

Convegno "Mai più Precari" – Napoli 9-10 maggio 2006
Claudia Tagliavia - *La democrazia nei luoghi di lavoro*

Che la precarietà rappresenti una condizione contraria alla "buona occupazione" – se quanto è stato sin qui esposto non bastasse - è reso evidente anche dal fatto che per questi lavoratori mancano, del tutto o in buona parte, diritti e libertà sindacali.

Anche nell'ambito del pubblico impiego, anche per le modalità contrattuali meno atipiche, come il tempo determinato, non esistono regole, luoghi e opportunità per garantire forme anche minime di rappresentanza.

Questo produce, o concorre a determinare, effetti che è necessario contrastare con la massima determinazione:

1. la rappresentanza degli interessi del precariato non può, allo stato attuale, essere svolta dai diretti interessati e la mediazione viene realizzata da chi non sempre possiede le informazioni e le sensibilità necessarie;
2. stenta a costituirsi un solido rapporto tra i precari e le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori. Segnali discordanti lanciati negli ultimi anni dalle organizzazioni dei lavoratori, prassi sindacali che non sempre hanno posto il contrasto alla precarietà al centro delle proprie strategie e percorsi di affiliazione incerti non hanno favorito la costruzione di un rapporto positivo e privo di ambiguità tra precari e sindacato. Inutile ricordare che, se per i lavoratori atipici questo costituisce una grave limitazione, per le organizzazioni sindacali la difficoltà a raccogliere consenso tra i lavoratori non-standard potrebbe condurre a una perdita di rappresentanza rispetto a quella che si avvia a diventare la parte più consistente della forza-lavoro;
3. in generale, diviene particolarmente difficile mettere in campo azioni collettive. Occorre infatti considerare che la "solitudine lavorativa" per i precari rappresenta un aspetto dominante: i contratti hanno spesso carattere individuale, il grado di dipendenza dai diretti superiori è molto più elevato che per gli altri lavoratori, le modalità di erogazione concreta del lavoro rendono più difficile la creazione di rapporti di solidarietà con la "comunità dei pari" (manca spesso un "luogo" di lavoro, l'organizzazione del lavoro è sostanzialmente dissimile – a seconda delle differenti modalità contrattuali - sul piano della gestione dei tempi, dell'accesso alle strumentazioni tecniche, della regolazione di rapporti gerarchici, e così via);
4. la mancata rappresentanza dei precari contribuisce al permanere di una sorta di invisibilità di questi lavoratori. L'invisibilità di cui i precari soffrono costituisce non solo un difetto di percezione da parte del mondo esterno (non è infatti infrequente che la controparte ma anche i lavoratori standard semplicemente "non vedano" chi lavora al loro fianco con modalità atipiche) ma si riflette anche su come un precario percepisce se stesso: quello che svolge non è un lavoro ma un "lavoretto"; le esperienze professionali che ha maturato non costituiscono una "carriera" ma vengono azzerate ad ogni nuovo contratto; non ha da far valere diritti ma può al più sperare nella concessione di "favori", e così via;

5. l'assenza di una rappresentanza comune di lavoratori standard e precari fa precipitare la divisione tra insider e outsider dal vasto e astratto mercato del lavoro al concreto e spesso ristretto luogo di lavoro: è qui che alcuni hanno voce e diritti e altri no; è qui che si rischia di assecondare una contrapposizione tra gruppi sociali che non appartiene alla tradizione e alla natura del movimento sindacale.

Esistono dunque ottime ragioni per superare velocemente il difetto di rappresentanza che caratterizza l'intero universo del precariato e, in mancanza di spazi e di regole certe, occorre che il sindacato favorisca ogni iniziativa finalizzata a costruire forme di rappresentanza diretta, comune e partecipata di lavoratori tipici e non. Del resto negli ultimi anni, anche sull'onda del movimento contro la riforma Moratti dello stato giuridico della docenza e della drammatica situazione gestionale e finanziaria degli enti di ricerca, sono nate forme rappresentanza dei lavoratori precari autorganizzate o promosse dai sindacati. In alcuni casi si tratta di coordinamenti, in altri di associazioni. Nella città che ci ospita, ad esempio, la rete dei ricercatori precari ha ottenuto assieme alla FLC- Cgil un tavolo tecnico per affrontare le problematiche del precariato.

Nell'ente di ricerca in cui lavoro è accaduto...

[breve cenni sull'Isfol e sulla presenza di un precariato "stabile" e ormai "anziano" che rappresenta l'85% del personale].

In occasione del rinnovo delle RSU è apparso del tutto evidente che ad essere rappresentata sarebbe stata solo una ridottissima minoranza (35 lavoratori su oltre 400, vista anche l'esclusione dei ricercatori a tempo indeterminato).

Si è dunque deciso di avviare, parallelamente alle elezioni per le Rappresentanze sindacali unitarie, una consultazione promossa dalla Cgil tra i precari – tempi determinati e collaboratori – che ha condotto all'elezione di due rappresentanti del precariato "stabile".

Il primo effetto significativo questa consultazione l'ha prodotto nel rapporto con le altre sigle sindacali che, in prima battuta, hanno duramente contrastato l'iniziativa ma, a distanza di un anno, si sono tutte dotate di una rappresentanza di precari (sebbene cooptati e non eletti).

Un altro effetto dalla consultazione è stata la partecipazione straordinariamente ampia dei precari. Il numero di lavoratori coinvolti è stata nettamente superiore a quella prodotta da ogni altra iniziativa [...]. Il processo di inclusione dei precari, almeno da un punto di vista sindacale, è proseguita anche in fase congressuale e nella composizione degli organismi dirigenti.

L'esito ultimo è stato, comunque, porre al centro dell'iniziativa sindacale gli interessi e le esigenze del precariato – ottenendo anche alcuni risultati significativi riguardo a un possibile percorso di stabilizzazione e al miglioramento delle condizioni di lavoro - e la novità è che i precari sono soggetto e non oggetto di rappresentanza [...].

L'acquisizione di dignità e identità inizia da qui.

Ma inizia in questo modo anche la ricomposizione del corpo sociale del lavoro. Non si tratta però di un percorso semplice. Sperimentando la rappresentanza congiunta di lavoratori caratterizzati da diverse modalità contrattuali osserviamo quotidianamente l'esistenza di condizioni di lavoro e interessi profondamente diversi. Argomenti che appassionano gli uni sono privi di senso per altri e, se volete fare una prova, parlate a un collaboratore di salario accessorio oppure, a chiunque abbia un contratto a termine, dei percorsi di

carriera. E un rischio è certamente rappresentato dalla possibilità che i lavoratori standard subiscano, anziché partecipare, questo spostamento dell'attenzione. Quella che occorrerebbe ricreare è l'alleanza che, alle origini del movimento sindacale, ha unito l'aristocrazia operaia ai lavoratori privi di specializzazione. Nello stesso modo, oggi, lavoratori in possesso di diritti possono agire assieme e a favore di quelli per cui i diritti sono ancora labili o assenti.

Tuttavia non si tratta di un gioco a somma zero, in cui quello che alcuni guadagnano è perso da altri lavoratori. Almeno nell'esperienza dell'Isfol, la mobilitazione di tutto il personale ha condotto all'approvazione, per la prima volta nella storia dell'Istituto, di un piano triennale che, da un lato, indica un percorso di stabilizzazione per il precariato e, dall'altro, pone le basi per il consolidamento delle attività di ricerca e offre dunque – soprattutto a chi lavora a tempo indeterminato – migliori prospettive.

Il primo passo per la ricomposizione di cui stiamo parlando - e che appare essenziale per dare forza ai segmenti deboli della forza lavoro ma anche per evitare che il diritto del lavoro, se riservato a pochi, si trasformi in privilegio - è, appunto, la creazione di una rappresentanza davvero unitaria, il superamento della solitudine, dell'invisibilità e spesso anche dell'individualismo che rappresentano, oggi, tratti salienti della condizione del precario.

L'esperienza dell'Isfol – e le altre iniziative analoghe – mostra che è possibile dare vita a forme e strumenti di rappresentanza "allargati" e che per avviare i processi di inclusione, di reciproco riconoscimento, di rafforzamento dell'azione sindacale e collettiva forse non è necessario, né opportuno, attendere un riconoscimento formale e un inquadramento normativo. Questo potrà essere il risultato e non la premessa al processo di estensione della rappresentanza.