

Laura Arduini

### **Cambia il lavoro: la complessità è la nostra vita**

Lavoro da quasi 30 anni, ho fatto molti lavori diversi - il primo da dipendente Cgil in nero. Ora sono da 10 anni in BNL. Mi occupo di comunicazione interna, sono quella che probabilmente definiamo un'alta professionalità, un quadro direttivo anche senza nessuno da dirigere.

Credo che ci troviamo di fronte a una complessità nuova, che attraversa le nostre vite prima ancora che il lavoro. Faccio alcuni esempi

Quando ho cominciato a lavorare non avrei mai pensato di finire in banca, e mi sentivo soffocare alla sola idea di passare tutta la vita a fare sempre lo stesso lavoro.

Ora mi rendo conto che le cose sono molto diverse, perfino in banca. Non solo in negativo - perché è diventato un posto di lavoro meno garantito - ma anche in positivo perché la vita interna è molto più "fluida" e meno prevedibile.

Nel mio ufficio sono entrati recentemente dei ragazzi a tempo determinato, hanno 25 anni e una professionalità elevata. Li chiamano da tutti gli uffici e la loro agenda di lavoro è complicata; spesso devono negoziare il loro impegno con non solo il loro capo gerarchico ma anche con altri.

Insomma, è la loro professionalità a renderli gerarchicamente "mobili". Nella loro condizione di lavoro dipendente c'è qualche dimensione (psicologica, organizzativa, di prospettiva) di lavoro autonomo, che non credo sarà "assorbita" in futuro.

Se questa "fluidità" è l'aspetto positivo, l'aspetto negativo è la solitudine nel rapporto di lavoro. Questi colleghi - giovani a tempo determinato, che se gli va bene saranno assunti con l'apprendistato - non hanno spesso nessuna consapevolezza su cosa c'è intorno a loro. Il contratto nazionale? Semplicemente, non sanno che c'è. L'azienda non lo pubblica sulla intranet, non glielo consegna quando li assume.

Il sindacato non ha nessun ruolo verso di loro: i rappresentanti sindacali - anziani - spesso si lamentano dell'individualismo dei giovani, e li percepiscono come un pericolo per la loro "ambizione". I colleghi giovani non capiscono neanche a cosa serve, il sindacato.

A un altro livello, la complessità investe anche la dimensione etica.

Io lavoro nell'azienda al primo posto nella graduatoria delle "banche armate"; questa per me è una condizione di continua contraddizione: se faccio bene il mio lavoro contribuisco a uccidere. Non sono l'unica a vivere questa contraddizione: molte aziende hanno comportamenti che non condividiamo dal punto di vista sociale, dell'ambiente, eccetera. Ma i datori di lavoro ci chiedono sempre più - e lo chiedono anche ai collaboratori - di condividere la loro ideologia.

Da qualche anno sono diventata pendolare; mi ero stufata della città, sono andata a vivere fuori. Potrei lavorare con pc e telefono da una casa affacciata sulla valle ma l'azienda non lo consente, anche se il contratto nazionale prevede diverse modalità di telelavoro. Anche i colleghi del sindacato hanno preso male la mia richiesta di telelavoro, perché la ritengono "pericolosa" (per me e per il sindacato). Non è servito spiegare loro che il mio obiettivo di vita non è la carriera: così continuo a prendere il treno per venire ad accendere pc e telefono al centro di Roma. E vivo la sensazione concreta che i miei rappresentanti rappresentino qualcos'altro, dato che quello che per me è un'esigenza esistenziale per loro è un capriccio.

E questo mi porta a un altro aspetto della complessità che mi sembra cruciale.

In quali condizioni fisiche si svolge il lavoro oggi? Dato che per mestiere racconto il lavoro

degli altri, la cosa mi è molto evidente: l'immagine del lavoro, dei lavori oggi è di una monotonia assoluta. Una persona seduta davanti al pc può essere architetta, bancario, ingegnere: è sempre la stessa immagine, sempre la stessa condizione, qualsiasi lavoro tu faccia. Nella comunicazione, per evocare il lavoro dobbiamo far vedere le fabbriche o gli artigiani: ma sono solo un simbolo.

Ecco, forse, questa può essere una traccia per agire la complessità: cominciare a guardare il lavoro come condizione fisica, i lavoratori come persone.

Dichiaro la matrice culturale che informa la mia riflessione: il movimento femminista partiva dai corpi, e io credo che questo approccio sia ancora molto fecondo.

Mettere al centro delle analisi del sindacato la dimensione complessiva – “umana” - delle persone può aiutarci a riaprire un dialogo con le nuove generazioni e anche a costruire battaglie in cui i lavoratori si riconoscano con più naturalezza.

Qualche spunto tematico su questioni che dovrebbero entrare nelle nostre piattaforme:

Il corpo fisico ha bisogno di un **ambiente di lavoro e di vita** dignitoso e creativo (nel senso della necessità di crearsi e ricrearsi).

Il nostro corpo è qui ma è in contatto con il mondo: la **mobilità internazionale** è nell'esperienza di moltissimi giovani (la formazione pagata da questo stato non è detto che serva e sia usata qui, e viceversa).

La **“virtualità”** è un'altra dimensione ormai insopprimibile (il sindacato deve saper parlare anche “a distanza”).

La **dignità del lavoro** è fatta di condizioni fisiche di lavoro adeguate, riconoscimento sociale, riconoscimento economico, salvaguardia dell'integrità personale.

### Come cambia il sindacato

Credo che la strada obbligata sia l'assunzione di responsabilità, individuale e a ogni livello:

- nella **presenza fisica** vicino ai lavoratori, per aiutarli a delineare l'orizzonte di attori e regole (o mancanza di regole) in cui si muovono. Solo con l'ascolto costante possiamo promuovere il processo di empowerment necessario per creare rappresentanza reale.
- nel proporci come **attori nella gestione delle aziende**. Abbiamo una classe manageriale incapace, elitaria e corrotta: spesso nella posizione di “alta professionalità” siamo testimoni degli sfaceli creati da manager-uccelli da rapina. Non possiamo eludere la responsabilità che attraversa il nostro vissuto aziendale.
- nel giocare fino in fondo la nostra complessità di vita. Siamo non solo **dipendenti, ma anche clienti, consumatori, cittadini, azionisti**, volontari, difensori dell'ambiente. Il sindacato può e deve fertilizzare le proprie analisi e la propria azione con tutti questi punti di vista, senza diventare altro. Se non lo fa, il rischio è che il sindacato resti a rappresentare una parte infinitesimale delle nostre esigenze, e che per ottenere qualcosa negli ambiti conosciuti (salario, garanzia del contratto) calpesti rivendicazioni e diritti che sono non solo altrettanto sentiti, ma a volte percepiti come primari rispetto a quelli “tradizionali”. L'obiettivo non dev'essere di sostituirsi a tutti gli attori di rappresentanza, ma quello di interagire con tutti, mantenendo come principio guida l'integrità della persona.
- nel continuare a **trasformare le forme di organizzazione e rappresentanza** per renderle adatte alle nostre vite. Non è possibile incontrarsi solo se c'è il permesso sindacale, non è ammissibile non rispondere alle mail, non saper gestire una

discussione a distanza.

Allargare i punti di ascolto, di contatto e di accesso è indispensabile per costruire un futuro per il sindacato. Ma la posta in palio è ancora più alta: i luoghi di lavoro sono diventati, quando è il caso, gli unici luoghi dove le persone sperimentano la partecipazione e la democrazia.

Il sindacato non deve avere nessuna paura anche di sperimentare forme “inventate” da altri (es. il metodo del consenso attuato nel movimento per la pace); quello che si rischia di perdere del sindacato tradizionale – la formalità, l'impermeabilità dell'organizzazione, la burocrazia, l'inamovibilità dei gruppi dirigenti – possiamo buttarlo via con allegria e senza rimpianti.