

# Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo

Federico Chicchi\*

## 1. Premessa

In questo contributo si propone una riflessione, parziale e certamente non esaustiva, sul lavoro cognitivo e sulle sue fenomenologie sociali, a partire dai risultati di una ricerca empirica<sup>1</sup> il cui scopo è stato primariamente quello di interrogare la capacità (o meglio quella che a noi appariva essere la crescente *incapacità*) del sindacato a interpretare le radicali trasformazioni del mondo produttivo, e del processo di lavoro in particolare, che caratterizzano il capitalismo contemporaneo. Di seguito si propongono quindi alcune considerazioni teoriche generali sul *lavoro cognitivo* prima e sulla *questione sindacale* poi. In altre parole proveremo a tracciare sulla base delle risultanze empiriche alcune proposte operative di «riforma» dell'organizzazione sindacale al fine di adeguare quest'ultima alle inedite *posture sociali* del lavoro cognitivo. La questione che vede il sindacato affrontare con difficoltà le novità sociali ed economiche del processo di *cognitivizzazione del lavoro* è, infatti, una questione urgente e niente affatto marginale e/o periferica sullo stato della sua complessiva *salute* sociale e politica. Crediamo anzi si possa affermare, senza troppe esitazioni, che dal modo in cui lo stesso sindacato reagirà alla *domanda sociale* che si esprime qui, tra le pieghe di tali processi di trasformazione, dipenderanno le sorti di questa stessa istituzione sociale.

## 2. Alcune tracce interpretative: il triangolo del lavoro cognitivo

La *cognitivizzazione* del lavoro, ovvero l'utilizzo diffuso di risorse e competenze di tipo immateriale nei processi di valorizzazione, rappresenta oramai

\* Federico Chicchi è docente presso il dipartimento di Sociologia e diritto dell'economia dell'Università di Bologna.

<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/). La ricerca è stata promossa e coordinata dall'Ires Emilia Romagna insieme a Ires Veneto e Ires Toscana.

un processo strutturale e trasversale al mondo del lavoro contemporaneo; processo che attraversando e innervando le pratiche e le esperienze soggettive di lavoro – seppur in modi e forme differenti a seconda dei contesti specifici – ne altera profondamente, rispetto al passato, le forme, le funzioni e le modalità di esercizio. Il rapporto tra *lavoratore* e *lavoro*, così come si era organizzato secondo il modello «operazionale», o «astratto» del lavoro, basato sulla loro progressiva separazione, viene dunque rimesso in discussione dalla crescente e continua iniezione di nuovi saperi professionali all'interno di tale rapporto. Il lavoro cognitivo, in tal senso, è in primo luogo descrivibile come un ri-articolarsi di questo rapporto, che viene oggi a essere *ricombinato* nel senso di una ri-soggettivazione del lavoro. L'esito principale è, da un punto di vista del lavoratore e in coerenza con il modello neoliberale, il ritorno di un forte e deciso investimento personale sull'esperienza lavorativa (Dardot, Laval, 2013).

I dati empirici che abbiamo rilevato nel corso della nostra ricerca hanno messo in evidenza come tale processo (ovviamente in un contesto di scarsità crescente dell'occupazione) si dia in primo luogo nei termini di un nuovo «attaccamento» al lavoro. Quasi l'80 per cento dei casi del nostro campione hanno, infatti, dichiarato, tra l'altro e ad esempio, che *il lavoro è ancora oggi il principale spazio per il riconoscimento sociale*. Ma di quale lavoro si tratta? A quale concetto, idea, immaginario del lavoro si riferiscono gli intervistati? Su questo punto, così rilevante ai nostri scopi, dovremo soffermarci e quindi necessariamente tornare in seguito.

Un'altra dimensione fondamentale del processo di *cognitivizzazione* del lavoro è quella che inerisce alla profonda trasformazione della tradizionale relazione tra *tempo* e *valore* all'interno dei processi di produzione. Il *tempo libero* e il *tempo di lavoro* (o se si preferisce il tempo riproduttivo e produttivo), infatti, oggi, tendono nell'esperienza soggettiva, a confondersi irrimediabilmente, rendendo molto complicato tracciare tra loro confini precisi e delineare, quindi, una non arbitraria contabilità (anche in senso distributivo) del valore. Il tentativo del capitalismo di produrre e applicare un criterio di *astrazione* generale sui diversi tempi sociali per tornare (con un ennesimo trucco, evidentemente) a far aumentare la produttività del lavoro, produce, in tal senso, un'*ambivalenza* di fondo. In primo luogo, si allarga e si approfondisce l'ampiezza dello sfruttamento del lavoro, che si determina come maggiormente pervasivo e capillare sul piano della richiesta soggettiva di prestazione (che spesso travalica nelle cosiddette fenomenologie del *lavoro*

*gratuito* cui ci si presta nella speranza di poter migliorare progressivamente e in prospettiva di carriera la propria condizione) e, al contempo, risulta sempre più difficile da contrastare ricorrendo alle tradizionali strategie del conflitto sindacale e alle forme classiche di rappresentanza (Armano, Chicchi, Fisher, Risi, 2014). Le ragioni non sono ovviamente semplici da circoscrivere, ma certamente su tale e complessivo indebolimento politico e sociale del lavoro influisce anche il fatto che le carriere dei lavoratori sono maggiormente orientate individualmente, segmentate, intermittenti e molto disarticolate rispetto ai tradizionali luoghi di sindacalizzazione. Tale «confusione» spaziale e temporale del lavoro sedimenta però – è bene sottolinearlo – anche nuove traiettorie di soggettivazione del lavoro, in altre parole delle *linee di fuga* dal lavoro cosiddetto salariato (dai suoi pervasivi ed eteronomi dispositivi di sfruttamento) che schiude, a nostro avviso, soprattutto nelle professioni cognitive di medio-alto profilo e nelle più giovani generazioni, un orizzonte culturale e valoriale del lavoro radicalmente trasformato rispetto al recente passato. Il lavoro così come siamo stati abituati a pensarlo nel cosiddetto secolo breve, almeno sul piano soggettivo, pare infatti non esistere praticamente più. Il farsi sempre più prossimo del lavoro alle singolari *vocazioni* personali, fino alla *scrittura* di questo direttamente in seno al tema intimo e soggettivo del desiderio di ciascuno a esprimere i propri talenti, spinge, infatti, i lavoratori a costruire processi di progettazione/costruzione identitaria maggiormente complessi rispetto al passato, che rimescolano a tal punto tra loro passioni, diritti, aspettative simboliche e materiali fino a rendere permeabili i confini delle loro diverse e tradizionali sfere di definizione sociale. È qui, in seno alla questione della «responsabilità» verso il valore della propria autorealizzazione personale, che si apre allora lo spazio soggettivo, intrinsecamente ambivalente, del lavoro cognitivo: da un lato, spazio di faticoso e autocentrato tentativo di realizzazione personale, e dall'altro, spazio inedito di *umiliazione* del lavoro.

La Figura 1, e questo a prescindere dai settori di attività considerati, evidenzia con una certa nettezza come gli assi di definizione soggettiva dell'attività lavorativa cognitiva siano sostanzialmente tre: la *passione verso il proprio lavoro*, l'*incertezza occupazionale* e la necessaria *innovazione continua dei propri saperi professionali*. I rapporti e le modalità di articolazione tridimensionale tra questi tre campi fondamentali di definizione del lavoro cognitivo, rappresentano a nostro avviso e in estrema sintesi la *cifra* della posta in gioco (economica, sociale ma anche politica) che ci troviamo ad affrontare

Fig. 1 – Quanto ritieni corrispondenti rispetto alla tua condizione attuale le seguenti affermazioni? (punteggi medi, 0 minimo, 5 massimo)



Fonte: nostra elaborazione.

oggi. In particolare, i dati hanno evidenziato come nell'esperienza soggettiva del lavoratore cognitivo questi tre aspetti siano fortemente correlati tra loro, determinando nelle loro relazioni valori statistici estremamente significativi<sup>2</sup>. In estrema sintesi, e per essere più chiari, le risultanze empiriche mettono soprattutto in forte rilievo che più il lavoro è investito e caratterizzato da elementi espressivi e vocazionali, più cresce, fortemente, il bisogno di formazione e innovazione continua dei propri bagagli professionali. Questo ci

<sup>2</sup> La tabella di correlazione tra variabili prodotta in sede di ricerca ha evidenziato come i valori positivi più elevati e significativi tra le variabili siano quelli riguardanti il rapporto tra *l'innovazione periodica e continua delle proprie competenze professionali* e *la passione nutrita verso il proprio lavoro* (+0,45); il secondo termine della correlazione qui appena considerato risulta inoltre, e in modo particolarmente significativo, inversamente correlato con la dimensione della *monotonia/ripetitività del lavoro* (-0,45). In altri termini, maggiore sarà l'importanza attribuita soggettivamente alla passione dell'attività esercitata, minore sarà l'espressione di monotonia e ripetitività espressa nei confronti del proprio lavoro dagli intervistati. Inoltre, un altro dato molto indicativo in termini di rapporti tra variabili è la rilevanza attribuita agli *aspetti simbolici e comunicativi del proprio lavoro* e l'importanza attribuita alle *dimensioni di cooperazione professionale*: tali variabili risultano, infatti, anch'esse fortemente correlate positivamente tra loro (+0,38). Un elemento di disagio molto significativo, anche sul piano di una potenziale azione di rappresentanza, che le correlazioni mettono significativamente in luce, riguarda, infine, la questione dei sempre più intensi ritmi di lavoro che i lavoratori cognitivi devono sostenere lungo il corso della loro carriera professionale.

pare uno dei nodi teorici (e di definizione del fenomeno) fondamentali della presente ricerca sul lavoro cognitivo.

In altri termini, e più in generale: la soggettività, proprio perché oggi rappresenta, contrariamente al passato e alle sue mute e oggettivate catene meccaniche di montaggio, un elemento fondamentale del lavoro contemporaneo (ad esempio per sostenere la necessaria e continua domanda di innovazione di processo e di prodotto), appare essere la posta in gioco fondamentale della produzione del valore della «fabbrica sociale» postfordista<sup>3</sup>. Senza il coraggio di assumere fino in fondo un'analisi del processo contemporaneo di produzione che riconosca l'assoluta urgenza di tale dimensione, non ci sembra possibile dire molto sulla *cifra* presente del lavorare; *cifra* ambivalente come in parte già sostenuto e per certi versi, anche contraddittoria. Il lavoratore cognitivo, infatti, da un lato, scrive il suo destino lavorativo dentro un processo che richiede un'innovazione continua, riflessiva e sempre aperta alla contingenza – e dunque assume una postura rispetto al lavorare tendenzialmente più indipendente e centrata sulle proprie aspirazioni; dall'altro, per generare valore e acquisire i saperi che gli servono, deve iscriversi, senza poterne fare a meno, all'interno di pratiche e relazioni complesse di *cooperazione sociale* e condivisione, che i nuovi paradigmi del digitale rendono immediatamente disponibili.

La soggettivazione di un lavoro che si fa sempre più cognitivo, dunque, implica livelli di autonomia, mobilità e flessibilità crescenti, e, senza dubbio, il processo di individualizzazione e flessibilizzazione delle carriere che ne deriva aumenta il rischio di frammentazione anche all'interno del lavoro più «tradizionale».

Un'altra contraddizione fondamentale interna al lavoro cognitivo del nostro paese è quella che vede, da una parte, la retorica dominante assumere l'importanza di tali risorse/abilità professionali come fondamentali per lo sviluppo delle economie locali e/o nazionali e, dall'altra, la quasi totale assenza di promozione sociale e istituzionale di politiche e dispositivi di tutela e garanzia dei nuovi lavori. Anche per quest'ultima, non poco rilevante ragione non si può perdere di vista il fatto che l'attività di produzione cogni-

<sup>3</sup> Non è possibile in questa sede, per evidenti ragioni di spazio e di finalità del saggio, introdurre le coordinate teoriche fondamentali del concetto di «postfordismo». Nella speranza che queste ultime siano per lo più note, ci limitiamo a rimandare i lettori che volessero approfondire la questione, all'utilissimo e introduttivo testo curato da Rullani e Romano (1998).

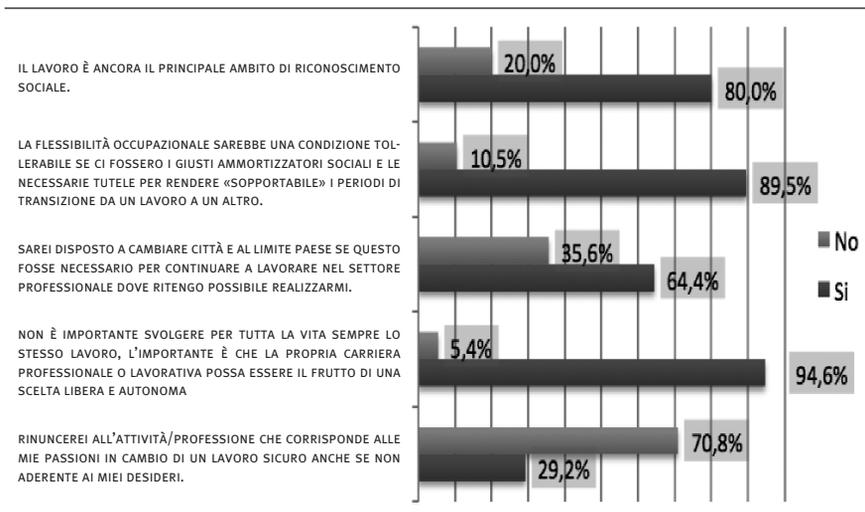
tiva disegna uno spazio pubblico (tutto ancora da costruire) inedito, che se colto per tempo può diventare uno spazio straordinariamente fecondo di opportunità per il futuro del lavoro prima, e del sindacato poi.

La ricerca i cui dati cercheremo qui di commentare secondo la prospettiva della soggettività, mostra che tale ambivalenza va assunta in tutta la sua profondità/complexità, per evitare che la nuova *condizione* di lavoro venga interpretata solamente come l'esito di un processo corruttivo del lavoro dipendente (nel senso di un suo tendenziale diventare *fittizia* impresa individuale) e delle sue forme di solidarietà tradizionali. È un errore che facilmente e inesorabilmente si rischia oggi di correre, una trappola interpretativa che occorre tentare di evitare. Il fatto rilevante è allora che, nonostante questi stessi lavoratori siano difficilmente collocabili nelle categorie giuridiche e/o statistiche del lavoro tradizionale e che siano sempre di più spinti a rappresentarsi come una forma particolare di impresa individuale (o per dirla con la retorica neoliberale come *capitale umano*), essi non sono affatto riconducibili (o per lo meno non lo sono nella maggioranza dei casi, come i nostri dati mettono molto bene in rilievo) dentro un universo valoriale di tipo radicalmente cinico e/o individualistico. Uno degli aspetti di maggior interesse che emerge dalla nostra banca dati è, infatti, che il lavoro cognitivo definisce un rapporto sempre più stringente tra la dimensione «tecnica» (caratterizzata dalla centralità del paradigma della rete e del linguaggio digitale) e l'organizzazione necessariamente sociale della sua filiera *ri*-produttiva. In particolare, ci pare indicativo il rapporto sempre più stretto tra nuovi strumenti di lavoro e abilità incorporate nel lavoratore sotto forma di saperi, conoscenze e disposizioni/opportunità cooperative (quello che in una parola di gran voga si definisce il *networking*). In altri termini, e più specificamente, gli strumenti professionali dei lavoratori cognitivi non sono più, come sovente accadeva nel lavoro industriale, separabili e opponibili al lavoratore stesso. Gli esiti della ricerca mostrano che lavoro e mezzi di produzione si ricompongono nel corpo e nella mente del lavoratore cognitivo; in termini marxiani potremmo dire che il *capitale variabile* e il *capitale costante* nella produzione basata sull'impiego di risorse cognitive di diversa natura tendono a ricomporsi nei corpi dei lavoratori stessi, sotto forma di saperi generali e particolari, competenze relazionali, digitali e cognitive (Marazzi, 2005). Questo aspetto diventa molto importante se consideriamo che questi stessi strumenti cognitivi hanno bisogno, per essere efficaci e operativi, di iscriversi in un circuito di produzione e riproduzione che è intrinsecamente sociale, in quanto basato sulla loro

condivisione – tra i diversi utilizzatori – e sulla loro propagazione – nei differenti contesti d’uso e ri-uso (Rullani, 2004).

La centralità dell’elemento soggettivo conferisce dunque al lavoratore cognitivo un’inedita disposizione, o postura sociale, che da un lato modifica in profondità il modo in cui il lavoro entra a far parte dell’esperienza sociale, e dall’altro lato disaggrega il collettivo, non per disfarsene in modo assoluto ma per riconfigurarli secondo linee di organizzazione che disegnano il profilo di nuove connessioni sociali e di nuove pratiche solidaristiche (che certamente per poter fare «consistenza» sociale andrebbero stimulate, sostenute e promosse anche sul piano istituzionale).

Fig. 2 – Con quali delle seguenti affermazioni ti senti di concordare?  
(valori percentuali)



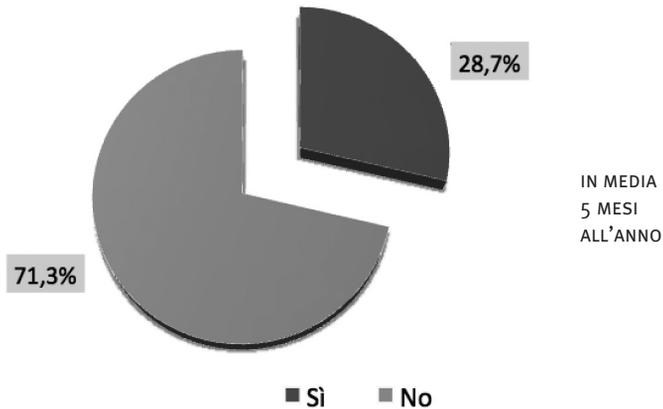
Fonte: nostra elaborazione.

Di quanto rilevato nella Figura 2 è importante sottolineare come più del 70 per cento dei rispondenti abbia dichiarato che non rinuncerebbe all’attività professionale desiderata in cambio di un’occupazione fissa e sicura (il dato è impressionante e parla da solo) e al contempo come l’89,5 per cento dei soggetti intervistati abbia espresso un giudizio non negativo verso la flessibilità nel momento in cui fossero predisposti adeguati e complementari dispositivi di protezione sociale. D’altra parte, tale nuova *postura* del lavoro

(Masiero, Chicchi, 2014), come prima anticipato, espone inevitabilmente il lavoratore cognitivo – e non solo come si era creduto in passato all’inizio della sua carriera – al rischio di una condizione di preoccupante fragilità occupazionale e sociale.

Un altro dato a nostra disposizione in proposito indica, infatti, la rilevanza dell’incertezza nelle carriere cognitive di lavoro, in particolar modo dalla domanda n. 24 del questionario utilizzato per la raccolta dei dati («Nell’ultimo anno hai vissuto periodi nei quali non hai percepito reddito/compensi?») emerge con chiarezza come quasi un terzo delle carriere professionali dei rispondenti siano state caratterizzate, nell’ultimo anno di riferimento, da una fase di intermittenza del reddito da lavoro (Figura 3).

Fig. 3 – Nell’ultimo anno hai vissuto periodi nei quali non hai percepito reddito/compensi? (valori percentuali)



Fonte: nostra elaborazione.

Questa questione tutt’altro che secondaria, nell’esperienza soggettiva dei lavoratori cognitivi, appare essere una condizione trasversale ai contesti professionali e quindi *per lo più generalizzabile* e proprio per questo nell’analisi statistica tale variabile non risulta correlata significativamente a nessun’altra variabile particolare. In questo senso ci pare che essa segnali un’urgenza fondamentale e trasversale al lavoro postfordista: quella di adeguare le tradizionali pratiche di rappresentanza e tutela del lavoro a questa tipologia di lavoratori che si muove in ottica che è possibile definire *post-salariale*, o se si pre-

ferisce, *neo-salariale*. Intendo qui con salariale la centralità attribuita e attribuibile al contratto di lavoro standard a tempo indeterminato e la prevalente eteronomia dell'esecuzione del lavoro. Ma anche una domanda di tutela prevalentemente rivolta all'ambito lavorativo e di difesa del salario. Da questo punto di vista i dati ci impongono, mi pare, di guardare al lavoro e alla sua promozione sociale con occhiali che sappiano tenere assieme i diversi momenti di progettazione della carriera di vita delle soggettività sociali. Portando una particolare attenzione ai momenti di passaggio (ai cosiddetti *transiti*) tra lavoro e non lavoro, tra formazione e lavoro e tra nuove esigenze sociali ed esigenze professionali.

L'essere immersi in un contesto che è per definizione molto variabile nelle opportunità e nelle qualità dell'offerta, non necessariamente, comporta un atteggiamento di timore o di preoccupazione. Quest'ultima, considerata in una prospettiva sindacale, non pare immediatamente collegata alla forma contrattuale del lavoratore o al suo ambito prettamente regolativo. Non è quindi solamente su questo versante (regolativo e occupazionale) che ci pare utile immaginare di soffermare l'azione di protezione sociale del lavoro nei prossimi anni. Come sostiene molto efficacemente la Armano (2013), nel lavoro cognitivo, per lo più, «sono le relazioni interpersonali che si rivelano essere una risorsa eccellente per sopravvivere e che contemporaneamente costituiscono il veicolo fondamentale di disciplinamento delle relazioni di lavoro. Si tratta, infatti, di relazioni interpersonali e amicali (nel senso di legami deboli) che si affiancano e intrecciano alle relazioni formali. Così le regole dei contratti di lavoro continuano formalmente a sussistere, ma valgono anche altre regole che sono informali e fluide ma ferree».

La passione, i desideri, i talenti, i saperi attraversano, inoltre, i lavoratori cognitivi fino a prodursi come vere e proprie *istanze di soggettivazione*, che si esprimono attraverso la definizione di un *habitus* fortemente legato all'esercizio delle attività e agli obiettivi professionali di volta in volta prefissati. Occorre d'altronde avere ben chiaro che: «Si tratta di questioni non immediatamente evidenti e che non possono essere eluse, né essere confuse con una generica passione, tanto meno con il professionalismo o con il desiderio di fare impresa, che sono cose diversissime» (Armano, 2013).

Il disegnarsi e tendenzialmente generalizzarsi di una nuova postura del lavoro apre dunque la sfida al governo delle fratture che si producono in suo seno. Compito fondamentale del sindacato sarà allora quello di assumersi l'onere di giocare un ruolo politico nel cuore di queste ambivalenze.

## 2.1. La postura ambivalente del lavoro cognitivo

L'analisi delle risultanze delle diverse fasi della ricerca ha messo inoltre in evidenza come la *trama* sociale del lavoro cognitivo sia difficile da caratterizzare in modo univoco e omogeneo. Già l'osservazione corrente mostra che il variare delle condizioni di lavoro dipende dalla peculiarità dei mercati del lavoro, e dalle stratificate forme regolative «locali» secondo cui si esercitano le attività, come dal ruolo di tecnologie di produzione specifiche. Questi elementi rendono complicato definire analiticamente un profilo unico di lavoratore cognitivo e, ancor più, individuare gruppi di lavoratori cognitivi caratterizzati da precise e trasversali caratteristiche distintive. Anche l'analisi per categorie occupazionali (standard/non standard) non risulta significativa, in quanto i processi paiono per lo più interessare trasversalmente le categorie tradizionali del mercato del lavoro. Il fatto che l'indagine abbia rilevato una certa eterogeneità di situazioni legata alle specificità settoriali e professionali, quindi, non ha rappresentato una sorpresa, in quanto era prevedibile che le strategie di organizzazione risentissero delle norme locali, delle specifiche convenzioni sociali e delle piattaforme tecnologiche che influenzano le diverse filiere produttive. Il lavoro di analisi ci ha consentito però, al contempo, di individuare con una certa precisione un processo trasversale di carattere strutturale. Al centro della formazione del lavoratore cognitivo vi è, infatti, a nostro parere, un'incessante spinta trasformativa che possiamo chiamare «cognitivizzazione del lavoro», e che agisce tramite un processo che sedimenta nuove traiettorie sociali, pur non univoche e lineari, e rende manifesti i cambiamenti in atto nella società e nel lavoro. È interessante, quindi, notare come l'impegno di ricerca volto a rappresentare le novità in dotte dallo sviluppo del lavoro cognitivo, ci abbia portato sia a riconoscere meglio i suoi caratteri distintivi, sia a segnalare l'influenza diffusa e generale del processo di cognitivizzazione sul lavoro *tout court*.

Vorrei allora tentare di rilevare e quindi di sintetizzare, di seguito, le ambivalenze fondamentali che caratterizzano trasversalmente e descrivono la complessità di questo universo lavorativo.

La *prima* è certamente rintracciabile nei processi di valorizzazione economica delle professioni cognitive, le cui qualità sono sempre più necessarie alla produzione di valore e, al contempo, la loro progressiva svalorizzazione sul piano dei diritti e dei riconoscimenti sociali, materiali ed economici.

La *seconda* segnala la difficoltà a definire la condizione occupazionale dei lavoratori secondo le categorie tradizionali del mercato del lavoro, essendo

sempre più incerto il rapporto (e la condizione formale) di questi tra subordinazione da un lato e autonomia dall'altro.

La *terza* mostra la diffusa propensione all'auto-organizzazione e all'individualizzazione delle carriere, che però si accompagnano (anche per favorire il proprio aggiornamento formativo) a un pronunciato bisogno di cooperazione e condivisione sociale delle problematiche che si incontrano lungo il loro esercizio; la formazione/aggiornamento delle competenze è un ambito di grandi potenzialità di affermazione e sviluppo delle soggettività, ma richiede forme di governo sociale condivise, in cui gli individui abbiano la possibilità di interagire con organizzazioni più consapevoli della complessità dei reticoli sociali in cui si muovono.

Una *quarta* riguarda invece il forte rischio che estesi e rapidi processi d'industrializzazione, spesso frequenti in settori a elevata innovazione (*in primis* informatica, comunicazione, editoria, ecc.), inducano effetti di espropriazione/proletarizzazione a partire dalla messa fuori mercato di molte figure professionali di questi settori.

Il quadro complessivo che ne risulta delinea quindi una figura del lavoratore cognitivo attraversata da alcune ambivalenze con cui dover fare continuamente i conti: autonomia e dipendenza, individualizzazione e cooperazione, autorealizzazione ed espropriazione, piacere-passione e frustrazione. Proteggere e tutelare il lavoro emergente significa allora assumere la complessità dei rapporti tra le imprese, il lavoro, lo Stato e le società territoriali. Questo può comportare la promozione di azioni vertenziali mirate, interne alle imprese, ma al contempo iniziative atte a favorire la *generatività* del lavoro e la sua riconoscibilità sociale territoriale. Si tratta, pertanto, di assumere fino in fondo la rilevanza degli aspetti d'individualizzazione del lavoro senza abdicare alla sua necessaria ricomposizione su modelli di promozione e solidarietà generali.

### 3. Quale sindacato per rappresentare il lavoro emergente?

I flussi di informazioni, le reti all'interno delle quali essi sono trattenuti e diffusi, le filiere di produzione globali, i cantieri cognitivi e artistici e le interconnesse aree metropolitane, costituiscono i nuovi contesti di interazione policentrica all'interno dei quali i soggetti produttivi sono oggi chiamati a estrarre valore e a trasformare azioni, relazioni, cognizioni, saperi, oggetti.

Sono gli incontri e i contatti che incessantemente si generano in questi spazi per lo più orizzontali e comunicativi, in cui il confine tra produzione e riproduzione è in gran parte drammaticamente saltato, che disegnano i nuovi confini della città-fabbrica (Magnaghi *et al.*, 1970), o meglio delle frenetiche *metropoli produttive*, contenitori dei frammenti vivi e attivi del lavoro sociale postfordista.

Se le caratteristiche di fondo che abbiamo tentato di descrivere del nuovo scenario cognitivo del lavoro sono condivisibili, allora l'azione del nuovo sindacato non potrà che articolarsi in seno a quei rapporti che riguardano i nuovi nessi creatisi tra conoscenza e lavoro. Nessi che oggi sono pervasivi e non più contenibili dentro o nelle adiacenze dei *cancelli* delle fabbriche. Nel *capitalismo comunicativo* (Rullani, 2004) diviene per il sindacato fondamentale allargare lo sguardo alle molto fragili e complesse dimensioni della cittadinanza sociale: la formazione, il lavoro, la comunicazione, i servizi socio-sanitari, l'abitare, la previdenza, la mobilità, ecc. Una nuova politica sindacale che voglia dirsi convintamente *inclusiva* non può che ripartire dalla interpretazione sociale della confusività creatasi oggi tra vita e lavoro. In questo paragrafo finale cercheremo quindi di capire (o di iniziare a farlo) cosa da questo possa effettivamente derivare per il sindacato in termini di opportunità e problematicità.

Ricordiamo, innanzitutto, che il principio costitutivo del sindacato si fonda sul riconoscimento di un forte vincolo solidaristico tra i lavoratori a esso associati o da esso rappresentati. Tale vincolo definisce un vero e proprio spazio di condivisione, dove si costituiscono tutta una serie di programmi e attività a tutela e soccorso dei lavoratori che si trovino in condizioni di reale difficoltà. Sono quelli che si definiscono come *principi di mutuo soccorso*. Le radici del sindacato italiano possono essere rintracciate, infatti, com'è noto, nelle prime esperienze mutualistiche della seconda metà dell'Ottocento. Come ha ribadito più volte Gallino: «Non bisogna nemmeno dimenticare che i sindacati si sono sviluppati, e sono cresciuti, in forma di, o attorno a casse di mutuo soccorso. Già a metà dell'Ottocento c'erano casse che avevano la funzione di sostenere qualcuno che aveva un incidente, si ammalava, perdeva il posto, ecc. Questa era una funzione che poi è stata fatta propria dallo Stato sociale» (Gallino, 2008). Ciò che oggi ci pare interessante recuperare dell'energia propositiva di quest'importante eredità, anche alla luce del drastico e drammatico ridimensionamento del *welfare state*, è in particolare la postura all'autogestio-

ne, il radicalismo democratico, la capacità di promuovere l'affermazione e la costituzione di autonomie sociali. Rifarsi all'esperienza del mutualismo significa, oggi, nel determinarsi di quella che abbiamo voluto definire come nuova *postura* del lavoro, dare forma a un rapporto basato sul mutuo riconoscimento e sul mutuo scambio: da un lato i lavoratori cognitivi, testimoni e protagonisti *avanzati* dei cambiamenti in atto, dall'altro l'organizzazione sindacale che deve trovare quella forma organizzativa che permetta di tornare a farsi carico dei bisogni e delle *domande* dei lavoratori. Vista l'eterogeneità dei lavori questo passaggio si deve necessariamente ricercare attraverso nuove strade *federative del lavoro*, al fine di ricompensare la sua frammentazione politica e contrastare il rischio del costituirsi di rigide segmentazioni corporative. In questo contesto, ovviamente il rapporto tra lavoratori e sindacato non può più reggersi su un principio per lo più passivo e di delega, basato su di un tradizionale modello di rappresentanza. Al dispositivo di rappresentanza basato sulla democrazia sindacale tradizionale occorre sostituire un modello di delega profondamente rinnovato, basato sull'incontro tra le parti e innervato di partecipazione diretta. Solo in tal modo, l'appello alla solidarietà, alla base delle esperienze associative di stampo sindacale può evitare di cadere nel vuoto. Solo in tal modo è possibile la definizione di modelli paritari di cooperazione tra soggetti molto eterogenei; è possibile prospettare delle *nuove alleanze* anche tra interessi non sempre coincidenti; è possibile non avvilire le crescenti istanze di autodeterminazione dei lavoratori; è possibile rilanciare sul piano della dimensione trasversale della *cittadinanza metropolitana* una rinnovata vocazione all'*interesse generale* e alla messa in *comune* delle differenti temporalità produttive.

Nell'attuale condizione di lavoro disperso, umiliato e non garantito, siamo quindi convinti che il recupero d'innovative forme di mutualità possa contribuire a precisare un elemento di coesione capace di generare socialità, condivisione e solidarietà, dentro il lavoro e dentro quegli spazi di vita che lo stesso lavoro tende oggi a invadere con la sua sempre più diffusa «logica funzionale». Come argomentava Ferraris (2008), emergono oggi inedite potenzialità di rilancio di un rapporto virtuoso tra mutuo soccorso e lavoro. Quello stesso rapporto che, ad esempio, il movimento operaio belga della fine dell'Ottocento aveva precisato come modello di sindacato a *insediamento multiplo*: nei posti di lavoro e al contempo nella società, nella rivendicazione e nella negoziazione, come nelle pratiche di

mutuo soccorso<sup>4</sup>. Esperienze sindacali di questo tipo, o per lo meno ispirate dalla necessità di una presenza non puntuale ma trasversale alla vita e al lavoro, si stanno tra l'altro diffondendo in molti paesi europei ed extraeuropei. Quello che in letteratura viene definito come *organizing model* (Vandaele, Leschke, 2008) è, ad esempio, una pratica sindacale tanto aggressiva quanto efficace, diffusasi prima negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, e ora parzialmente anche in Germania, prevalentemente nel settore dei servizi, che coinvolge e mobilita nell'azione rivendicativa soggetti interni/esterni al mondo del lavoro, come le comunità territoriali e/o i gruppi di consumatori<sup>5</sup>.

Il recupero delle esperienze di mutualità, come accennavamo, deve però essere *governato* con grande attenzione in modo da evitare il rischio di favorire nuovamente una politica sindacale di stile corporativo, e quindi per questa ragione deve articolarsi necessariamente con una salda vocazione universalistica e con i vigenti (ancora per quanto?) sistemi di welfare e delle confederazioni del lavoro. Le nuove *Camere dei lavori e dei saperi* che qui vogliamo cominciare a immaginare e quindi proporre come nuovo modello organizzativo per superare l'attuale *impasse* della rappresentanza sindacale di categoria, devono cioè associare alla solidarietà tra diversi soggetti lavorativi un impegno politico per la definizione di una *pratica di supporto ai transiti sociali*, transiti che oggi presentano ruvidità e ostacoli con cui gli individui

<sup>4</sup> Ad esempio il sistema Ghent prevedeva la gestione sindacale di un fondo per i disoccupati come strumento efficace di mutualità. Esso, da un lato, creava un legame tra i senza lavoro e il sindacato, dall'altro, agevolava i disoccupati a ricollocarsi nel lavoro in modo decente (Ferraris, 2008).

<sup>5</sup> Sempre Ferraris (2008) segnala altri esempi di pratica sindacale che rafforzano, nell'azione conflittuale, il rapporto tra lavoro e contesti sociali: «Il sociologo americano Sennett, parlando delle esperienze associative delle segretarie di Boston e dei lavoratori della comunicazione in Gran Bretagna, dice di un "sindacalismo parallelo" (che richiama il vecchio sindacalismo a insediamento multiplo) che fa leva su forme di neo-mutualismo al fine di recuperare coesione e forza rivendicativa. La *Free Lancers Union* di New York è un'associazione insieme mutualistica e sindacale di artigiani tecnologici che, mentre si assicurano reciprocamente assistenza tecnica e giuridica, difendono la qualità e le tariffe del loro lavoro». È inoltre da segnalare in quest'ottica l'esperienza del combattivo sindacato americano Justice for Janitors, attivo soprattutto in California e in Canada. Infine, per quanto riguarda le organizzazioni sindacali nate per rappresentare gli interessi del lavoro autonomo di seconda generazione, va ricordata l'esperienza statunitense della *Freelancers Union* (Fu) e in Italia l'interessante esperienza dell'Associazione consulenti terziario avanzato (Acta). Su questi ultimi è obbligatorio il riferimento al volume del 2011 di Bologna e Banfi.

devono continuamente fare i conti, lungo le loro sempre più instabili, precarie e frammentate carriere di vita (Chicchi, Minghini, 2011).

Coltivare dunque l'interesse generale e nello stesso tempo non abdicare alla difesa degli interessi particolari, questa deve essere a nostro avviso la prassi del sindacato prossimo venturo (Carrieri, 2003) attraverso la costituzione di spazi inclusivi d'incontro del lavoro (cognitivo). La nuova *Camera dei lavori e dei saperi* potrebbe essere, in tal senso, uno dei luoghi privilegiati dell'incontro e del confronto delle differenze sociali e dei diversi frammenti del lavoro, che animano lo scenario contemporaneo e che nella loro attuale divisione non trovano sufficiente forza negoziale e/o conflittuale verso la controparte. Il *federare* deve diventare, in tal senso, la nuova vocazione fondamentale del sindacato. Rinunciare quindi all'idea «moderna» e industriale di classe (e alla sua tipica omogeneità) ma al contempo rilanciare il tema del conflitto e della coalizione.

Il nuovo sindacato attraverso un suo auspicabile e rinnovato radicamento territoriale deve cercare di favorire, attraverso la mutualità e l'agire negoziale nei luoghi di lavoro e nella città, la generazione di nuove pratiche rivolte alla promozione di esperienze di cittadinanza attiva, movendo così il timone controcorrente rispetto a una cultura politica che tende a riprodurre passività sociale e delega populistica (Ferraris, 2008). Attraverso il rilancio della partecipazione sociale e la promozione di forme di prossimità diretta si potrebbe tentare di superare la distanza attuale (purtroppo oramai fattasi abissale) tra lavoro, società e istituzioni. A tal fine, è la stessa forma della rappresentanza sindacale che ci si propone di rinnovare profondamente: se cambia il luogo fisico e il soggetto rappresentato, devono, infatti, cambiare anche le forme di adesione e partecipazione al sindacato. Queste devono essere riorganizzate secondo una logica di accesso a *bassa soglia*, rivolta a sostenere chi si trova perennemente sottoposto all'aleatorietà e alla pervasività del lavoro contemporaneo e a mettere in campo una prassi efficace di vertenzialità dal basso. Occorre infine superare l'attuale divergenza tra la contrattazione collettiva, legata alla prestazione di lavoro, e la contrattazione sociale e territoriale, al fine di promuovere protagonismo, suscitare partecipazione, impegno, creare le condizioni per generare nuova *voice*, e a partire da qui conquistare spazio metropolitano per raccontare il lavoro e le sue nuove criticità sociali. In altre parole, occorre mettere al centro di una rinnovata pratica sindacale la promozione dei processi di soggettivazione emergenti dentro il farsi *cognitivo* del lavoro, in modo da favorirli e sostenerli lungo i loro molte-

plici passaggi critici. A questo scopo e per mantenere aperto l'orizzonte dell'azione politica è imprescindibile considerare il tema della sempre più evidente inestricabilità dei diritti sociali con i diritti del lavoro. Il nuovo sindacato non potrà dunque che assumere le dimensioni del lavoro cognitivo, che qui abbiamo cercato di mostrare nei loro tratti fondamentali, come un riferimento imprescindibile della sua urgente azione di rinnovamento, pena il rischio di cadere nel vortice di un suo inesorabile e drammatico declino politico e sociale.

### Riferimenti bibliografici

- Armano E. (2013), intervento nella sezione *Dialoghi cognitivi* sul sito della ricerca [www.elaborazione.org/](http://www.elaborazione.org/): [www.elaborazione.org/dialoghi-cognitivilemiliana-armano/](http://www.elaborazione.org/dialoghi-cognitivilemiliana-armano/).
- Armano E., Chicchi F., Fisher E., Risi E. (2014, a cura di), *Confini e misure del lavoro emergente*, in *Sociologia del lavoro*, n. 133, Milano, Franco Angeli.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli.
- Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Castel R. (2009), *Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarat*, in Castel R., *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, pp. 159-183.
- Chicchi F., Minghini C. (2011), *Quali alleanze? Giovani e sindacato di fronte alla frantumazione del lavoro*, Roma, Ediesse.
- Dardot P., Laval C. (2013), *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*, Roma, DeriveApprodi.
- Ferraris P. (2008), *Sulle pratiche di neo-mutualismo e autorganizzazione*, conclusioni dell'autore al convegno sulla *Mutualità* promosso dalla Società di mutuo soccorso d'ambo i sessi «Edmondo De Amicis» di Torino, [www.lacittadisotto.org/?p=1004](http://www.lacittadisotto.org/?p=1004).
- Fumagalli A. (2007), *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Roma, Carocci.
- Gallino L. (2008), *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, intervista a Luciano Gallino di Marina D'Agati, in *Nuvole*, n. 34: [www.nuvole.it/numero\\_34/Gallino-Dagati-34.pdf](http://www.nuvole.it/numero_34/Gallino-Dagati-34.pdf).
- Gallino L. (2011), *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Torino, Einaudi.
- Gallino L. (2013), *Il colpo di Stato di banche e governi. L'attacco alla democrazia in Europa*, Torino, Einaudi.

- Magnaghi A., Perelli A., Sarfatti R., Stevan C. (1970), *La città fabbrica*, Milano, Clup.
- Marazzi C. (2005), *Capitalismo digitale e modello antropogenetico del lavoro. L'ammortamento del corpo macchina*, in Laville J.L., Marazzi C., La Rosa M., Chicchi F., *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000, pp. 107-126.
- Masiero N., Chicchi F. (2014), *Posture e imposture del lavoro cognitivo. Ripensare la pratica sindacale nel capitalismo delle reti e dei saperi*, in *Economia e società regionale*, a. XXXII, n. 1, Milano, Franco Angeli.
- Moulier-Boutang Y. (2002, a cura di), *L'età del capitalismo cognitivo. Innovazione, proprietà e cooperazione delle moltitudini*, Verona, Ombre corte.
- Rullani E. (2004), *La fabbrica dell'immateriale*, Roma, Carocci.
- Rullani E. (2014), *La sfida del welfare: produzione a rete e comunità di senso*, in *Economia e società regionale*, a. XXXI, n. 3, pp. 116-135.
- Rullani E., Romano L. (1998, a cura di), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Milano, Etaslibri.
- Vandaele K., Leschke J. (2008), *Seguire l'Organising Model dei sindacati britannici? L'organizzazione dei lavoratori atipici in Germania e Olanda*, in *Economia e Lavoro*, a. 42, n. 3, pp. 157-181.

#### ABSTRACT

*In questo contributo si propone una riflessione sulle fenomenologie sociali del lavoro cognitivo a partire dai risultati di una ricerca empirica Ires-Cgil il cui scopo è stato, primariamente, quello di interrogare la capacità (o meglio, l'incapacità) del sindacato a interpretare le radicali trasformazioni del mondo produttivo che caratterizzano in senso neoliberale il capitalismo contemporaneo. Si propongono quindi a questo scopo alcune riflessioni teorico-generaliste sul processo di cognitivizzazione del lavoro e sulla questione sindacale che deriva dalla crescente diffusività di tale processo. In altre parole si tenterà di indicare, sulla base dell'analisi delle risultanze empiriche, una proposta di «riforma» dell'organizzazione sindacale al fine di adeguare quest'ultima alle inedite posture sociali del lavoro cognitivo. La questione che vede il sindacato affrontare con difficoltà le novità sociali ed economiche del processo di cognitivizzazione del lavoro è, infatti, una questione urgente e niente affatto marginale e/o periferica sullo stato della sua complessiva salute sociale e politica.*

FRACTURES AND POSTURES OF THE EMERGING WORK.  
THE PRESSING CHALLENGES FOR THE UNION TO COME

*This paper proposes a reflection on the cognitive work and on its social phenomena. The analysis starts from the results of an empirical research Ires-Cgil whose the main aim was primarily to study the capability (or better, the incapability) of Union to interpret the radical transformations of the production world that characterize the contemporary and neoliberal capitalism. They are proposed some theoretical considerations on the general cognitive work first, and then on the Union question. In other words we will try to draw, on the basis of empirical findings, some proposals to «reform» the Union organisation in order to adapt it to the new social postures of cognitive work. The issue that sees the Union copes with the new social and economic conditions, caused by the process of work cognitivization, is, in fact, an urgency matter that queries, in a not marginal way, its social and political future.*