gestire problemi nazionali e a affrontare quelli d'oltre confine come elementi che possono rafforzare la propria valutazione ma che, vengono percepiti, tutto sommato, come lontani.

Di fronte alla molteplicità di fonti “locali” si avverte il “vuoto” nel richiamare alla mente momenti di lotta comune o di coordinamento collettivo, laddove differenze di tradizioni e cultura, diversi criteri di contrattazione, come pure una buona dose di egoismo nazionalistico, hanno avuto la meglio su eventuali vocazioni e colleganze internazionali. La stessa realtà della globalizzazione economica sembra mettere in difficoltà o, quanto meno, essere sottovalutata nel dibattito sindacale: si pensi alle grandi imprese che spostano il lavoro all'estero per una maggiore competitività: scarsa, pare, la riflessione in merito.

Insomma: “*Siamo passati da un mondo del lavoro al maiuscolo, al singolare e al maschile, come lavoro industriale - manifatturiero uniforme e uniformante, a quello che si sta dispiegando ai nostri occhi come un universo dei lavoratori al minuscolo e al plurale, sempre più diversi e diversificati, che coinvolge con maggior frequenza anche le donne.*”³ ed è un mutamento che interessa la cultura, l'economia, la politica, la legislazione. Una “rivoluzione” che - l'impressione è questa - sembra ancora mancare di un'adeguata accettazione/interiorizzazione, soprattutto tra i partiti di sinistra e tra i sindacati che ad essi fanno riferimento.

E' ovvio che, nel tentativo di trovare un'adeguata risposta al cambiamento, non si voglia percorrere la via americana: la bassa protezione sociale, legata alla deregolamentazione dei rapporti di lavoro ha sì l'effetto di determinare una crescita dell'occupazione ma, è pure causa dell'aggravarsi delle disuguaglianze. Allo stesso tempo, tuttavia, pure la scelta di rimanere “avvinghiati” al

³ Trigilia C., *I cambiamenti del lavoro e i dilemmi della sinistra*, in Libertà, sviluppo, lavoro, a cura G.Mari, cit. pg. 59.

tradizionale modello socialdemocratico pare essere inadeguata, perché incapace di “dare riparo ai molti e ai più deboli - giovani, donne, titolari di contratti a termine, disoccupati – il “popolo” più penalizzato dagli effetti negativi del post fordismo, *in primis*, dalla non libertà e non tutela “dell'epoca dell'uomo flessibile”.

Quella che la sinistra e, le organizzazioni dei lavoratori della stessa matrice, devono affrontare è, soprattutto, una riorganizzazione culturale che, prendendo atto della morte dell' <individuo-classe>, impari a dialogare con l' <individuo-persona>; revisione che s'accompagni pure con l'inevitabile riconoscimento del tramonto di consuete illusioni dirigiste e centraliste e che ponga le basi per un sostegno attivo all'autonomia e alla responsabilità dei singoli e delle collettività locali. E' in questo adeguamento, in questa consapevole e matura accettazione, che quei diritti sociali conquistati attraverso tante battaglie, possono trovare salvezza e dignità.

Lasciare la <casa del sindacato> disabitata, non riuscire a colmare il vuoto della rappresentanza sarebbe un vero fallimento, come perdere, memoria e risultati, di quanto, in anni di battaglie, concertazioni, compromessi, scioperi si è conquistato, fornendo preziosa <manodopera> alle sempre più ingombrati file del populismo.

Non possiamo permetterci che ciò accada.

Bibliografia

Accornero A., *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1992.

Carrieri M., *L'incerta rappresentanza*, Il Mulino, Bologna, 1995.

Mari G (a cura)., *Libertà, lavoro, sviluppo*, Bruno Mondadori, Milano, 2004.

Sartori G., *Il potere del lavoro in una società post-pacificata*, in *I sindacati nella società post industriale*, a cura di G. Urbinati, Bologna, Il Mulino, 1976.

Turone S., *Storia del sindacato in Italia*, Laterza, Bari, 1984.