

Claudia Pratelli
FLC

Vi propongo quattro brevi considerazioni a partire dalle sollecitazioni emerse. Si tratta di considerazioni che vogliono approfondire uno specifico frangente del tema: le sfide del sindacato rispetto a quella parte del lavoro ad alto contenuto di conoscenza che è autonomo, precario, discontinuo.

La prima è una cattiva notizia relativa al tema in discussione: il trend degli ultimi anni è di continuo disinvestimento sulla conoscenza. I tagli violenti alla scuola e all'università pubblica, operati attraverso diversi provvedimenti normativi, rischiano di invertire, e in parte già lo hanno fatto, una tendenza storica di progressivo innalzamento del livello di istruzione, di competenza, di qualificazione dei soggetti dentro il nostro paese. E' vero che la professionalità a cui facciamo riferimento non deriva soltanto dal titolo di studio e quindi dall'interno dei canali istituzionali della formazione e dell'istruzione, ma è altrettanto vero che quei canali sono centrali nella costruzione solida di un bagaglio di conoscenze.

In particolare negli anni della crisi economica è diventato evidente che il nostro tessuto produttivo è per lo più incapace e poco interessato ad avanzare una domanda di lavoratori qualificati. Invece di incoraggiare le imprese a competere sulla qualità assorbendo le tante professionalità presenti nel nostro paese, le politiche di disinvestimento sulla conoscenza degli anni recenti hanno sostanzialmente assecondato tale dinamica. Insieme a tali politiche si è svolta anche un'offensiva culturale *contro* la conoscenza attraverso la diffusione dell'idea che studiare non paga.

Di quanto detto abbiamo fin troppe evidenze. Lo si vede dal dato allarmante per cui negli ultimi dieci anni c'è stato un fenomeno di fuga dalle università quantificato con la perdita di circa 60.000 iscrizioni, a fronte di un trend quasi secolare di crescita progressiva delle immatricolazioni. Lo si vede dalla "fuga dei cervelli", per cui chi si forma nel nostro paese se ne va poi all'estero perché in Italia non riesce a trovare valorizzazione adeguata o anche semplicemente una banalissima occasione di lavoro. Lo si vede dal fatto che, soprattutto negli ultimissimi anni, aumentano anche i tassi di dispersione scolastica. Ovviamente tutto ciò è connesso alla grave inadeguatezza del sistema di diritto allo studio che si fa sentire di più in una fase di radicale impoverimento delle famiglie; così come con il sovraffollamento delle classi e la diminuzione del tempo scuola, uno dei grandi baluardi contro l'abbandono scolastico.

Venendo al cuore della nostra discussione vorrei nominare altre tre questioni che mi sembrano rilevanti su come il lavoro della conoscenza può cambiare il sindacato.

La prima riguarda il nesso fra la partecipazione e la rappresentanza sindacale. In particolare rispetto ai processi, ai luoghi e ai modi di legittimazione di quest'ultima. Il popolo di lavoratrici e di lavoratori di cui parliamo, che in parte consistente attraversa i comparti rappresentati dalla FLC, non ha un luogo di lavoro unico e permanente: spesso ne ha molteplici contemporaneamente, a volte non ne ha nessuno, in altri casi ha la prospettiva di attraversarne diversi nella sua traiettoria professionale.

Per questo motivo tali soggetti difficilmente hanno accesso ai luoghi e alle occasioni nelle quali la rappresentanza viene legittimata. Per una lavoratrice o un lavoratore autonomo o precario - due realtà diverse, ma che a tratti si sovrappongono - non sempre è possibile partecipare alle assemblee sindacali nelle quali si prendono le decisioni o si votano le piattaforme. Quasi mai le lavoratrici e i lavoratori precari hanno il diritto di voto per le elezioni delle proprie Rsu.

Emerge dunque un problema sia di natura formale, la mancanza del diritto all'elettorato attivo e passivo per chi ha lavori discontinui; sia sostanziale, per chi ha più luoghi di lavoro

è oggettivamente difficile partecipare all'assemblea sindacale in un luogo di lavoro se in quel momento si è impegnati altrove. Si tratta complessivamente di un problema di accesso ai canali tradizionali in cui la rappresentanza viene legittimata.

La seconda questione riguarda i territori nei quali si possono costruire processi di soggettivazione collettiva e di rinnovata rappresentanza per i lavoratori ad alto contenuto di conoscenza spesso autonomi, discontinui, temporanei.

Il sindacato è bravissimo a confrontarsi con la contrattazione collettiva, quella nazionale e quella decentrata, tuttavia i bisogni e le domande che vengono dal popolo di cui stiamo parlando si dislocano in gran parte in luoghi altri rispetto al contratto collettivo. Quali?

Un primo livello è quello del territorio su cui è possibile garantire diritti oggi più che mai fondamentali, un esempio su tutti è il diritto alla mobilità. La possibilità di spostarsi agevolmente è discriminante per chi ha più luoghi di lavoro e deve spostarsi frequentemente magari in un contesto metropolitano.

Abitare in questo senso la dimensione territoriale richiede al sindacato di rafforzare la contrattazione sociale allargando il proprio orizzonte di azione che non deve essere più concentrata esclusivamente sulla condizione degli anziani come, per lo più, avviene oggi.

Un secondo livello è quello del welfare. Chi non sta dentro il lavoro dipendente non partecipa delle tutele incardinate sul sistema contributivo assicurativo: penso alla tutela della disoccupazione a quella della malattia, penso alla maternità e così via. Per questi soggetti è urgente attivare un sistema di welfare universale che riesca a dare delle risposte anche a fronte di un lavoro che non viene svolto secondo la modalità tradizionale.

In questo senso al sindacato è richiesto di produrre una piccola rivoluzione del proprio sguardo sul mondo, guardando ai diritti di cittadinanza come dispositivi slegati dalla dimensione del lavoro standard.

La terza questione riguarda gli strumenti da utilizzare per l'organizzazione dei soggetti in questione. A fronte di un popolo di lavoratori autonomi ad alto contenuto di conoscenza che è per sua natura un popolo nomade che migra dentro il paese, tra il nostro paese e l'estero, fra comparti e fra luoghi di lavoro, il sindacato ha la necessità di mettere in campo degli spazi che siano orizzontali. Condivido a pieno le parole di chi prima di me ha sostenuto il valore delle Camere del Lavoro come luogo di incontro, di partecipazione libera e spontanea in cui si mettono in comune bisogni e desideri provando a costruire risposte comuni. Se è vero che i territori virtuali possono rappresentare piattaforme unificanti di fronte alla frammentazione dei soggetti, il bisogno delle persone di incontrarsi non è affatto tramontato come dimostrano moltissime esperienze culturali, parapolitiche o parasindacali che a volte ci capita di incontrare. Tuttavia una riflessione rispetto all'importanza degli spazi orizzontali non può eludere le dimensioni materiali e immateriali di tali *spazi*: è sufficiente inaugurare una stanza dentro la Camera del Lavoro aperta alla partecipazione di tutte e tutti? Probabilmente no, se non è accompagnata da un'idea su come si trasforma tale partecipazione in rappresentanza. Si tratta di una pista di lavoro e di riflessione con implicazioni potenzialmente molto rilevanti. Percorrerla significa, per esempio, mettere in discussione il modello organizzativo della Cgil che esaurisce la rappresentanza dentro le categorie, strutture verticali di organizzazione per comparti omogenei. Tali strutture posso intercettare i soggetti nomadi di cui stiamo parlando, quelli che migrano tra comparti diversi e tra il lavoro e il non lavoro?