

TEMA

*I lavoratori cognitivi*



**Presentazione.**  
**Una fase ulteriore di riflessione  
 e di creatività organizzativa**

*Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini\**

Ogni ricerca è frutto di un pensiero e di una tensione che la connotano; si pubblicano qui alcuni saggi originati dalla ricerca sui lavoratori cognitivi, che ha impegnato tre Ires – di Emilia Romagna, Toscana e Veneto – nella riflessione critica sulla trasformazione economico-sociale in corso e sulle difficoltà del sindacato a interpretarne gli assi portanti e a ridefinire obiettivi contrattuali e capacità di influenza<sup>1</sup>.

Al centro della nostra attenzione abbiamo posto *il lavoro cognitivo* come sensore e misura della transizione dal capitalismo produttivo a quello cognitivo: soggetti, qualificazione professionale, senso di sé, attese, condizioni di lavoro, domanda di tutela e di sindacato. Un segmento di lavoro sempre più diffuso nei contesti produttivi e di servizio, che trascina con sé effetti di enorme portata in termini soggettivi, organizzativi, strategici; nel mentre i riferimenti sindacali appaiono incerti, provvisori, poco efficaci.

È necessario guardare dentro i processi sindacali in modo non convenzionale, separando gli aspetti contingenti dai veri e propri sommovimenti che stanno cambiando la geografia e la nervatura interna del mondo del lavoro. Le difficoltà dell'organizzazione e il disagio che si avverte tra i sindacalisti dipendono anche dalla mancanza di strumenti concettuali in grado di fornire una lettura adeguata del contesto in cui si opera.

Non mancano, sulle trasformazioni in atto, ricerche significative, prevalentemente in ambito accademico, che rivelano però due limiti: da un lato risultano materiali *in progress*, non ancora in grado di proporre una visione sufficientemente compiuta dei nuovi conflitti tra capitale e lavoro; dall'altro, questione per noi essenziale, non sono finalizzati a confrontarsi con i di-

\* Emanuele Berretti è presidente dell'Ires Toscana; Alfiero Boschiero è direttore dell'Ires Veneto; Cesare Minghini è presidente dell'Ires Emilia Romagna.

<sup>1</sup> Per un approfondimento si rinvia allo spazio web di presentazione della ricerca: *E-laborazione. Esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia* – [www.elaborazione.org/](http://www.elaborazione.org/).

lemmi e gli spazi di azione del sindacato. Assumere invece tale finalità, compito prioritario per istituti di ricerca di emanazione sindacale come gli Ires, lungi da predeterminare o viziare lo sguardo di ricerca, significa attenzione al cuore dei problemi e ad un rinnovamento strategico del sindacato. Ovviamente, tale ambizione ha senso se si intende lavorare per un ruolo non subalterno né ancillare del sindacato, prendendo le distanze, quindi, da tanta pubblicistica corrente.

I punti su cui agiscono le forze che mirano al suo ridimensionamento sono molti, accelerati e resi pervasivi dalla crisi, e ognuno di essi esemplifica le fratture intervenute nelle pratiche e nell'orizzonte concettuale del sindacato: le regole della competizione globale, le tecniche di governo dell'economia e delle società complesse, le tecnologie e l'organizzazione del capitalismo cognitivo, i nuovi modelli di organizzazione sociale e le trasformazioni del mercato del lavoro, il senso di sé dell'individuo nel mondo della comunicazione globale. Essi stanno producendo rotture evidenti nella cultura dei diritti, nella qualità della contrattazione e nel modello di relazioni sindacali sin qui operanti, che avevano visto la loro origine nella fase capitalistica fordista e nelle lotte sociali avviate negli anni sessanta.

È difficile non vedere che gli equilibri di potere, le relazioni contrattuali e istituzionali, costruiti su quella scia, si sono dissolti. Nei luoghi di lavoro, anche laddove persistono combattività e resistenza tese a confermare le condizioni di lavoro acquisite, lo sforzo sindacale appare impari rispetto alla potenza espressa dalle forze che guidano le trasformazioni globali. Nella società, l'esercizio ineludibile di una rappresentanza generale si scontra con attese e tensioni che segmentano il mondo del lavoro, e le divisioni e le rincorse corporative, ampliandosi, impediscono alle istanze sindacali innovative di parlare all'insieme del mondo che lavora. Nel rapporto con le istituzioni, finita la lunga e incerta stagione della concertazione, la sfida sulla rappresentatività da parte del governo Renzi – ma anche di molti enti locali e Regioni – è esplicita, aspra nei toni e nel merito, con un rischio effettivo di condannare il sindacato confederale alla marginalità. Se non è in gioco la sua sopravvivenza istituzionale, certamente sono messe in dubbio le ragioni che, affermando la confederalità, consentono, qui e ora, di attribuire a esso titoli e reputazione per tendere a una società più giusta, migliore.

In ragione di ciò, riteniamo urgente una *netta discontinuità* analitica che acceleri il mutamento di schemi e letture, nonché di comportamenti e pratiche, per far valere un concreto, efficace riposizionamento del sindacato.

Tanta parte del dibattito nell'organizzazione, viceversa, si attarda a disquisire sulla possibile rivitalizzazione di modelli d'azione ormai spiazzati dall'imporsi fattuale dei processi sopra descritti, e la tentazione di guardare al passato rende meno lucida l'analisi del presente e più vischiosa la sperimentazione di percorsi innovativi.

È tempo davvero di superare la situazione di blocco che viviamo e di investire energie e risorse per dare una nuova direzione alla ricerca e all'azione.

Come Ires di Emilia Romagna, Toscana e Veneto, nel passaggio dal capitalismo produttivo a quello cognitivo, ci siamo posti l'obiettivo di dare una rappresentazione più soddisfacente e compiuta al tema dei lavoratori cognitivi, con riferimento a tutte le espressioni e ai segmenti del mondo del lavoro che rientrano in questo quadro concettuale. E abbiamo voluto sperimentare una collaborazione esplicita tra i ricercatori che fanno capo ai tre istituti, stabilendo sinergie, massimizzando le potenzialità e mobilitando le diverse realtà regionali.

Sono stati oggetto dell'indagine lavoratrici e lavoratori di diversi settori (comunicazione, informatica, consulenza, ricerca, management, educazione, promozione culturale, ecc.), che vivono condizioni di lavoro e forme contrattuali diverse: piccoli imprenditori, soci, dipendenti, collaboratori, liberi professionisti. E si sono privilegiati, specie nella fase qualitativa e nelle interviste, i lavoratori di età inferiore ai quaranta anni, perché nelle loro esperienze si condensano caratteristiche professionali e domande sociali poco conosciute ma rilevanti per il sindacato.

Le fasi della ricerca sono state tre: la prima di tipo desk, al fine di ricostruire il dibattito sul fenomeno; la seconda di tipo qualitativo, con più di cento interviste dirette ai protagonisti, condotte nelle tre regioni tra la primavera e l'estate del 2013, per approfondire i percorsi tipici e per verificarne le criticità; la terza di tipo quantitativo, svolta nell'autunno 2013 e tesa a raccogliere informazioni su esperienze e percorsi professionali tramite questionario su piattaforma online e diffuso sui social media, con oltre mille questionari raccolti. Attività contestuali, come seminari locali con i lavoratori cognitivi o confronti con studiosi, erano finalizzate a caratterizzare in modo partecipato tutto il percorso, assicurando l'ascolto e il protagonismo dei diretti interessati.

Ai fini della nostra indagine, abbiamo considerato che il punto zero della comunicazione del sindacato con i lavoratori cognitivi si trova nelle situazioni peculiari del capitalismo della conoscenza, cioè nelle piccole imprese

che forniscono prodotti/servizi immateriali. Questi ambienti si autoorganizzano in forme che risultano incomprensibili secondo i codici tradizionali di lettura sindacale, ma ci dicono le cose più interessanti sui nuovi segmenti del capitalismo cognitivo. In queste strutture, per di più, sembra imporsi un'idea di impresa che tende a non riconoscere tra i suoi fattori costitutivi la convenienza/opportunità di istanze collettive di natura sindacale. Proprio queste situazioni, emblematiche delle forme più estreme di innovazione dei rapporti di lavoro, fino alle suggestioni ideologiche sul superamento del lavoro dipendente, sono state uno dei terreni indagati per cogliere le nuove logiche di governo che esercitano un dominio flessibile su figure del lavoro potenzialmente ambivalenti, padrone di sé in termini di sapere ma succubi in senso organizzativo.

Partendo dalle dinamiche evolutive più spinte del processo capitalistico diventa possibile leggere movimenti, atteggiamenti, posture e indirizzi di governo non circoscrivibili a questi segmenti, giacché queste tendenze si vanno profilando anche nelle imprese di segno più tradizionale.

Abbiamo fatto riferimento, ovviamente, ai contesti più favorevoli allo sviluppo dell'economia della conoscenza: città universitarie e/o a forte vocazione terziaria, centri aggregativi di queste attività, bacini di occupazione recettivi. Due i filoni dell'indagine, in coerenza con quanto detto sopra: da una parte, studiare forme e caratteri del lavoro della conoscenza; dall'altra, valutare le condizioni che possono favorire un'azione sindacale capace di intercettare attese e disponibilità dei lavoratori cognitivi.

Il primo filone – sintetizzabile nell'interrogativo: *come si vive e si lavora nelle imprese del capitalismo della conoscenza?* – ha esplorato i fattori peculiari delle imprese della conoscenza, sia nella loro organizzazione che nelle caratteristiche del lavoro concretamente agito in esse. L'analisi delle diverse figure professionali ha indagato questi temi: rapporto con il contesto lavorativo; contenuti professionali dell'attività; natura del compito; percorsi formativi (tipologia, rilievo, intensità, qualità, prestigio, ecc.); condizioni di lavoro (regolazione normativa, tempo, reddito, performance, flessibilità, responsabilità, ecc.); processi affermativi (carriera, ruoli, reputazione, relazioni, strategie, ecc.). Senza trascurare aspetti che, oltre la dimensione strettamente tecnico-professionale, investono l'esperienza di vita e plasmano le relazioni sociali più complessive.

Il secondo filone ha raccolto informazioni utili a riflettere sulle *problematiche del rapporto tra il sindacato e questi lavoratori*, verificando se e come la

loro esperienza di vita e di lavoro incroci o eluda il tema del rapporto con il mondo sindacale, e come il sindacato deve ripensare la sua rappresentanza. I fattori rilevanti diventano: appartenenze professionali, lealtà aziendale, contesto d'inserimento; esigenze di tutela, attese, domande di servizi; rapporto con il sindacato (vicinanza/distanza, considerazione del ruolo, fattori antagonisti/favorevoli); visibilità e attrattività dell'azione sindacale.

I cambiamenti delle condizioni di lavoro che la ricerca evidenzia, infatti, non possono essere interpretati solo in chiave di precarietà e di sfruttamento, pur se questi elementi rimangono diffusi; partono dai processi produttivi e di servizio e investono disegni organizzativi, collocazioni professionali, inquadramenti, forme di relazione, sistemi di regolazione. Per entrare in contatto con le nuove figure del lavoro cognitivo occorre comprendere gli elementi che caratterizzano il loro vissuto socio-professionale. Rispetto ai tradizionali soggetti sindacalizzati, molti tra i cognitivi hanno un'idea diversa di sé e del rapporto con il lavoro: puntano a essere padroni del proprio sapere, attivano un mondo di relazioni potenzialmente esteso, prefigurano una visione del lavoro centrata sulle proprie risorse. Vi sono, quindi, le premesse perché si affermino punti di vista fortemente individuali e autocentrati, sostenuti dalla convinzione che le conoscenze possedute sono in grado di determinare una carriera professionale evolutiva; contemporaneamente, vi è anche una forte domanda di socialità e di relazioni orizzontali, e vi sono bisogni di tutela/promozione e di riconoscimento che investono direttamente le organizzazioni sindacali.

Come sostenere una fase ulteriore di riflessione e di creatività organizzativa da parte del sindacato?

Presupposto di una vera innovazione, a nostro avviso, è riconoscere come il sindacato viene visto da questi lavoratori: ai loro occhi esso appare un oggetto sconosciuto, destinatario di giudizi anche sommari, sicuramente riduttivi, che rivelano spesso un'oggettiva ignoranza del ruolo svolto, ma che pur esprimono un fondo di verità. Per questi lavoratori, ma in misura crescente anche per le figure tradizionali che incorporano nuove componenti cognitive, risultano poco attrattive le risposte tradizionali. Occorre immaginare un nuovo profilo di sindacato, sia come adesione ai processi sia come modello organizzativo, che non va atteso, ma inventato e sperimentato. Serve un sindacato capace di rigenerarsi, di introdurre una diversa gerarchia di bisogni e di interessi, di sviluppare servizi innovativi in riferimento ai percorsi professionali, di favorire l'autoinvestimento, di creare circuiti informa-

tivi dedicati, di sperimentare forme di relazione/adesione più libere e autonome. Vanno esplorati gli spazi di aggregazione orizzontali, le alleanze nel territorio, ripensando creativamente all'ispirazione originaria e mutualistica delle Camere del lavoro, che oggi devono diventare *Camere dei lavori e dei saperi*.

Il passaggio dal capitalismo produttivo a quello cognitivo, percorso ancora *in itinere* e di cui non si conoscono i precisi contorni, si configura come una *transizione epocale*, il peso e la durata della crisi non ammettono pigri-  
zie, la reputazione di ogni soggetto socio-politico si misura sulla sua effettiva rappresentatività, processi radicalmente nuovi attendono linguaggi e proposte adeguate.

I contributi qui presentati, ovviamente non esaustivi (ulteriori informazioni sono reperibili nei siti degli Ires regionali), ci auguriamo inneschino altre fasi di ricerca e di confronto.