

Contrattare il valore del lavoro, nel cambiamento

*Susanna Camusso**

È nostra convinzione che il lavoro sia il grande motore della trasformazione e che i cambiamenti nella sua sfera coinvolgano tutta la società. Per questo, anche in una stagione di grandi mutamenti, bisogna essere in grado di affrontare le conseguenze delle trasformazioni in atto e insieme immaginare le modalità con cui anticipare i successivi cambiamenti.

La nostra quotidianità è di essere in trincea. Lo siamo per evitare di essere risospinti direttamente all'Ottocento – ignorando il secolo della libertà e della dignità del lavoro. Non è dunque un caso se da lungo tempo, ben oltre il governo in carica, ben oltre la crisi, discutere di lavoro proponga delle difficoltà.

La difficoltà riguarda il modo in cui sia il sindacato, sia il sistema d'impresa hanno affrontato il passaggio al postfordismo prima, e l'avvento del lavoro della conoscenza poi. Per molte ragioni, tra cui gli effetti della frammentazione del lavoro nel nostro paese, ci si è poco soffermati sull'esistenza nel nostro paese di consistenti quote di lavoro fordista in luoghi dove, invece, si dovrebbe già immaginare la presenza del nuovo lavoro basato sull'innovazione. Il problema è cogliere che, se anche la struttura del lavoro richiama la gerarchia fordista, è comunque avvenuto un cambiamento nel contenuto stesso del lavoro.

Dal punto di vista sindacale occorre compiere una riflessione sul superamento del fordismo e sui cambiamenti che ciò ha comportato; interrogarci sulla convivenza di un modello parcellizzato in unità produttive, con l'esercizio – dentro quella parcellizzazione – di funzioni intelligenti.

Perché non riusciamo a tradurre le trasformazioni che intravediamo? Perché il vero punto di espropriazione della dimensione collettiva del lavoro è stato l'annullamento della contrattazione dell'organizzazione del lavoro, in gran parte avvenuta per come abbiamo interpretato la negoziazione in una

* Susanna Camusso è Segretario generale della Cgil.

fase d'indebolimento determinato dall'attacco all'occupazione. Il cambiamento prodotto dalla frammentazione ha poi reso più difficile ricostruire la filiera del ciclo produttivo, più difficile per chi lavora e per il sindacato che organizza quei lavoratori, individuare i veri punti di condizionamento, i luoghi delle decisioni.

Esiste una relazione diretta tra l'alta complessità del ciclo produttivo e la capacità di contrattazione del sindacato. La difficoltà nel ricostruire il ciclo produttivo, la pluralità di luoghi, soggetti e condizioni di lavoro esistenti, complica ulteriormente la possibilità di mettere tutto questo in relazione. L'idea di filiera nei nostri ragionamenti è, inoltre, troppo spesso territoriale, mentre oggi le grandi catene del valore vanno oltre la dimensione del territorio. Per essere in grado di fotografare il presente occorre colmare i vuoti che via via si sono creati.

La responsabilità è solo nostra? Sicuramente il nostro paese ha abbandonato l'analisi sulle trasformazioni del lavoro, ma i nostri ritardi non si possono cancellare.

Abbiamo bisogno di confrontarci con alcune incognite, trovare gli elementi da mettere in relazione. Uno dei temi da considerare, anche se il clima economico e politico non aiuta, è il rapporto tra livelli di istruzione, qualità dell'istruzione e modelli organizzativi del lavoro. Tema che non riguarda solo la formazione e l'autoformazione: il punto di partenza è costituito dalla quantità di conoscenza presente nel paese, e dalla possibilità che si trasformi in innovazione continua. Abbiamo avuto una lunghissima stagione d'innalzamento progressivo del livello di scolarizzazione, anche per iniziativa del sindacato. Oggi siamo di fronte a un progressivo arretramento, teorizzato anche come utile. È un controsenso dire che l'economia della conoscenza è il futuro se non si pone al centro del dibattito quotidiano il tema dell'innalzamento a diciotto anni dell'obbligo scolastico e quello della riqualificazione del sistema della formazione professionale, che sembra costruito appositamente per svalorizzare il lavoro.

Nel conflitto tra istruzione tecnica e formazione professionale ha vinto l'idea del ciclo rapido, ovvero insegnare un mestiere piuttosto che fornire competenze. La discussione che è in corso sulla «buona scuola» appare molto distante dalla costruzione del campo della conoscenza. Prima di rendere disponibile all'impresa il percorso dell'alternanza (il bacino delle professionalità), bisogna avere il campo della cultura e per averlo è necessaria la crescita dell'istruzione come bene disponibile a tutti, e di conseguenza la messa

a punto di specifiche politiche sociali, data la stretta relazione tra livello d'istruzione diffuso e contrasto alla povertà.

Come impatta con il sindacato il tema dell'istruzione? Uno dei grandi problemi che abbiamo è quello di non essere più in grado di discutere di professionalità nei luoghi di lavoro. La grande stagione degli inquadramenti unici aveva un senso di progettazione del lavoro, anche dentro la classificazione fordista. Introducemmo, allora, un forte strumento di identificazione, di solidarietà e di uguaglianza. Provammo ad affrontare un grande tema non risolto, il rapporto tra lavoro manuale e non, mettendo in discussione l'idea gerarchica del valore del lavoro non manuale. In quella stagione sono stati messi in discussione nel paese pregiudizi consolidati di gerarchia, che si riflettevano nel rapporto istruzione, lavoro e valore.

Oggi quella classificazione, che pur ha rappresentato un grande punto di uguaglianza, non parla più al lavoro. La stessa suddivisione tra operai e impiegati risponde a un'idea di lavoro non ricomposto e parcellizzato, mentre il problema odierno riguarda la comprensione e la classificazione delle ricomposizioni del lavoro.

Figure che nella storia dell'inquadramento unico sarebbero state collocate tra gli intermedi, se non tra gli impiegati, adesso sono figure di produzione, senza che ciò sia vissuto come un problema, proprio perché quella suddivisione, dal punto di vista culturale, è maggiormente sfumata, ed è forse più rilevante cosa venga prodotto e dove, piuttosto che la collocazione del lavoratore nella specifica postazione.

Un secondo aspetto riguarda la definizione delle professionalità. Possiamo avere un'idea per la definizione della professionalità se non abbiamo un'idea di come ricomporre il ciclo e di come valutare l'organizzazione del lavoro? È immaginabile pensare che sia basata sugli antichi settori merceologici?

Dobbiamo quindi sapere che il sistema produttivo attuale non è circoscritto al livello aziendale (anche se bisogna considerarne l'articolazione) e se ci si limita a tale livello, si rischia di escludere una vastissima area di lavoro dal processo di individuazione e definizione delle professionalità.

Vi sono criteri al momento non presenti nel nostro schema di classificazione professionale su cui occorre riflettere. Il primo riguarda la *modalità di valutazione delle competenze*: bastano i titoli studio oppure bisogna verificare la relazione presente tra conoscenza e autonomia nello svolgere il proprio lavoro? Abbiamo sempre ragionato in termini di superamento gerarchico e di ricomposizione, tema ancora presente in tanta parte del lavoro manifattu-

riero, ma l'idea del lavoro autonomo dentro l'impresa era relativo al livello dirigenziale in su e non era ricollocabile dentro il ciclo. Come si vede ragionare di competenze ci porta a discutere di autonomia e di come la garantiamo nel tempo.

Se assumiamo il tema della conoscenza e delle competenze per ragionare di professionalità, rientra nella riflessione anche la questione, troppo spesso marginalizzata, della *formazione permanente*, se essa debba configurarsi come una ricerca individuale o un onere dell'impresa, nonché decidere che tipo di formazione o come considerare il tempo della formazione.

È la trasposizione a un nuovo livello del diritto allo studio riconosciuto come tempo di lavoro. L'argomento oggi si ripropone su un piano di autonomia del lavoratore e della sua produzione, che in primo luogo si basa sulla conoscenza.

Un terzo elemento da tenere in considerazione riguarda il *tempo*. Nella sua destrutturazione una parte consistente del lavoro, non necessariamente precario o cognitivo, è diventata totalmente scollegata dal tempo, intendendo con questo il tempo di lavoro regolato dagli orari e dal luogo di lavoro, sia esso un ufficio o una linea di produzione.

È evidente che la misura del tempo legata alla dimensione degli orari contrattuali e del tempo come permanenza, ordinaria o straordinaria, nei luoghi di lavoro è una dimensione che non risponde più a una parte delle figure lavorative e questo mette in discussione l'idea gerarchica, che, tuttavia, continua a essere tra i presupposti di molta parte delle imprese.

C'è in tutti questi spunti una relazione con la politica sindacale e con l'organizzazione della contrattazione? E come organizziamo questa relazione? È giunto il tempo di sperimentare, non perché abbiamo tutte le risposte, ma perché dobbiamo provare a capire come avviene la trasformazione.

Se accettiamo queste sfide può diventare più facile dimostrare l'ingiustizia che produce un mutamento basato sulla riduzione delle tutele, difendere diritti che cambiano, introducendo nuove modalità di valutazione e di nuove regolazioni del lavoro. Significherebbe rafforzare le tutele universali che non sono connesse alla tipologia di lavoro svolto, ma alla condizione di essere un lavoratore o una lavoratrice.

Occorre interrogarsi su come regolare il lavoro, se può essere regolato, e su come ci si misura con l'impossibilità di regolare il lavoro; su come valutare la professionalità e come permettere al lavoratore di vendere la propria forza lavoro non con riferimento alla sola logica di mercato.

Tutto questo non può che essere oggetto di una sperimentazione, il che comporta un conflitto con il modello del mercato del lavoro, così come oggi è regolato. Questo pone anche un grande interrogativo su cos'è oggi il lavoro dipendente, questione che fu posta quando ci s'interrogava sul lavoro economicamente dipendente o autonomo.

Non credo che l'esistenza del lavoro cognitivo, e la sua progressiva permeazione di tutto il mondo del lavoro, faccia venir meno la mediazione tra lavoro e capitale, anche se questa è una fascinazione presente nella discussione odierna. Si dice: siccome c'è un mercato e il lavoratore è autonomo, ciò che regola il rapporto è il prezzo; siccome la forza del lavoratore è nella formazione e nell'autoformazione, viene meno il punto di mediazione con il capitale, come se fossero tutti lavoratori autonomi dentro un'organizzazione di dipendenza.

Dove ricostruiamo la solidarietà e dove contrastiamo la solitudine? Per lungo tempo la riunificazione è avvenuta sulla figura dell'operaio-massa, e semplificazione del punto di costruzione del rapporto di forza e del riconoscimento del valore di quel lavoro, usato poi per determinare le regole di tutti.

Oggi va fatto su un altro versante a partire dall'individuazione del livello di tutela e di welfare indispensabile a ogni lavoratore affinché possa avere la propria dimensione di libertà e dignità e su quel punto esercitare la solidarietà, perché si può essere soli nella propria autonomia di lavoro, ma non nella definizione della condizione di lavoratore.

Quella condizione va definita a prescindere dal contratto di assunzione e di appartenenza, perché è evidente che più sarà importante la componente cognitiva dell'attività lavorativa, più sfumerà – rispetto alla tradizione – l'idea della dipendenza, ma non verrà meno rispetto ai vincoli economici di riconoscimento e alle tutele dei diritti.

Tutto ciò non significa che il problema della precarietà sarà risolto dal lavoro cognitivo e da questa ricostruzione. Anzi, la precarietà viene postulata proprio dal lavoro cognitivo, poiché non si investe sulla qualità di quel lavoro: non vi investe il lavoratore perché non è in una condizione di serenità; non vi investe l'impresa perché ha scelto quel rapporto di lavoro esattamente perché non pensa che debba durare nel tempo.

Questo ci riporta al ragionamento più generale che riguarda il valore del lavoro e il suo riconoscimento come ricchezza. Si può anche pensare di avere un piccolo nucleo su cui s'investe e molti lavoratori da intercambiare, ma è

chiaro che questa gerarchia di valore del lavoro è diversa da quella che permea la nostra cultura e dall'idea che il lavoro debba essere libero, identitario e dignitoso.

Credo che il tema della precarietà quale nemico del lavoro cognitivo vada proposto, non solo in relazione al tipo di rapporto di lavoro, ma rispetto al fatto che se il lavoro cognitivo è la base della società della conoscenza e poggia sull'idea del progressivo arricchimento, non ha bisogno certo di incertezza, né di essere considerato quotidianamente «usa e getta» che è il tratto effettivo della precarietà.

Si ritorna così a un'antica discussione, alla distinzione tra precarietà e flessibilità, e all'aver reso «flessibilità» una parola malata. Se è evidente che per un lavoratore autonomo una parte di flessibilità è insita nel lavoro stesso, d'altra parte è vero che quella flessibilità non ha nulla a che fare con il dibattito odierno su flessibilità in ingresso, licenziamenti, riduzione delle ferie e altro ancora.

Il problema riguarda il tema del potere. Se perdiamo la capacità di intervento sul ciclo organizzativo e sulla ricomposizione del lavoro, perdiamo sul piano nel quale si è combattuta la grande partita del potere tra lavoratori e impresa.

Sappiamo da tempo che uno degli elementi che differenzia il modello italiano rispetto agli altri attiene al fatto che l'organizzazione del lavoro è materia che, per l'impresa, può essere mediata con il sindacato, con i lavoratori: è l'idea stessa di comando dell'impresa. Questa idea si può proporre anche rispetto al lavoro cognitivo che si svolge nell'impresa, perché c'è il tema del possesso della conoscenza, del potere a esso connesso e del confine dell'autonomia rispetto al comando dell'impresa.

Anche questo rapporto è totalmente rovesciato, perché siamo entrati in una fase avanzatissima di liberismo, dove la libertà d'impresa è diventata il faro nella notte del governo. Tuttavia il punto non è la libertà d'impresa, già ampiamente garantita, ma la regolazione dei rapporti tra i soggetti che lavorano nell'impresa senza concedere il libero comando a una parte. Ed è per questo che la vicenda dei licenziamenti è tutt'altro che simbolica ma molto fattuale, perché riguarda il tema del potere: chi comanda all'interno dell'impresa e come si esercita il potere.

Entriamo quindi in una fase di sperimentazione, in cui faremo delle cose giuste e forse in parte si sbaglierà, ma il tema è stato individuato, con un titolo: la «contrattazione inclusiva». Questione che più affrontiamo, più ci

rendiamo conto di quante facce abbia. Facce che si moltiplicano, e che propongono problemi nuovi, come un linguaggio nuovo, o meglio, di ridare un senso alle parole.

Come si può fare tutto questo? Innanzitutto superando l'idea che il nostro modello di contrattazione sia già onnicomprensivo. Bisogna coinvolgere, ricostruire la relazione, per tradurre il cambiamento. Se il lavoro cognitivo in un luogo è normalmente ristrutturato, e altrove non ha relazione con la struttura, bisogna trovare le ragioni e le modalità per portare a uniformità di condizioni, diritti e tutele, che non necessariamente passano dall'uniformità del rapporto di lavoro. Vanno trovati gli strumenti perché anche laddove si vive la condizione di lavoro in una dimensione individuale, comunque si colga la relazione con una dimensione collettiva, che è quella che determina i rapporti di forza.

Dobbiamo uscire dall'idea che sulla contrattazione abbiamo già fatto e visto tutto e provare a sperimentare. Dobbiamo immaginare una forma di relazione molto più simile alla sindacalizzazione di un luogo di lavoro in cui il sindacato è assente, che non alla tradizionale contrattazione di un posto di lavoro già organizzato, e dobbiamo anche immaginare che se vediamo tante diversità nei luoghi di lavoro possiamo anche differenziare le rivendicazioni.

Questa è la grande sfida cui siamo di fronte, perché o proviamo a misuraci con questa articolazione o vincerà la contrattazione individuale e l'idea del rapporto col singolo. Finché si avrà un'idea standard della figura lavorativa di riferimento e del lavoro di riferimento, non saremo in grado di diversificare. Ovviamente la diversificazione non riguarda i diritti e le tutele ma la condizione di lavoro e la regolazione della prestazione di lavoro.

Non so se sia la stagione migliore per iniziare questa discussione, visto che su altri versanti siamo in trincea, ma paradossalmente può esserlo perché a chi afferma che il tema è il ripristino della libertà totale dell'impresa, possiamo contrapporre un pensiero sulla libertà del lavoro, oggi, nelle varie declinazioni in cui si va definendo, perché per noi indicare la libertà del lavoro come vero orizzonte delle tutele, dei diritti e della contrattazione è un tema di straordinaria attualità.

Allora forse è vero che siamo in una stagione in cui bisogna difendersi, ma dobbiamo anche imparare contemporaneamente a cambiare e innovare.

