

Fabrizio Stocchi
FLC CGIL

Non farò un intervento organico perché non lo avevo preparato ma la discussione è stata ricca di spunti e suggestioni. Ovviamente se il tema è il lavoro ad alto contenuto di conoscenza, vale la pena fare qualche considerazione a partire dalla nostra esperienza sindacale di Flc nei comparti della scuola, dell'università e della ricerca. La cui storia è esattamente quella del rapporto tra rappresentanza e figure del lavoro che sfuggono per forma e contenuto dai canoni classici del lavoro esecutivo/dipendente.

La prima osservazione è che il ragionamento che qui propone Agenquadri è oggi particolarmente attuale perché le caratteristiche del lavoro intellettuale, di innovazione non sono più associabili unicamente alle figure di quadri e dirigenti ma emergono sempre di più come caratteristiche proprie, trasversali, del lavoro in generale. Il tema è la conseguenza per le forme della rappresentanza, delle trasformazioni avvenute lungo l'asse che separa il lavoro dipendente/esecutivo da quello autonomo/organizzativo. Si tratta di due differenti dimensioni del problema. Una, le mille forme in cui si manifesta il passaggio dalla stabilità contrattuale e di vita alla precarietà dei diritti e delle esistenze, sebbene con ritardo è effettivamente entrata nei ragionamenti del sindacato. Su questo c'è da dire che la mobilità la flessibilità, la specificità delle forme di finanziamento dei comparti della conoscenza li ha resi terreno di sperimentazione delle peggiori forme di precarietà in anni in cui in altri settori il fenomeno era appena agli inizi. Per questo nei nostri contratti sono visibili tracce di contrattazione inclusiva. L'altra riguarda le trasformazioni dei contenuti del lavoro contemporaneo e delle forme in cui è organizzato, riflessione probabilmente meno frequentata quantomeno rispetto alle sue conseguenze sui soggetti che vorremmo rappresentare. Nei comparti della conoscenza dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento contrattuale ci si confronta con un campo ampio di possibilità che dalla struttura contrattuale tipica dell'insegnante della scuola arriva fino all'assenza di riferimenti ad un contratto collettivo propria della figura del ricercatore universitario. Nel mezzo ci sono gli Enti di Ricerca il cui contratto collettivo, mettendo al centro la figura del ricercatore tenta di regolare professioni che, anche per i livelli di inquadramento più bassi, sono ad alto contenuto cognitivo e di innovazione e che implicano ampia autonomia e responsabilità e grande flessibilità oraria, associandosi a processi organizzativi complessi. In generale, nelle strutture della produzione e della riproduzione del sapere da sempre, il lavoro di conoscenza, linguistico, relazionale non è lavoro dirigente, né è inserito in un processo che ha nel cuore semplicemente il governo del lavoro esecutivo e la garanzia della massima omogeneità della prestazione e la prevedibilità delle decisioni. Piuttosto, ha come problema più rilevante l'ordinamento di catene di decisione coerenti ma non prevedibili singolarmente, in cui l'innovazione, l'autonoma decisione vanno organizzate e messe a sistema.

Questo inedito rimescolamento delle abituali distinzioni tra lavoro autonomo e dipendente e tra lavoro esecutivo e gestionale che informa di sé tutto il lavoro di conoscenza, affianca e qualifica il fenomeno della precarizzazione ma ci parla delle trasformazioni dei luoghi della produzione da un punto di vista non identico a quello che mette a tema il dato della precarietà.

Trovo interessante che in questo dibattito alcuni interventi di esperienze provenienti da settori del privato abbiano tra le altre cose, messo in luce il fatto che il lavoro di conoscenza ha una rilevante necessità di fare emergere la propria professionalità, perché implica "strutture professionali" complesse non riducibili al mero percorso di studi e il cui impiego non corrisponde propriamente a ciò che l'inquadramento formalizza. Piuttosto, ciò che davvero conta e viene messo a valore eccede quel livello, mettendo in connessione saperi, attitudini, inclinazioni, esperienze che vanno continuamente oltre il lavoro

formalmente inquadrato. Si pone così un problema di riconoscimento, un bisogno di valorizzazione professionale molto sentito. La scuola, l'università e la ricerca negli anni passati hanno dovuto affrontare un lavoro interessante per contrastare l'aggressione al lavoro pubblico avviata dal 2008 con il governo Berlusconi dal Ministro Brunetta. Si ricorderà che quel formidabile salto indietro nella regolazione del lavoro pubblico comprendente il taglio ai salari, ai diritti e alle carriere fu argomentato agitando la retorica del merito e della valutazione. Ma l'idea della valutazione, è storicamente nella cultura e nel dibattito di questi settori, questo esattamente a causa del bisogno di pieno riconoscimento del proprio lavoro e dei suoi prodotti appena descritto, che è un tratto comune del lavoro di conoscenza. Questo ha aperto ad un lavoro sindacale di riappropriazione di questo tema, per ribaltare il senso dell'attacco svuotandolo dell'infamia della premialità.

L'inclusione nella produzione associata alla percezione del rischio di esclusione dai diritti e dai riconoscimenti è un tratto comune della precarietà, ma non è semplicemente determinata alla debolezza dei soggetti precarizzati. Il dato per cui la possibilità di essere "tagliati fuori" sembra essere endemica al lavoro contemporaneo, racconta della qualità dei problemi nuovi connessi alla natura sfuggente dell'oggetto e del prodotto della prestazione quando essa manipola strumenti quali le conoscenze, le relazioni, i linguaggi.

Altro tema emerso nella discussione è la crisi della rappresentanza cui sono connesse le trasformazioni del lavoro. Credo siano emersi spunti di critica della rappresentanza utili a ragionare della sua crisi. Il primo è che dobbiamo far pace riuscendo però a non rassegnarci, con il pericolosissimo ritardo con cui il sindacato è giunto ad occuparsi in modo organico della questione della precarizzazione del lavoro. In vario modo è stato descritto come il lavoro perde omogeneità e stabilità, frammenta e moltiplica le forme in cui si organizza e in una misura oggi piuttosto rilevante, cessa di essere il più potente *medium* sociale: "ciò che tutti fanno". Qui il rischio connesso è quello che si incrina definitivamente la sua capacità di strutturare gli interessi per grandi aree socialmente omogenee. Il fatto poi che per il lavoro produttivo emerga progressivamente un modello in cui cresce il valore della conoscenza come materia prima e strumento di lavoro, implica che alla perdita di centralità della qualità esecutiva del lavoro, si connetta la crisi della sua capacità di essere il luogo e il modello principale della socialità, dell'universalità e della potenza della cooperazione. Se il lavoro vuol dire sempre meno eseguire ordini e sempre più interpretarli ed esplorare le possibilità aperte dagli strumenti che si possiedono e dal ruolo in cui si è inseriti è ovvio che il modello di cooperazione cui si è abituati a riferirsi cambia radicalmente. Per noi unità della cooperazione significa unità di intenti e perseguimento di uno scopo comune. Per noi rappresentanza è composizione democratica delle differenze, graduazione delle priorità, sintesi fondata sulla comunanza di obiettivi e sull'idea che si è tanto più efficaci quanto più la si pensa tutti allo stesso modo. Ma nel lavoro di conoscenza ciò che viene messo a valore è esattamente il valore della differenza e chi fa esperienza di questo ha imparato ad apprezzare l'efficacia di un modello cooperativo, formale o informale che sia, fondato su regole che funzionano nella misura in cui organizzano e rendono sistematica la ricerca di possibilità differenziata. La sfida per il sindacato, su questo livello di ragionamento è organizzare in tutta la sua potenza il lavoro contemporaneo senza ridurne la complessità, convogliare i frammenti dentro esperienze comuni e attraverso la pratica ridare forza e legittimità alla rappresentanza.

Il precariato è esattamente il soggetto della complessità che ha dentro tutte queste caratteristiche, quindi la palestra nella quale confrontarsi su contenuti e forme perché precarietà è assenza di generalità, il vivere esperienze singolari, questo è l'unico elemento davvero comune. La difficoltà di oggi sul tema della rappresentanza delle nuove soggettività del lavoro è

frutto di ciò che non siamo riusciti a fare e a sperimentare nel corso degli ultimi dodici anni, rispetto all'organizzazione del precariato e alla produzione di una piattaforma generale davvero inclusiva, larga quanto lo è l'orizzonte delle mille facce della precarietà. Nei nostri comparti come Flic ci capita di fare due cose cui accennavo: da una parte di cercare di tenere dentro i contratti le forme che eccedono il lavoro stabile, ma dall'altra abbiamo lanciato una campagna per un welfare universale perché una parte di quello che noi vogliamo rappresentare e organizzare è in continuo transito tra lavoro e non lavoro e un'altra parte è oramai in una condizione di sofferenza per la quale c'è enorme necessità di proporre soluzioni immediate circa il reddito, i diritti, la possibilità di sentirsi davvero cittadini per essere poi più forti come lavoratori.

Grazie.