

FARE SINDACATO IN UNA SOCIETÀ SEMPRE PIÙ INDIVIDUALIZZATA E DISINTERMEDIATA

di *Luciano M. Fasano (SPS Università degli studi di Milano)*

I dati della ricerca IPSOS **impongono una profonda riflessione** in quanto aiutano a capire cosa significhi fare sindacato in una società come la nostra.

Nella società contemporanea il mondo della rappresentanza sindacale è costretto a muoversi su un terreno che non gli è più favorevole, principalmente a causa di due fenomeni, che possono e vanno distinti sul piano analitico ma che dal punto di vista pratico risultano strettamente intrecciati:

- 1) l'**individualizzazione di massa**, cioè il fatto che l'insieme delle relazioni sociali in cui si esprime la nostra esperienza quotidiana della società è sempre meno caratterizzato dal riferimento agli altri e sempre più caratterizzato dal riferimento esclusivo a se stessi, con una conseguente perdita della capacità di costruire relazioni sociali;
- 2) la **disintermediazione**, che è un fenomeno a sua volta dotato di due facce distinte: quella *politica*, inerente la perdita di ruolo dei soggetti della rappresentanza democratica e degli interessi organizzati (partiti, associazioni di categoria, sindacati, associazioni datoriali); e quella *digitale*, relativa alla capacità delle tecnologie digitali di rendere diretti e immediati, ovvero di modificare in maniera sostanziale, i rapporti e le relazioni fra soggetti diversi.

Individualizzazione di massa e disintermediazione (sia *politica* sia *digitale*) sono i fenomeni che più hanno contribuito a modificare le caratteristiche e la qualità delle relazioni sociali, così come le forme di organizzazione sociale del lavoro e della produzione di beni e servizi a scopi economici.

Dal punto di vista del sindacato, il principale effetto delle trasformazioni indotte dall'individualizzazione di massa e dalla disintermediazione è uno straordinario **paradosso**, e cioè il fatto che se, da un lato, il lavoratore è sempre più solo sul posto di lavoro, dall'altro **il passo verso l'appartenenza sindacale - che potrebbe rappresentare una via di fuga da questa solitudine - non può considerarsi scontato**. Esso infatti non può più essere veicolato, come accadeva in passato, da un'ideologia o una cultura politica, grazie alla quale si determinavano le condizioni di possibilità di una **coscienza della condizione lavorativa, presupposto indispensabile dell'azione sindacale**. E così il lavoratore finisce col preferire la sua solitudine alla ricerca di un'affermazione collettiva.

L'**età dell'oro della rappresentanza sindacale** non c'è più. Oggi siamo costretti a vivere in una società in cui il lavoro è parcellizzato, frammentato, spesso disciplinato con contratti brevi che contribuiscono a renderlo precario. Una società dove la dimensione macrosociale, aggregata e

collettiva del lavoro si è persa. Al punto tale da indurre a parlare di *jobless society*, cioè di una società in cui globalizzazione e rivoluzione digitale avrebbero reso meno necessario che in passato il contributo produttivo del lavoro. Con tutti i paradossi del caso, perché proprio nella *jobless society* si assiste a una **moltiplicazione *ab libitum* delle forme di lavoro e dei contratti di lavoro** finora senza precedenti. Del resto, la società di oggi è una società in cui si combinano in modo inedito un **deficit di lavoro** nelle sue forme tradizionali, quelle che siamo più direttamente abituati ad osservare, e un **surplus di lavoro** secondo forme nuove. È il segno del cambiamento in atto. Di qui la frammentazione del mercato del lavoro e l'esplosione esponenziale delle forme di impiego. Un fatto che nella prospettiva del sindacato costituisce chiaramente un problema. Perché al **superamento delle solide identità collettive** - sociali e politiche - sulle quali aveva poggiato la rappresentanza del mondo del lavoro del passato, si associa **la disarticolazione del lavoro**, rendendo così il ruolo del sindacato sempre più difficile da esercitare. Non è infatti facile rappresentare un mondo del lavoro in cui i lavoratori faticano a riconoscersi in una comune azione rivendicativa e le forme del lavoro sono una moltitudine, oltre che in continua trasformazione.

Rispondere alla solitudine del lavoro (ricordando un tema al centro della Conferenza programmatica di gennaio, dalla quale prese il via il percorso verso il XVIII Congresso nazionale della CGIL) è dunque **una sfida "radicale"**, perché questa solitudine è prima di tutto **"cognitiva"**, si fa **condizione umana**, fino a diventare unico orizzonte di possibilità chiaramente percepito dalla persona in un mondo del lavoro estremamente frammentato e individualizzato. In questo senso, *l'essere solo* non viene compreso come una condizione superabile, ma come una situazione oggettiva.

La **rivoluzione digitale** che ha scatenato le più importanti trasformazioni sociali di questi anni ha inciso **sulle caratteristiche e sulla qualità delle relazioni sociali**, producendo un vero e proprio effetto moltiplicatore sull'individualizzazione di massa che già caratterizzava la natura della società post-industriale.

La **disintermediazione**, e il conseguente ridimensionamento del ruolo delle organizzazioni sindacali, **non è quindi soltanto o principalmente il frutto di deliberate strategie politiche e di governo**, ma è il **portato inevitabile di una società** che, grazie alla rivoluzione digitale e alla dilatazione di possibilità offerta dall'eccedenza di contatti che essa rende possibile, viene fatalmente attratta dalla **solitudine digitale del peer-to-peer** (*che poi sono io e la rappresentazione che io offro di me stesso e degli altri attraverso il supporto digitale*).

Spesso la rete si alimenta di **circuiti chiusi**, in cui la condivisione è riservata ai simili e - di conseguenza - l'altro non è qualcuno che ha diritto di dire la sua, ma è un estraneo, una presenza che non mi riguarda o che mi è del tutto indifferente. Alcuni aspetti della relazione mediata per via digitale favoriscono **forme di identificazione segregata** (dove prevale il polo dell'individuazione di se stessi rispetto a quello del riconoscimento dell'altro), che sono esattamente **il contrario di ciò che caratterizza una identità capace di azione politica e sindacale** (per la quale l'etero-riconoscimento, il riconoscimento dell'altro, e di come l'altro percepisce la mia presenza è indispensabile, altrimenti non negozio e non contratto, non esercizio un'azione politica e di mediazione).

In questo senso, **la ricostruzione della relazione** con i lavoratori, che in passato era garantita dall'ideologia e dalla cultura politica, è il primo terreno di sfida che attende il sindacato.

Come mostra chiaramente la ricerca di IPSOS PA, la **relazione personale** conta sia per indurre una persona all'**impegno sindacale** (fra le motivazioni per cui una persona decide di fare il delegato sindacale), così come nel ricostruire un **rapporto fiduciario fra delegato e funzionario** sindacale da una parte e **lavoratore** dall'altro.

Per questo motivo, **fare sindacato** nella società individualizzata di massa e della disintermediazione significa anzitutto farlo **nel quotidiano**. Anche se ciò costa fatica, perché è impegnativo, perché richiede **competenza - relazionale** e di **merito - , capacità di intervento, motivazione, determinazione**.

Il **sindacalista nel quotidiano** è uno dei “tasselli” fondamentali dal quale si deve ripartire. E farlo bene richiede inevitabilmente una maggiore **domanda di formazione** (i delegati sindacali intervistati, non a caso, avvertono la necessità di essere sufficientemente attrezzati di fronte al rapporto quotidiano con i lavoratori che si rivolgono a loro), oltre che un livello di **ansia da prestazione** molto elevata, generata dalle esigenti aspettative dei lavoratori, che richiedono risposte immediate e puntuali, così come dall'esperienza di esiti negativi, dovuta al restringersi degli spazi di iniziativa sindacale e *advocacy* nelle realtà aziendali locali.

Il **sindacalista nel quotidiano** si trasforma perciò in un vero e proprio “**consulente del lavoro on demand**”: esito per certi versi **paradossale**, dato che l'obiettivo prioritario del sindacalista sarebbe quello della tutela collettiva. Però in una società in cui il lavoro è frammentato il bisogno di tutela del lavoratore, prima ancora che l'offerta di rappresentanza, diventa anzitutto “**individuale**”.

Al tempo stesso, il **rapporto fra tutela individuale e collettiva si fa più complicato** ... e nel mezzo, fra l'una e l'altra, vi è un problema di **continuità dell'adesione sindacale**: in alcuni ambiti lavorativi, soprattutto nei settori sulla **frontiera della precarietà**, l'**adesione a intermittenza** rischia di diventare la regola. E questo è un grave **vulnus** per l'azione sindacale, che obbliga a **rimettere in discussione** anche le nostre convinzioni sulla rilevanza dei **servizi** (offerti come **beni selettivi** ai propri associati) nella costruzione di una logica associativa.

Per anni abbiamo suggerito - come studiosi - che la via razionale all'adesione associativa, e quindi l'utilità rappresentata dai servizi, fosse la strada maestra. Oggi ci rendiamo conto che l'offerta di servizi aveva in realtà una **funzione accessoria**, nel senso che risultava efficace nel momento in cui vi era comunque il riconoscimento - su un piano **identitario** - del **valore dell'adesione sindacale in sé**. La crescita del **potenziale di individuazione** delle persone, e quindi della loro **autonomia**, crea le condizioni per rendere l'**adesione sindacale non scontata**. E in assenza di un'identificazione, la via fredda dei servizi non è sufficiente a supportare una **scelta associativa stabile nel tempo**. Poiché l'azione sindacale prevede la realizzazione di **benefici differiti nel tempo**, soltanto la presenza di un'identità stabile potrebbe di per sé permettere la realizzazione di **un calcolo** in cui i **costi della mobilitazione di oggi** possano confrontarsi con i

benefici delle tutele di domani. Senza un'identità che faccia da punto di riferimento nel corso del tempo, quindi, nessuna persona sarebbe in grado di effettuare un calcolo simile.

Qui troviamo la ragione fondamentale del perché si debba tornare alla **relazione**, che è anzitutto una **relazione personale** e una **relazione di fiducia**. L'unica via disponibile, in questo momento, per costruire una **nuova forma di eteroriconoscimento**, e in prospettiva di **identità**, fra il sindacato (nella persona del delegato e/o del funzionario sindacale) e il lavoratore. Occorre, in altri termini, **re-imbastire i fili della rappresentanza del mondo del lavoro** e questa opera di ricostruzione, che recupera i valori solidaristici e mutualistici delle origini del movimento sindacale, passa anzitutto attraverso la credibilità quotidiana del **funzionario** e - ancor più - del **delegato sindacale** sul luogo di lavoro. Un impegno di prossimità e di **cura** ... che deve puntare, **prima ancora che sulla tutela individuale** (che è la linea di frontiera da cui ripartire, per molti settori lavorativi), **sulla individualizzazione del rapporto con il lavoratore che si vuole tutelare.**

E qui si evidenzia **un problema**: come passare dalla **tutela individuale**, quando non addirittura dalla **tutela spot**, che è alla base dell'attuale domanda sindacale dei lavoratori (quella per cui un sindacalista oggi viene inteso dal lavoratore come un **consulente** a richiesta, a basso costo, e quando possibile a massima resa), alla **tutela collettiva**, che è la vera base della rivendicazione sindacale.

Non abbiamo ancora una soluzione per questo problema, anche se sappiamo che in **assenza di un'identità "politica" forte** si tratta di costruire una **reputazione**, che si fonda proprio sulla **fiducia** che si instaura fra lavoratore, delegato e funzionario sindacale. Ed è una questione di **continuità, costanza, presenza.**

Insomma, si deve far comprendere al lavoratore che l'accompagnamento da parte del sindacato non risponde alla semplice **soluzione di un problema contingente del singolo lavoratore** ma alla necessità di dare una **prospettiva retributiva e di carriera, e quindi una dignità, al lavoro.** L'impresa non è facile, ma sembra proprio essere l'unica prospettiva percorribile.

Nella riconquista del lavoratore, conta anche la **dimensione emotiva**, a maggior ragione nel momento in cui l'ideologia, che per lungo tempo è stata la cornice naturale e tradizionale dell'agire sindacale, ha definitivamente perso la sua capacità di presa.

Il **materialismo marxista** che riconduceva alla sola dimensione economica la chiave di lettura del **conflitto sociale e redistributivo** ha fallito. Occorre rintracciare **nuove chiavi di descrizione ed elaborazione del conflitto sociale**, che non possono trascurare la dimensione emotiva della condizione lavorativa. **La "solitudine" del lavoro non è lo sfruttamento o l'alienazione della società industriale.** È qualcosa di più **insidioso e complicato da comprendere**, da parte del **sindacato**, e da **percepire**, da parte del **lavoratore.**

E qui si affaccia un **nuovo paradosso**: il sindacato che non può più fare affidamento su **un'identità politica forte**, e che deve riscoprire una **dimensione identitaria di natura funzionale**, legata ai **nuovi contenuti del lavoro e all'indispensabilità sociale del lavoro** (perché nonostante tutto, ancora oggi, il **lavoro assorbe larga parte del nostro tempo quotidiano**, determinando la nostra

condizione esistenziale anche nel momento in cui meno ne siamo convinti), si trova ad **assumere un nuovo ruolo politico**. Politico, *che non vuol dire ideologico*, ma significa assumere un **ruolo rispetto alla decisione pubblica**, proprio nel momento in cui i referenti politici tradizionali (i partiti che si richiamavano alla tradizione del movimento operaio) vengono meno o sono attraversati dalle contraddizioni prodotte dalla crisi delle forme tradizionali della rappresentanza democratica.

Sul **piano politico** l'orizzonte futuro del sindacato si contraddistingue per la **co-presenza** di una **ricerca di autonomia** e, al tempo stesso, di una **condizione di fragilità**, aspetti che si combinano in una nuova realtà della rappresentanza sindacale.

Una **ricerca di autonomia** perché, venuti meno gli interlocutori politici tradizionali del movimento sindacale e del mondo del lavoro, si va alla **ricerca di un ruolo da esercitare in prima persona**, per presa diretta, nell'agone politico.

Una **condizione di fragilità**, perché se alla ricerca di tale ruolo **non corrisponde una chiara presa di responsabilità**, che occorre fare anche in chiave coraggiosa, il rischio è che l'azione sindacale sfoci nel **radicalismo** di una **protesta fine a se stessa**.

Gli **orientamenti di voto dei delegati** - a tale proposito - parlano chiaro: al di là dei limiti evidenti di PD, LeU, **Potere al popolo**, ciascuno dei quali sanzionato dagli elettori in proporzione alla propria consistenza organizzativa e politica, le soluzioni ora disponibili della **Lega di Salvini** e del **MoVM5Stelle** non sembrano essere sufficientemente rassicuranti. E se è vero che alcuni elementi del **contratto di governo** attraggono l'attenzione, oltre che il giudizio positivo, dei delegati intervistati da IPSOS, su altri vi è forte preoccupazione, anche perché giustamente ritenuti in stridente contrasto con lo spirito ideale e con il sistema di valori che improntano l'azione della CGIL.

Pertanto, questa **ricerca di autonomia**, che nello spazio politico è conseguenza dell'aver **perso i riferimenti tradizionali**, a seguito anche delle trasformazioni intraprese dai partiti di sinistra e centro-sinistra, a loro volta in forte difficoltà nel definire la propria cultura politica e i propri referenti sociali, deve essere motivo di una **rinnovata responsabilità**, verso il **mondo del lavoro** così come verso il **paese** tutto.

Una società democratica non può fare a meno di un sindacato forte, ma un sindacato forte non può permettersi il lusso di non essere in sintonia con la società che cambia. Non si deve commettere l'errore di guardare ai cambiamenti in atto cercando di sintetizzarne le tendenze con **rappresentazioni che rischiano di essere caricaturali**. Occorre viceversa essere consapevoli che i paradossi che contraddistinguono i cambiamenti in atto possono essere utili indizi per andare alla ricerca di **nuove chiavi di lettura**. Si tratta semplicemente di fare i conti con una realtà dalla quale non possiamo fuggire e che dobbiamo prima di tutto riconoscere, per potervi poi agire all'interno in maniera efficace.

Buon lavoro a tutti voi, ne abbiamo un gran bisogno. Ne ha bisogno la società e la democrazia italiana.