



**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
(FISPPA)**

**Corso di laurea magistrale in Psicologia Sociale, del Lavoro e della
Comunicazione**

Tesi di laurea magistrale

**Un lavoro per il futuro. Lo sguardo sindacale sul tema del
lavoro sostenibile, nel territorio padovano: un approccio
socio-antropologico**

**A work for the future. The union's gaze on the topic of sustainable work,
in the Padua area: a socio-anthropological approach**

Relatore

Prof. Amedeo Boros

Laureando

Messori Gabriele

Matricola

2018810

Anno accademico 2022/2023

Indice

Introduzione	1
Capitolo Uno	3
1.1 Il paradosso attuale delle società fondate sul lavoro	
1.2 L'invenzione del lavoro: significati e modificazioni del lavoro secondo Latouche	
1.3 La grande trasformazione: Polanyi e la mercificazione del lavoro	
1.3.1 Significato di merce e <i>merci improprie</i>	
1.3.2 La mercificazione del lavoro	
1.4 Il diritto alla disoccupazione utile: differenza tra lavoro e impiego secondo Ivan Illich	
Capitolo Due	15
2.1 Il doppio movimento di Karl Polanyi	
2.2 Natura dei movimenti di opposizione all'espansione del libero mercato	
2.2.1 Il movimento <i>Oweniano</i>	
2.3 Il movimento sindacale in Italia: una panoramica storica	
2.3.1 Le origini del sindacalismo italiano: dalla Rivoluzione industriale alla nascita della CGIL	
2.3.2 Il panorama sindacale italiano dal secondo dopoguerra all'approvazione dello Statuto dei Lavoratori	
2.3.3 Dallo Statuto dei Lavoratori ad oggi: diritto del lavoro e reazione dei sindacati alla liberalizzazione del mercato del lavoro in Italia	
2.4 Il sindacato a Padova: panoramica sulle principali organizzazioni sindacali attive sul territorio padovano	
Capitolo Tre	37
3.1 Metodologia della ricerca	
3.2 I volti del sindacalismo: chi fa sindacato a Padova	
3.3 <i>Le ragioni di chi lavora</i> : ruoli e significati delle organizzazioni sindacali	
3.4 <i>Lavorare per vivere</i> : specificità e ruoli del lavoro nel nostro contesto culturale	
3.5 <i>Rimettere al centro la vita</i> : il lavoro sostenibile secondo la prospettiva sindacale	

3.6 <i>Vivere per lavorare</i> : la mercificazione del lavoro	
3.6.1 <i>Il lavoro non è una merce</i> : la flessibilità del lavoro	
3.7 Un lavoro per il futuro: caratteristiche e significati del lavoro in un contesto ideale	
3.7.1 Lo <i>sforzo</i> dell'immaginazione	
3.7.2 Un tempo per il lavoro, un tempo per la vita	
3.7.3 Salario, la porta di accesso alla dignità	
3.7.4 Il dramma delle gerarchie: lavoro e controllo dei processi produttivi	
3.7.5 Sostenibilità del lavoro, sostenibilità sul luogo di lavoro	
3.7.6 Sostenibilità del lavoro, sostenibilità sul lavoro: il contesto politico del lavoro sostenibile	
Conclusioni	82
Traccia per le interviste	86
Bibliografia	88
Sitografia	90

Introduzione

Questo lavoro di ricerca nasce dalla necessità di porsi una serie di interrogativi rispetto al lavoro e alla sua sostenibilità. Il nostro contesto culturale, infatti, è affollato di narrazioni di matrice lavorista che richiedono una dedizione sempre maggiore ad un lavoro dipinto come un valore in sé; tutto questo in assenza di una riflessione sul significato di quel lavoro, sulle ragioni per cui viene prodotto e sulle sue ricadute sul piano ambientale e sociale. I cambiamenti climatici in atto e le profonde mutazioni sociali e culturali a cui assistiamo, richiedono un radicale ripensamento che sappia costruire un mondo del lavoro in grado di rispondere alle sfide che gli si presenteranno nei decenni a venire.

La letteratura che si occupa della sostenibilità del lavoro è particolarmente estesa, e attinge da un ampio ventaglio di ambiti della conoscenza. Il tentativo di questa ricerca sta nel guardare a monte e interrogarsi, prima di tutto, sul valore di tratti culturali complessi come il lavoro e la sostenibilità, nella convinzione che il significato socialmente attribuito ad un concetto determini in larga parte i discorsi che lo riguardano. L'interlocutore con cui si è scelto di approfondire il tema è il movimento sindacale italiano, con riferimento specifico al contesto padovano.

Il metodo scelto per l'osservazione dei temi sopracitati è quello dell'antropologia culturale, nella sua chiave interpretativa. Se l'antropologia culturale si può definire come una branca del sapere che ha per oggetto di studio scientifico le culture umane, l'antropologia interpretativa si propone di leggere la cultura come un testo su cui l'antropologo esegue un'operazione di 'traduzione' per estrarne gli elementi principali. Un presupposto centrale di questo approccio è il riconoscimento, da parte del ricercatore, di essere egli stesso inserito in un contesto culturale che costituisce l'impalcatura della sua conoscenza e ne guida la lettura della realtà. Ciò che è importante, dunque, non è la ricerca di un'illusoria indipendenza dalle determinanti culturali che lo accompagnano, quanto piuttosto la consapevolezza delle lenti interpretative che egli sceglie nell'analizzare un qualsiasi fenomeno di natura culturale.

Le 'lenti' scelte per questo studio attingono dalle prospettive teoriche più importanti nel campo dell'antropologia economica: la letteratura che ha guidato l'interpretazione delle testimonianze raccolte proviene da pensatori quali Serge Latouche, Karl Polanyi e

Ivan Illich. Il denominatore comune al pensiero degli autori presentati nelle pagine successive è l'interpretazione del tessuto culturale contemporaneo come l'esito di alcuni processi storici responsabili dei significati che lo popolano: il lavoro è sicuramente uno di questi.

L'analisi che verrà restituita nelle prossime pagine è l'esito di uno studio di tipo qualitativo, con un'ottica esplorativa: il tema della ricerca è infatti estremamente ampio, e relativamente poco sviluppato in letteratura, quindi con questa ricerca abbiamo cercato di aprire una strada con la costruzione di una nuova mappa culturale. Lo scopo del mio studio è stato quello di restituire una panoramica generale della visione del lavoro sostenibile da parte del movimento sindacale, interpellato come possibile attore di cambiamento all'interno delle complesse relazioni che abitano il mondo del lavoro, ritenendo che quanto può emergere dal nostro lavoro possa costituire una prospettiva da affiancare a quella della psicologia del lavoro.

Nel primo capitolo, è raccolta una rassegna delle principali prospettive teoriche che hanno costituito le fondamenta di questo lavoro di ricerca, tratte dalla letteratura di campo antropologico, sociologico e filosofico. In particolare, sarà esplorato il concetto di mercificazione del lavoro, che fornisce le coordinate per l'interpretazione del contenuto della ricerca.

Nel secondo capitolo, viene approfondito il percorso concettuale che, in tale contesto, inquadra il sindacato come attore di cambiamento rispetto ad un lavoro che è il suo principale campo di azione. Verrà presa in considerazione la prospettiva teorica del *contromovimento* per Karl Polanyi, all'interno del quale si analizza il ruolo del sindacato. Per un'adeguata comprensione delle dinamiche che hanno prodotto il contesto sindacale che abbiamo incontrato in questo studio, si ripercorreranno le fondamentali tappe della storia del movimento sindacale in Italia, dalle origini ai giorni nostri.

Il terzo capitolo raccoglie l'interpretazione delle testimonianze raccolte attraverso le interviste semi-strutturate realizzate nelle principali organizzazioni sindacali a Padova. L'analisi sarà restituita osservando una suddivisione in diverse aree tematiche, che rendono possibile l'esplorazione dei principali temi emersi dall'incontro con i miei interlocutori.

Capitolo Uno

Il concetto di lavoro è forse uno degli elementi più pregnanti del nostro contesto culturale, tanto che viene data per scontata una serie di significati che esso assume, talmente pervasivi da determinare buona parte delle identità che compongono il tessuto sociale dell'Occidente. Questo elemento così centrale nella nostra cultura, tanto da essere citato nel primo articolo della Costituzione italiana, è rimasto sempre invariato, sempre uguale a se stesso, o dev'essere storicamente e culturalmente situato? Quali modifiche ha subito, e quali sono le fondamentali determinanti storiche e sociali di questi cambiamenti? Nei paragrafi che seguono approfondiremo diverse prospettive socio-antropologiche che analizzano il concetto di lavoro nel nostro contesto culturale, e le tappe fondamentali che hanno portato a questa elaborazione, a partire anche dai differenti significati che questo elemento assume in diverse epoche storiche e in contesti culturali altri.

1.1 Il paradosso attuale delle società fondate sul lavoro

Come accennato, il primo articolo della Costituzione italiana ci ricorda che l'Italia è una Repubblica democratica *fondata sul lavoro*: non dovrebbero esserci dubbi, quindi, sul fatto che tale concetto sia fondante dell'organizzazione sociale del nostro Paese. Il lavoro è riconosciuto, al contempo, come diritto e configurato come dovere, definito come “un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società” (art.4).

Al di là delle funzioni che esso assume per il singolo e per l'assetto sociale cui partecipiamo, il lavoro è forse oggi un vero e proprio principio organizzatore della vita collettiva. Addirittura, è stato definito da alcuni come un *fatto sociale totale*¹: le nostre società sono a tal punto permeate dal lavoro che ci è difficile – se non impossibile – immaginare uno scenario in cui esso venga meno nel determinare le nostre vite all'interno della società. Questo accade, tuttavia, in un contesto in cui il lavoro, perlomeno quello che abbiamo conosciuto a partire dalla Rivoluzione Industriale, vede una riduzione strutturale (Méda, 1997). Ci troviamo di fronte al paradosso di un aumento costante della produttività, tramite gli incalzanti processi di meccanizzazione e automazione di settori

¹ Il concetto di fatto sociale indica dei fenomeni della vita sociale che, pure se specifici, stanno in relazione con tutti gli altri, a tal punto che attraverso la loro analisi si rende possibile la lettura di un'intera società. Questo concetto viene elaborato da Marcel Mauss (2002), a partire dallo studio delle pratiche del dono delle società dell'Oceania, che viene descritto nel *Saggio sul dono*.

sempre più ampi del processo produttivo, a cui corrisponde una diminuzione altrettanto strutturale dei posti di lavoro (ibid.). Accecata dal mito del lavoro a tutti i costi, la nostra società non è in grado di interrogarsi su come risolvere la contraddizione tra il paradigma di una crescita costante, a cui si delega la necessità di mantenere la piena occupazione, e la contestuale diminuzione dei posti di lavoro. Dominique Méda, nel suo testo *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, parla di “paradosso attuale delle società fondate sul lavoro” (ivi, p.13). Secondo la filosofa francese, la reazione dei paesi occidentali al vertiginoso aumento di produttività verificatosi a partire dagli Anni '50 è stata doppia. Da una parte, si è considerato il fenomeno della perdita di posti di lavoro attraverso categorie del passato, quale quella della disoccupazione; dall'altra, si è fatto di tutto per trovare impieghi a qualsiasi costo. La prima reazione rende conto di come la disoccupazione sia considerata un male sociale a prescindere, un fenomeno da combattere a tutti i costi. Con quest'ultima espressione, si vuole fare riferimento appunto alla necessità da parte delle società fondate sul lavoro di produrre impieghi *a qualsiasi costo*: non importano la natura dell'impiego, la qualità delle condizioni di lavoro, il suo fine, e forse nemmeno la sua utilità: l'unico elemento che conta è la generazione di posti di lavoro. Méda sostiene che questo avviene non tanto per salvare quello che chiama *impiego* (ossia la forma particolare che il lavoro ha assunto dopo la Rivoluzione industriale), quanto piuttosto per l'incapacità delle società occidentali di interrogarsi sul ruolo culturale del lavoro. La filosofa definisce il lavoro “quell'attività essenziale dell'uomo grazie alla quale egli stabilisce un contatto con la sua exteriorità – la natura, cui si oppone per creare qualcosa di umano – e con gli altri, con i quali e per i quali egli porta a termine tale compito” (ivi, p.15). Ancora, sostiene che nel nostro contesto culturale, il lavoro è “ciò che esprime al massimo grado la nostra condizione di esseri finiti, creatori di valori, ma anche di esseri sociali” (ibid.). Oggi, e negli ultimi decenni, il lavoro è, dunque, ben lontano dall'essere semplicemente un mezzo per garantire la sopravvivenza degli individui; è piuttosto una porta di accesso al vivere sociale, non troppo diversamente da alcuni riti delle società preindustriali.

Come si è arrivati a questo concetto di lavoro? Quali evoluzioni storiche ha subito questa immagine, e in che contesto storico e culturale si innesta l'idea che oggi condividiamo di lavoro? Dominique Méda parla a tal proposito di *invenzione* del lavoro²

² Questa espressione sarà ripresa anche nel lavoro di Latouche, analizzato di seguito.

(ivi, p.47). La studiosa individua una tappa fondamentale dello sviluppo del nostro concetto di lavoro nella pubblicazione dell'*Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni* di Adam Smith. L'opera di Smith pone un accento e un interesse particolare sulla possibilità, da parte della società, di accumulare ricchezza, intesa nei termini di prosperità, di aumento progressivo del benessere generale. Postulato che l'accumulazione di ricchezza sia ad ogni modo una condizione desiderabile per l'umano, Smith procede ad analizzare le modalità in cui questo processo si rende possibile: il lavoro è un fattore fondamentale di questo meccanismo. La definizione di Smith è difatti prettamente strumentale: il lavoro umano non si definisce in sé, quanto piuttosto nella sua capacità di accumulare abbondanza per l'accrescimento del benessere generale. Alla nozione di lavoro per Smith partecipano due fondamentali dimensioni: quella molto concreta della spesa fisica, ossia dello sforzo necessario per la trasformazione materiale dell'oggetto del lavoro, e quella più astratta del lavoro come oggetto e come mezzo di scambio. Ciò che permette, secondo Smith, di scambiare dei beni tra di loro, è in ultima analisi proprio il lavoro, che diviene la misura del valore degli oggetti di scambio. Fin dall'origine dei tempi, sostiene, ciò che ha permesso lo scambio di beni tra gli umani è, infatti, il lavoro, inteso come la quantità di sforzo contenuta in qualsiasi oggetto di scambio. In questo passaggio si compie una trasformazione fondamentale di questo concetto centrale nella nostra società: il lavoro può per la prima volta essere nominato e descritto come un'entità unitaria. Tutta una serie di attività umane, di per sé molto differenti tra loro e che fino a quel momento non avevano visto una denominazione comune, entrano a comporre questa nuova categoria, definita dal valore di scambio.

Un lavoro così definito, sostiene Méda, diventa un sinonimo del tempo. Smith, infatti, definisce il valore di una merce a partire dal lavoro in essa contenuto; dal momento che questo stesso valore altro non è che il prodotto di una certa abilità esercitata per un certo ammontare di tempo, nel pensiero dell'economista i due concetti diventano interscambiabili. Come avviene per il tempo, allora, ecco che anche il lavoro può essere scomposto in tante piccole parti uguali a sé stesse. "L'idea che il lavoro sia suddivisibile in unità semplici, suscettibili di essere combinate meccanicamente e ripartite tra diverse persone" (ivi, p.50) pone le basi per il pensiero di Taylor³, che rivoluzionerà

³ Il taylorismo è un sistema di pianificazione scientifica del lavoro in fabbrica ideata dall'ingegnere statunitense Frederick Taylor, sulla scorta delle teorie economiche elaborate da Adam Smith. Il taylorismo

l'organizzazione del lavoro umano. Questo processo culturale, ancor prima che economico e politico, modifica radicalmente la natura di quel che oggi chiamiamo lavoro: nel momento stesso in cui questo concetto comincia a designare un insieme di attività umane molto diverse tra loro, accomunate dalla loro capacità di essere organizzate in modo da produrre ricchezza, viene svuotato di qualsiasi significato avesse assunto in precedenza. Questa nuova definizione della fatica dell'essere umano, infatti, non è il frutto di una sistematica rassegna di tutte le forme che ciò che oggi chiamiamo lavoro aveva assunto fino a quel momento; quanto piuttosto una definizione astratta che ha l'accumulazione di ricchezza, piuttosto che il lavoro stesso, come oggetto principale. In questi termini possiamo parlare di mercificazione del lavoro, un concetto che approfondiremo in seguito.

1.2 L'invenzione del lavoro: significati e modificazioni del lavoro secondo Latouche

Nella sua opera *L'invenzione dell'economia*, Latouche sostiene che “il lavoro è un'invenzione della borghesia” (Latouche, 2010, p.56). Secondo l'autore, come strumento di contrasto al potere dell'aristocrazia, la borghesia avrebbe sviluppato tra il XVI e il XVIII secolo una propaganda lavorista che è un elemento fondamentale dell'invenzione del concetto di lavoro per come lo intendiamo oggi. In sostanza, il lavoro, come oggetto culturale, rappresentava per la borghesia il mezzo attraverso il quale definirsi come classe sociale, e in un certo senso *meritarsi* le ricchezze che cominciava ad accumulare, a differenza degli 'oziosi aristocratici', che detenevano ricchezze in modo illegittimo, in quanto frutto, semplicemente, di uno schema ereditario.

Il nuovo paradigma del lavoro partorito dalla borghesia, che di lì a breve avrebbe formato la classe dei capitalisti proprietari delle fabbriche, si fonda su due elementi fondamentali. Il primo è l'immaginario dell'*homo faber*: si tratta di un modello che vede l'uomo come un artigiano che, attraverso la propria abilità e fatica, trasforma la natura circostante, per il soddisfacimento dei bisogni propri e delle persone che lo circondano, a cui offre, nell'atto della vendita sul mercato, i frutti del proprio lavoro. Il secondo elemento è rappresentato dalla realtà dell'*animal laborans*, che descrive molto meglio la condizione dell'operaio di fabbrica, costretto a vendere il proprio lavoro al capitalista

traduce nella prassi lavorativa la concezione secondo la quale la frammentazione del lavoro industriale in operazioni singole avrebbe prodotto enormi benefici economici.

senza possederne i frutti né, tantomeno, avere qualche forma di controllo sui processi organizzativi.

Questo paradigma, secondo Latouche, colonizza altre forme di espressione dell'essere umano, al punto da inglobare all'interno del concetto di lavoro ogni attività finalizzata: ad esempio, le *opere* (vale a dire la realizzazione della propria persona in oggetti artistici o artigianali) e l'*azione*, ovvero l'espressione della vita politica del cittadino per come la definisce Hannah Arendt⁴, vengono assorbite all'interno della stessa definizione attraverso un processo che l'autore definisce "imperialismo del lavoro". In altre parole, Latouche individua in quella che potremmo definire una colonizzazione dell'immaginario⁵ da parte del paradigma lavorista, un ottimo strumento per piegare tutte quelle attività umane finalizzate – che per secoli erano state un insieme variegato e multiforme senza una definizione univoca – all'interno del concetto di lavoro, ossia di un oggetto spendibile come strumento di emancipazione, secondo la narrazione borghese. Per comprendere appieno il concetto odierno di lavoro ed individuarne la genesi, insomma per contestualizzarlo, Latouche prende in considerazione il fenomeno dell'assenza del lavoro nelle società diverse da quella di stampo capitalista.

Sulla scorta di diverse testimonianze provenienti dall'antropologia economica, Latouche innanzitutto osserva che "nelle società primitive tutto è magico o sacro" (Latouche, 2010, p.60). Ne consegue che un'attività profana come quella racchiusa nel concetto odierno di lavoro, non trova spazio nel mondo arcaico, in cui ogni attività partecipa in qualche modo del sacro. Le società primitive non possiedono, infatti, il concetto di distinzione delle loro pratiche tra la sfera economica e altre sfere, come quella religiosa o ludica. Esistono, certamente, alcune attività necessarie al sostentamento, che condividono alcuni elementi con quelle che ricadono all'interno del concetto di lavoro nella nostra società, ma la loro classificazione come attività economiche è una categoria culturale che non appartiene a queste società.

Un discorso in parte simile vale per il mondo antico. L'esistenza di un pensiero tecnico presso greci e romani non deve trarci in inganno nell'individuare in quella società la culla del nostro immaginario economico. È infatti la *pràxis*, ovvero l'uso sociale delle cose, e

⁴ Si vedano *Lavoro, opera, azione. Le forme della vita attiva* (Arendt, 1997) e *Responsabilità e giudizio* (Arendt, 2004).

⁵ Di 'decolonizzazione dell'immaginario' ha parlato Latouche nel volume *Il pensiero creativo contro l'economia dell'assurdo* (Latouche, 2002)

non la *póiesis* (la fabbricazione degli oggetti), l'esperienza che sta alla base dell'attività dei cittadini del mondo antico. Se è incontestabile l'esistenza di alcune categorie mercantili e pure la necessità che vengano svolte alcune attività penose (*pónos*), queste pratiche non sono affatto valorizzate, se non addirittura disprezzate. L'occupazione del cittadino per eccellenza è considerata l'*otium*, ossia il tempo libero, contrapposto al *negotium* (da cui il nostro *negozio*), attività disprezzabile che non a caso è definita non da un termine apposito, ma dalla negazione di un concetto ben più pregnante della cultura antica. La principale occupazione di questo tempo libero consiste nella partecipazione alla vita politica della città, che in alcuni casi è remunerata. Bisogna però fare attenzione a non confondere questa remunerazione con il concetto di salario: è molto più simile ad una forma di reddito per consentire al cittadino di avere a disposizione una buona quantità di tempo libero per potersi dedicare alla vita politica, alla *pràxis*.

Nel mondo medievale, una serie di obblighi e doveri viene descritta con il termine lavoro, che tuttavia costituisce una categoria ben diversa da quella attuale. Indica infatti ogni forma attraverso cui si esprime la maledizione divina. Con il termine *laboratores* si viene infatti ad indicare coloro che *penano*. Le attività contenute dal concetto di *labor* sono considerate disprezzabili, tanto che per la nobiltà pare molto più invitante la nozione di *bellatores*⁶ rispetto a quella di *laboratores*. Per il mondo clericale, invece, il lavoro è considerato una sorta di supplemento alla preghiera, utile più a salvare dal peccato dell'ozio che per le sue finalità produttive.

In sintesi, l'erezione della vita laboriosa e materiale a condizione universale dell'umano è opera della borghesia, che persegue questa propaganda attraverso i secoli, fino a renderla dominante con l'avvento della Rivoluzione industriale: in questo senso si può comprendere l'affermazione provocatoria di Latouche riportata a inizio paragrafo: "il lavoro è un'invenzione della borghesia" (ivi, p.56).

In un ulteriore passaggio, Latouche parla del riconoscimento del lavoro come valore nella società occidentale. In particolare, individua nel pensiero di John Locke un motore fondamentale per la sistematizzazione del lavoro come fonte di proprietà e ricchezza. Va detto che il pensiero del filosofo inglese trova i suoi fondamenti nel particolare periodo storico all'interno del quale si inserisce, con il fenomeno delle *enclosures*, che trovava

⁶ La classificazione riportata fa riferimento all'organizzazione gerarchica della società cristiana, che prevedeva l'esistenza di tre ordini: gli *oratores* (quelli che pregano), i *bellatores* (quelli che combattono) e i *laboratores* (coloro che penano).

pieno compimento nell'Inghilterra del XIX secolo. Brevemente, la divisione dei *land* e l'abolizione dei diritti di 'proprietà comune', gettò i lavoratori in una condizione di sussistenza, che impose loro di prestare il proprio lavoro al latifondista che aveva appena acquistato le terre che un tempo erano di tutti. In vista del perseguimento del proprio interesse personale, il nuovo proprietario farà aumentare di gran lunga la produttività di quegli stessi terreni, garantendosi immensi profitti. In questo frangente, è vitale osservare come nel pensiero di Locke la proprietà dei futuri capitalisti, e dunque la loro ricchezza e il loro potere, non si fondino più sull'eredità o sul sangue, quanto piuttosto sul lavoro che, come nel pensiero di Smith, costituisce il valore di qualsiasi merce. L'ideologia lavorista affonda le proprie radici esattamente in questo mito: è attraverso il lavoro che si possono legittimamente accumulare ricchezza e potere, è il lavoro che costituisce la fonte di ogni valore: "Oggi che il capitale detiene tutte le leve del comando, non ha più bisogno di poggiare la propria legittimità su un'origine mitica: si giustifica con i suoi risultati. E il lavoratore, sempre meno necessario, ha meno diritti dell'azionista" (ivi, p.71).

1.3 *La grande trasformazione*: Polanyi e la mercificazione del lavoro

Di lavoro e merci improprie ha detto molto Karl Polanyi nell'opera *La grande trasformazione* (Polanyi, 1974). Egli sostiene che nelle società precapitaliste il sistema economico era assorbito nel sistema sociale, che dettava regole, parametri e limiti del suo funzionamento e sviluppo. In breve, il sistema economico aveva significato all'interno del sistema sociale, che determinava la sua esistenza. La presenza del modello di mercato nella vita economica di queste società veniva giudicata compatibile con l'esistenza di altri modelli di economia, all'interno dei confini stabiliti dal sistema sociale. La 'grande trasformazione' che dà il titolo all'opera coincide con l'avvento dell'economia di mercato, che Polanyi definisce "un sistema economico controllato, regolato e diretto soltanto dai mercati" (ivi, p.88). In questo sistema, la produzione, la distribuzione, il prezzo delle merci sono determinati unicamente dal meccanismo autoregolantesi del mercato: si assume l'esistenza di mercati in cui vengono vendute merci disponibili in una quantità dettata unicamente dalla domanda delle stesse, che determina altresì il loro prezzo. Il paradigma dell'autoregolazione implica che "tutta la produzione è in vendita sul mercato e che tutti i redditi derivano da queste vendite" (ivi, p.89). In un sistema di questo tipo, dunque, tutti gli elementi della produzione sono in vendita, e assumono

significato in funzione della loro possibilità di essere scambiati sul mercato. Lavoro, terra e moneta, che Polanyi definisce merci improprie, non sono esenti da questo meccanismo.

1.3.1 Significato di merce e *merci improprie*

Vale la pena di fare un passo indietro ed esplorare il significato di merce per Polanyi, che a tal proposito scrive: “le merci sono qui definite empiricamente come oggetti prodotti per la vendita sul mercato”, dove i mercati “sono definiti empiricamente come contatti effettivi tra compratori e venditori” (Polanyi, 1974, p.93). Come evidenziato poco sopra, per il funzionamento dell’economia di mercato ogni elemento dell’industria deve rientrare in questi criteri e partecipare di questo meccanismo. Se si riprende la definizione di merce come oggetto prodotto per la vendita sul mercato, si può intuire come tutta una serie di elementi, che avevano assunto una varietà di valori e significati in altri assetti sociali, assumano ora un’unica valenza: la spendibilità sul mercato. Vale a dire che, all’interno dell’economia di mercato, gli oggetti prodotti non hanno significato in sé, o per la funzione sociale che svolgono, ma unicamente per il loro valore commerciale: in una parola, il loro prezzo. Va da sé che non importa se la quantità di ciò che viene prodotto eccede la necessità del prodotto stesso, si rivela dannosa per l’ambiente circostante o la salute della comunità; ciò che determina la sua produzione è unicamente la domanda presente sul mercato, secondo il meccanismo di autoregolazione descritto nel paragrafo precedente.

Questo meccanismo diventa ancora più problematico per quelle che Polanyi chiama *merci improprie*: lavoro, terra e moneta. Di seguito, un passaggio fondamentale per la comprensione del concetto di merce impropria:

Il punto cruciale è questo: lavoro, terra e moneta sono elementi essenziali dell’industria; anch’essi debbono essere organizzati in mercati poiché formano una parte assolutamente vitale del sistema economico; tuttavia essi non sono ovviamente delle merci, e il postulato per cui tutto ciò che è comprato e venduto deve essere stato prodotto per la vendita è per questi manifestamente falso. Il lavoro è soltanto un altro nome per un’attività umana che si accompagna alla vita stessa la quale a sua volta non è prodotta per essere venduta ma per ragioni del tutto diverse, né questo tipo di attività può essere distaccato dal resto della vita, essere accumulato o mobilitato. La terra è soltanto un altro nome per la natura che non è prodotta dall’uomo. La moneta infine è soltanto un simbolo del potere d’acquisto che di regola non è affatto prodotto ma si sviluppa attraverso il meccanismo della banca o della finanza di stato. Nessuno di questi elementi è prodotto per la vendita. La

descrizione, quindi, del lavoro, della terra e della moneta come merci è interamente fittizia (ibid.).

In altre parole, in quanto elementi che partecipano ai meccanismi della produzione industriale, anche lavoro, terra e moneta devono necessariamente essere ricondotti all'interno dello status di merce, pur avendo sempre avuto una serie di significati del tutto diversi da quello meramente economico, ai fini del funzionamento dell'economia di mercato. Nonostante l'assunzione che questi elementi possano essere assimilati a delle merci sia, secondo l'autore, una finzione, è proprio a partire da questa finzione che vengono organizzati i rispettivi mercati, che ne regolano il funzionamento e lo scambio secondo i meccanismi del mercato autoregolato. Qualunque iniziativa politica che impedisca la formazione di questi mercati comprometterebbe la tenuta di tutto il sistema: "Non si deve permettere niente che ostacoli la formazione di mercati né si deve permettere che i redditi si formino altrimenti che attraverso le vendite, né deve esservi alcuna interferenza con l'aggiustamento dei prezzi alle mutate condizioni del mercato, siano i prezzi quelli delle merci prodotte, del lavoro, della terra o del denaro" (ivi, p.89). La 'grande trasformazione' di lavoro, terra e moneta in merci improprie costituisce, dunque, una finzione sulla quale si regge il funzionamento dell'economia di mercato, che a sua volta si impone come unico principio organizzatore della vita collettiva: è in questo senso che l'autore parla di società di mercato.

Il motivo per cui Polanyi parla di lavoro, terra e moneta come merci improprie risiede nel fatto che, in altri assetti sociali, questi elementi non ricadevano nello status di merce. Nel caso della terra, ad esempio, esisteva tutta una serie di norme che regolavano la sua funzione e il suo possesso; di certo esistevano degli atti di compravendita, che però rimanevano sottoposti ad un apparato amministrativo e giudiziario che aveva un proprio funzionamento indipendente. Simili osservazioni si possono fare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro: in sistemi economici diversi da quello dell'economia di mercato, le circostanze e le motivazioni delle attività produttive erano ricomprese all'interno dell'organizzazione generale della società, regolati da norme istituzionali o dalla consuetudine. Secondo Polanyi, "un'economia di mercato può esistere soltanto in una società di mercato" (ivi, p.92): pertanto, tutte queste norme devono necessariamente cadere per il sostentamento di questo sistema economico. Questo fenomeno ha delle rilevanti conseguenze, che vediamo di seguito.

1.3.2 La mercificazione del lavoro

Prendendo in analisi l'elemento specifico del lavoro, Polanyi sostiene che la sua riduzione a merce non possa non accompagnarsi ad una serie di conseguenze particolarmente rilevanti per l'uomo stesso e la società. Secondo l'autore,

La presunta merce «forza-lavoro» non può infatti essere fatta circolare, usata indiscriminatamente e neanche essere lasciata priva di impiego, senza influire anche sull'individuo umano che risulta essere il portatore di questa merce particolare. Nel disporre della forza-lavoro di un uomo, il sistema disporrebbe tra l'altro dell'entità fisica, psicologica e morale «uomo» che si collega a questa etichetta (Polanyi, 1974, p.94).

Parafrasando, il modo in cui la società di mercato organizza e conferisce significato al lavoro non può non avere conseguenze sul 'portatore' di quel lavoro, ossia l'essere umano stesso. Il lavoro, in quanto elemento dell'industria all'interno di un'economia di mercato, viene ridotto ad una merce e, come tale, svincolato da qualsiasi criterio e parametro di funzionamento che non risponda al meccanismo autoregolatore del cosiddetto mercato del lavoro. Di conseguenza, anche l'essere umano, che ne è il portatore, si troverà assoggettato unicamente a queste leggi, costretto a ignorare tutte le altre norme che nelle società precapitaliste avevano regolato il lavoro e il funzionamento della società.

Si è riportato sopra come per Polanyi il lavoro non è che un nome per "un'attività umana che si accompagna alla vita stessa" (ivi, p.93), prodotta non per essere venduta ma per ragioni del tutto diverse. L'avvento della società di mercato – ovvero la 'grande trasformazione' – ha reso il lavoro una merce da vendere ad un prezzo che prende il nome di salario. Questo corrisponde al prezzo dell'uso della forza-lavoro e forma il reddito di coloro che la vendono. I prezzi delle merci e i salari stanno in una relazione definita ancora una volta dal meccanismo dell'autoregolazione: i prezzi delle merci devono essere tali da permettere che siano acquistate attraverso i redditi derivanti dal salario dei lavoratori. In definitiva, da un concetto che definiva una generica attività inserita nella vita delle persone e nel tessuto sociale a cui partecipavano, il lavoro si è trasformato, a tutti gli effetti, in una merce spendibile su un mercato che prende il nome di 'mercato del lavoro'. Con il passaggio all'economia di mercato, il lavoro perde tutti quei significati umani, sociali e collettivi che aveva prima per assumere unicamente quello economico. Inoltre, acquistando lo status di merce, rimane legato unicamente alle leggi del mercato su cui si affaccia: come sottolineato più volte nei paragrafi precedenti, infatti, ogni

iniziativa politica volta a limitare l'autoregolazione del mercato e la vita delle merci che lo popolano è fortemente ostacolata dalla società di mercato. Di questa possibilità si occupano, in fasi storiche alternate, quelli che l'autore chiama *contro-movimenti*, che vedremo successivamente⁷.

1.4 Il diritto alla disoccupazione utile: differenza tra lavoro e impiego secondo Ivan Illich

Della differenza tra lavoro come attività umana e impiego come rapporto sociale inserito nei legami della società di mercato, ha parlato lo studioso Ivan Illich. Nel saggio *Disoccupazione creativa* (Illich, 1996), questi sottolinea la tendenza delle società capitaliste a sottrarre progressivamente spazio al lavoro che si svolge al di fuori di un 'posto di lavoro', secondo le parole dell'autore la "possibilità di essere utili a sé e agli altri al di fuori di un impiego o del servizio militare" (ivi, p.66). In breve, Illich mostra come il concetto di lavoro in una società "ad alta intensità di mercato" sia stato svuotato di tutte quelle connotazioni che avevano a che fare con la sfera della fatica rivolta a produrre qualcosa di piacevole per gli altri o per sé; nella società di mercato, il lavoro diventa "quell'arcano fattore che, congiungendosi col capitale investito in un impianto, lo rende produttivo" (ibid.). Il lavoro perde, dunque, la funzione di creare un valore percepito come tale dal lavoratore o dalla collettività, per conservare il suo significato solo nel momento in cui è vincolato all'interno dei rapporti sociali stabiliti dall'accoppiamento con il capitale e una struttura produttiva. Illich prende in considerazione il caso della *donna attiva* che svolge tutte quelle attività utili a mantenere il nucleo familiare e l'abitazione, che nel linguaggio comune è distinta dalla donna che *lavora*, sintomaticamente di come la società capitalista escluda dalla definizione di lavoro tutte quelle attività che, pur necessarie per la riproduzione della vita personale e collettiva, non producono direttamente profitto. Ancora, la cultura lavorista sanziona con l'accusa di oziosità chiunque si astenga dall'impiego, la sola forma di lavoro riconosciuta dal sistema:

Il lavoro non è produttivo, rispettabile, degno di un cittadino se non quando è programmato, diretto e controllato da un rappresentante delle professioni, il quale garantisca che risponde in forma standardizzata a un bisogno riconosciuto. In una società industriale avanzata diventa quasi impossibile

⁷ Il significato ed il funzionamento dei contro-movimenti secondo Polanyi saranno approfonditi nel Capitolo Due.

cercare o anche soltanto immaginare di fare a meno di un impiego per dedicarsi a un lavoro autonomo e utile (ivi, p.67).

Secondo Ivan Illich, dunque, non sarebbe possibile dedicarsi degnamente ad un'attività produttiva al di fuori dei canoni dettati dalla società di mercato. L'unico elemento che rende il lavoro rispettabile è proprio l'accoppiamento di tale sforzo con il capitale, all'interno di una struttura produttiva che consenta la vendita sul mercato dei suoi prodotti.

Capitolo Due

Nel capitolo precedente si è più volte fatto riferimento alla presenza di forze sociali, mutevoli a seconda dell'epoca storica di riferimento e del contesto di appartenenza, in grado di opporsi al meccanismo autoregolatore del mercato. Il tentativo di questo *contromovimento* è quello di costruire, in varie forme, degli argini che limitino l'egemonia del libero mercato che, lasciato a se stesso, determinerebbe, secondo Polanyi, l'autodistruzione della società.

Nei paragrafi che seguono verrà approfondito il ruolo di questo *contromovimento* e le forme che ha assunto in diverse epoche storiche nella visione dello studioso. Successivamente, verrà analizzata la parte avuta dal movimento sindacale italiano, con riferimento specifico al contesto della città di Padova, nel rivestire il ruolo di *contromovimento*, con una panoramica sulla storia del sindacalismo italiano e delle principali tappe della legislazione relativa al diritto del lavoro.

2.1 Il doppio movimento di Karl Polanyi

Per un secolo la dinamica della società moderna fu governata da un doppio movimento: il mercato si espandeva continuamente ma questo movimento si incontrava con uno opposto che controllava l'espansione in determinate direzioni. Per quanto vitale fosse questo secondo movimento per la protezione della società, esso era in ultima analisi incompatibile con l'autoregolazione del mercato e quindi con lo stesso sistema di mercato (Polanyi, 1974, p.167).

Con queste parole, Karl Polanyi introduce il tema dell'autodifesa della società, passaggio cruciale della sua trattazione in merito a *La grande trasformazione*. Diversi elementi sono degni di nota in queste prime righe. Anzitutto, lo studioso nomina l'esistenza di un doppio movimento, delineando un contesto dinamico in cui due forze si oppongono l'una all'altra nel determinare le sorti della società. La prima forza è quella del mercato, un elemento in forte espansione che mira a convertire ogni parte coinvolta nei processi produttivi in una merce passibile di scambio, secondo un meccanismo autoregolato: una condizione necessaria per l'istituzione ed il mantenimento della società di mercato. Dal lato opposto, si oppone all'instaurarsi di questo sistema un *contromovimento* identificato come incompatibile con il meccanismo autoregolatore, cardine del sistema di mercato.

Della società di mercato nella visione di Polanyi e del suo funzionamento si è già trattato nei paragrafi precedenti. È il caso ora di analizzare che cosa intende lo studioso

per *contromovimento*, e analizzare alcuni esempi delle forze sociali che hanno rivestito questo ruolo in diverse epoche storiche. Egli dipinge il sistema di mercato come “uno sconvolgimento che attaccava il tessuto della società” (ibid.): il *contromovimento* è definito dalla reazione all’espansione di questo sistema. L’essenza di questo *contromovimento* risiede nel principio di “protezione sociale” (ivi, p.170). Se, infatti, la forza espansiva del mercato, guidata dal principio del liberismo economico, mirava a condurre tutti gli elementi necessari al processo produttivo all’interno delle dinamiche di mercato, una forza che si opponeva ad esso non poteva che avere come obiettivo quello di arginare questa espansione e, dunque, proteggere la società dal pericolo della sussunzione da parte del mercato. Il motivo per cui si parla di protezione della società risulta evidente da quanto riportato nel capitolo precedente⁸. Nella visione di Polanyi, infatti, l’esito dell’istituzione dell’economia di mercato, che necessita per la sua sopravvivenza di una società di mercato, è quello della distruzione del tessuto sociale stesso. È utile riprendere, al riguardo, il concetto di merci improprie, che rende conto degli effetti di tale processo. Con questa espressione, lo studioso fa riferimento alla trasformazione in merce di una serie di elementi che in altri assetti sociali assumono una serie di significati che non si esauriscono nella sfera economica. In una società di mercato invece, elementi come lavoro, terra e moneta devono essere ricondotti allo status di merce, vale a dire alla possibilità di essere scambiati sul mercato secondo modalità e regole dettate unicamente dal loro prezzo. Questo meccanismo ha come diretta conseguenza l’abbattimento di tutte le altre norme che nei secoli hanno guidato la vita ed il funzionamento delle cosiddette merci improprie, e l’annichilimento di ogni valore culturale da esse assunto. In questi termini lo studioso parla di distruzione della società, in questo senso le forze che via via si opporranno all’egemonia di questo sistema lo faranno secondo il principio della protezione sociale.

Nonostante questo principio di protezione sociale sia spesso dipinto, nell’ideologia liberale, come una limitazione di quel processo naturale che corrisponderebbe all’espansione del libero mercato, Polanyi evidenzia come, in realtà, il *contromovimento* abbia tutte le caratteristiche di una reazione spontanea. Infatti, lo studioso mette in discussione i principali cardini del cosiddetto ‘credo liberale’, tra cui la leggenda della

⁸ Si è visto nel Capitolo Uno, in particolare nel paragrafo 1.3.2, che l’istituzione di un’economia di mercato non può, secondo Polanyi, non produrre effetti sulla società in cui questo accade, conducendola verso l’autodistruzione.

natura spontanea del principio del *laissez-faire*. Con questa formula, si vuole intendere, sostanzialmente, una forma di società descritta da tre elementi: la determinazione del prezzo del lavoro in base ai meccanismi del mercato, la creazione della moneta affidata ad un meccanismo automatico e la libera circolazione delle merci tra le nazioni (ibid.). Contrariamente ai sostenitori del ‘credo liberale’, Polanyi afferma che questa modalità di funzionamento della società non è né naturale né spontanea: attraverso una serie di esempi, lo studioso si dedica ad evidenziare come la creazione di un sistema di libero mercato sia il frutto della fede in un meccanismo che non aveva precedenti nella storia e che non si sarebbe verificato se non per mezzo di numerosi interventi legislativi e burocratici. In poche parole, il paradigma del *laissez-faire*, dipinto come la naturale tendenza della società, sarebbe stato raggiunto, in realtà, deliberatamente e con la precisa volontà politica di creare le condizioni necessarie allo sviluppo di un’economia di mercato.

Molto più spontanea, invece, sarebbe la risposta della società all’istituzione di questo regime: “mentre l’economia del *laissez-faire* era il prodotto di una deliberata azione da parte dello stato, le successive limitazioni al *laissez-faire* iniziarono in modo spontaneo” (ivi, p.180). Molti interventi che mirano alla limitazione della forza espansiva del mercato e che vengono usualmente dipinti come il frutto di una concertazione delle forze anti-liberali sono, secondo l’autore, l’esito di iniziative di parti sociali molto diverse tra loro: “se l’economia di mercato era una minaccia alle componenti umane e naturali del tessuto sociale, che cos’altro avremmo potuto attenderci se non una sollecitazione da parte di una molteplicità di persone verso qualche tipo di protezione?” (ivi, p.192). È in questi termini che Polanyi descrive diverse forme di opposizione all’espansione delle politiche liberiste, che saranno analizzate nel paragrafo successivo.

2.2 Natura dei movimenti di opposizione all’espansione del libero mercato

In merito alla natura ed al funzionamento del *contromovimento*, Polanyi opera due fondamentali precisazioni. La prima riguarda l’interpretazione di questi movimenti come semplice espressione di interessi di classe. Gli interessi di parte, sostiene lo studioso, sono indubbiamente rilevanti nella comprensione del duplice movimento che contraddistingue la storia recente a partire dall’avvento del mito del libero mercato, ma non sono sufficienti ad offrire una visione completa di nessun processo sociale di lunga durata. Questo sarebbe

vero, sostanzialmente, per due motivi; innanzitutto, i processi storici e antropologici che si verificano in una certa epoca possono, secondo Polanyi, decidere dell'esistenza delle classi sociali stesse, ma non viceversa: infatti, sostiene che "Il destino delle classi è molto più spesso determinato dalle necessità della società di quanto il destino della società sia determinato dalle necessità delle classi" (ivi, p.195). In altre parole, il solo interesse di classe non sarebbe sufficiente a spiegare processi storici ampi, dal momento che le classi stesse sono profondamente influenzate, nella loro esistenza ed evoluzione, dagli stessi processi⁹.

In secondo luogo, lo studioso sostiene che non si possono ridurre gli interessi di una classe alla sola dimensione economica: "Anche se la società umana è naturalmente condizionata da fattori economici le motivazioni degli individui sono soltanto eccezionalmente determinate dalla necessità di soddisfare bisogni naturali" (ivi, p.197). Polanyi sostiene che gli interessi delle classi hanno sì una natura economica, ma che sono principalmente di natura sociale, vale a dire che fanno riferimento molto più spesso e in maniera preponderante alla ricerca di uno status sociale desiderabile. In questo punto emerge una differenza sostanziale con tutto l'apparato teorico della dottrina liberale che vede la società come un insieme di individui motivati da spinte di natura sostanzialmente economica. Se si vuole comprendere il funzionamento del duplice movimento descritto da Polanyi e la natura del *contromovimento* antagonista all'espansione del libero mercato, occorre abbandonare due preconcetti fondamentali: il primo è l'idea che il solo interesse di classe possa determinare processi storici di ampia portata; il secondo consiste nel ritenere che questi interessi abbiano una natura meramente economica. Si possono così comprendere meglio alcuni esempi che dimostrano quanto, per lo studioso, questo *contromovimento* abbia una natura molto più spontanea e diffusa di quanto si è soliti immaginare: "Proprio perché il mercato minacciava non gli interessi economici ma gli interessi sociali di diverse sezioni trasversali della popolazione, persone appartenenti a vari strati economici univano inconsapevolmente le loro forze per affrontare il pericolo" (ivi, p.199).

⁹ In questo aspetto, come in altri, la visione di Polanyi si discosta dal pensiero marxista, che individuava nella rivoluzione proletaria, condotta dalla classe operaia, la via per il rovesciamento del capitalismo.

2.2.1 Il movimento *Oweniano*

Un esempio che merita di essere menzionato a proposito del *contromovimento* di cui si è discusso appena sopra è quello dell'Owenismo. Polanyi lo descrive come un movimento che rappresentava le aspirazioni della gente comune di fronte all'avvento del capitalismo (Polanyi, 1974). Non un movimento politico, dunque, o un'agitazione della classe operaia simile a quelle teorizzate dalla tradizione marxista; piuttosto un'espressione spontanea della popolazione che si organizzava in varie forme per fuggire dalla condizione di degrado umano e sociale determinata dalla Rivoluzione industriale. In estrema sintesi, si può descrivere l'esperimento di Owen¹⁰ come uno dei primi tentativi di organizzare la produzione industriale conservando la dimensione umana del lavoro. Una serie di meccanismi permetteva, infatti, ai lavoratori di New Lanark di mantenere una condizione di vita sensibilmente migliore rispetto agli operai che in quello stesso periodo lavoravano e vivevano in condizioni disumane. Ciò che rende l'esperimento di Owen un valido esempio per descrivere il funzionamento del *contromovimento* è l'insistenza sul suo approccio sociale: rifiutando la divisione della società tra una sfera economica e una politica, il movimento di Owen negava, sostanzialmente, che la logica del profitto potesse funzionare come principio organizzatore del vivere collettivo. Sosteneva che la dimensione dell'industria, e così quella del lavoro, non si limitassero ad un insieme di elementi di natura economica, ma fossero, piuttosto, una sfera della vita umana in cui importavano una serie di fattori che non si limitavano al salario, ma comprendevano anche la qualità dell'ambiente di lavoro e di vita, i prezzi dei beni di consumo e la stabilità dell'impiego. In breve, a New Lanark Owen era riuscito a coniugare l'esistenza della produzione industriale (in altre parole la convivenza dell'uomo con la macchina) e il mantenimento di standard di vita decenti.

2.3 Il movimento sindacale in Italia: una panoramica storica

Il sindacato può essere definito come “un'organizzazione privata [...] che rappresenta i lavoratori e ne tutela gli interessi collettivi e individuali” (Migliucci, 2009). Nel corso della storia si rintracciano diverse forme di associazione spontanea aventi queste

¹⁰ Si fa qui riferimento al funzionamento del villaggio scozzese di New Lanark che dopo l'acquisizione da parte di Robert Owen nel 1800 diventò teatro dell'applicazione dei principi del socialismo sostenuti dal filantropo. Per un approfondimento sul pensiero di Owen e sull'esperimento di New Lanark si rimanda a Cole (2018).

caratteristiche; tuttavia, il sindacato assume le caratteristiche che oggi lo contraddistinguono a partire dalla Rivoluzione industriale¹¹. Un elemento che accomuna tutte le forme di organizzazione che rientrano in questa definizione è il tentativo di tutelare il lavoratore dalle asperità del lavoro inteso come merce. Nei paragrafi che seguono, si prenderà in considerazione il sindacato come attore all'interno di quel *contromovimento* che, nel pensiero di Polanyi, si oppone alla forza distruttrice del libero mercato. Con riferimento specifico al contesto italiano, verrà restituita una panoramica del movimento sindacale, con l'obiettivo di analizzarne il ruolo come attore di cambiamento, rispetto al fenomeno della mercificazione del lavoro.

2.3.1 Le origini del sindacalismo italiano: dalla Rivoluzione industriale alla nascita della CGIL

Le prime forme di associazione a tutela delle classi lavoratrici furono le *società di mutuo soccorso*, sorte nella seconda metà del XIX secolo. Erano organizzazioni spontanee composte da lavoratori, e non solo, con lo scopo di offrire assistenza a fronte di periodi di disoccupazione o malattia. Le società di mutuo soccorso avevano, inoltre, funzioni relative a istruzione e educazione. In altre parole, queste organizzazioni assolvevano a compiti di quello che si potrebbe definire 'stato sociale'. Si trattava dunque di un tentativo della società, e in particolare delle classi lavoratrici, di fornire una forma di protezione rispetto alle condizioni di vita imposte dallo sfruttamento del lavoro.

Un'altra forma di tutela dalle leggi del libero mercato è rappresentata dalle *società cooperative*. Si tratta di "soggetti economici aventi lo scopo di consentire alle classi popolari l'accesso ai beni primari di consumo" (ibid.). Queste organizzazioni presero vita a partire da iniziative provenienti da sfere politiche molto differenti tra loro, coerentemente con quanto riportato sopra rispetto alla natura spontanea e diffusa del *contromovimento* secondo Polanyi¹².

La prima espressione di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in contrapposizione al potere dei datori di lavoro è costituita dalle *leghe di resistenza*. Nate negli ultimi decenni del XIX secolo, erano organizzazioni costituite dai soli lavoratori attorno a specifici programmi politici che esprimevano gli interessi dei salariati. Furono

¹¹ Per una rassegna storica più sistematica sulla storia del sindacalismo internazionale, che non verrà approfondita in questa sede, si rimanda a Bertini (2011).

¹² Si veda il paragrafo 2.2.

le prime organizzazioni ad avanzare rivendicazioni che si potrebbero definire sindacali, quali il diritto di sciopero e migliori condizioni lavorative e salariali, oltre a denunciare lo sfruttamento del lavoro.

La fine dell'Ottocento, in Italia, vide la nascita delle prime *Camere del lavoro*, strutture territoriali con funzioni di mediazione tra le parti lavoratrici e datoriali. Inizialmente, le principali attività delle *Camere del lavoro* furono il collocamento, l'istruzione e l'assistenza a favore delle classi lavoratrici, con il fine ultimo del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. In questo caso, lo strumento per ottenere migliori condizioni sindacali era quello dell'arbitrato, ossia la risoluzione delle controversie per mezzo della mediazione di una struttura sopra le parti rappresentata, appunto, dalla Camera. Gradualmente, questa linea di mediazione *super partes* e moderata assunse una connotazione politica più pregnante, con l'obiettivo della tutela degli interessi generali dei lavoratori e di coordinamento dei movimenti di resistenza.

Parallelamente alla formazione delle Camere del lavoro, si assisteva alla nascita delle *federazioni di mestiere*. Se le Camere erano una struttura territoriale che si occupava della tutela degli interessi generali dei salariati, le federazioni facevano riferimento alle specifiche categorie di lavoratori. Nel 1901 nacquero in Italia la FIOM (Federazione Italiana degli Operai Metallurgici) e la Federterra, che riuniva i lavoratori agricoli.

Il primo Ottobre 1906 nasceva a Milano la Confederazione generale del lavoro (CGdL), che riuniva le strutture cosiddette orizzontali (vale a dire le Camere del Lavoro con funzioni territoriali) e quelle verticali, cioè le federazioni di categoria. La CGdL può essere considerata la prima forma di sindacato propriamente detto in Italia, e sorgeva dall'esigenza delle Camere del lavoro di darsi un coordinamento nazionale. Manterrà un indirizzo prevalentemente moderato, preferendo la strategia della contrattazione collettiva a quella dello sciopero¹³. Anche a causa di questo indirizzo riformista, le correnti rivoluzionarie interne alla Confederazione formarono di lì a poco l'Unione sindacale italiana (Usi), di stampo maggiormente conflittuale. Tra le principali conquiste ottenute in quegli anni dal movimento dei lavoratori, si ricordano la giornata lavorativa di otto ore e l'esenzione dal lavoro notturno per donne e bambini. Ancora una volta, risulta evidente come quel *contromovimento* di cui parla Polanyi, di cui il movimento operaio in

¹³ Lo sciopero è una strategia rivendicativa che prevede l'astensione dal lavoro come strumento per richiedere migliori condizioni a favore della classe lavoratrice (Migliucci, 2009).

senso lato può essere considerato un esempio, apporti rivendicazioni che riguardano in alcuni casi la sfera economica, ma molto spesso hanno a che fare con le condizioni di vita e lavoro.

Con l'ingresso dell'Italia nel primo conflitto mondiale, le condizioni di vita dei lavoratori subirono un repentino peggioramento, in particolar modo a causa del vertiginoso aumento dei prezzi dei beni di prima necessità. Questa drammatica condizione condusse ad una serie di agitazioni che culminarono in quello che prese il nome di biennio rosso (1919 – 1920). Mentre le cosiddette *leghe rosse* (di ispirazione socialista) e le *leghe bianche* (di area cattolica) coordinavano le lotte nelle campagne, nelle industrie del Nord Italia sorgevano i primi *consigli di fabbrica*, eletti da tutti i lavoratori. La CGdL mantenne anche in quegli anni un profilo moderato, barattando la fine delle occupazioni delle fabbriche con aumenti salariali. Al 1919 risale il primo contratto nazionale, firmato dalla FIOM.

Nel frattempo, la crescita del potere fascista gettava le basi del fenomeno dello squadristico, che soffocava nel sangue le rivolte del biennio rosso, con la complicità degli agrari nelle campagne e dei ceti medi nelle città. Bersagli della violenza fascista furono sostanzialmente tutte le diverse organizzazioni di cui finora si è detto a proposito della tutela della classe lavoratrice. Il regime fascista portò con sé, inoltre, la soppressione delle libertà collettive e lo scioglimento nel 1925 delle Camere del Lavoro e dei sindacati liberi. La rappresentanza della classe lavoratrice passò sotto il controllo del partito, con un unico sindacato di Stato titolato a firmare contratti. In seguito allo scioglimento delle organizzazioni sindacali del 1925, le relazioni industriali furono gestite dalle Corporazioni, organi che dovevano rappresentare pariteticamente lavoratori e datori di lavoro.

Gli anni della Seconda Guerra Mondiale e l'innalzamento dei prezzi coincisero con un nuovo impoverimento della classe lavoratrice e comportarono numerose ingiustizie sociali, sfociate in una nuova ondata di scioperi: partiti nel Marzo del 1943 alla FIAT di Torino, si estesero rapidamente in Piemonte e Lombardia; nel Settembre dello stesso anno nacque la Resistenza armata. Una seconda ondata di scioperi di natura marcatamente antifascista bloccò nel Marzo del 1944 la produzione in diverse città, ma venne repressa con migliaia di deportazioni.

Il Patto di Roma, firmato il 9 Giugno 1944 da socialisti, comunisti e democratico-cristiani, sancì la nascita della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), un'unica confederazione a cui parteciparono le tre principali correnti sindacali, rappresentate da tre segretari generali con uguali poteri. Era strutturata verticalmente in Federazioni nazionali, che raccoglievano le istanze delle diverse categorie di lavoratori, e orizzontalmente in Camere del Lavoro, con funzioni di rappresentanza territoriale.

Il primo Congresso nazionale della CGIL si svolse a Napoli dal 28 Gennaio al 1° Febbraio 1945; il tema dominante fu l'unità, in virtù della quale si tentò di appianare ogni forma di conflitto ideologico: si mantenne un'equa distribuzione di potere tra le tre correnti sindacali, rappresentate dai tre segretari generali, che assunsero senza distinzioni le stesse responsabilità. Si ribadì, inoltre, l'autonomia dai partiti, pur affermando il forte interesse del sindacato verso i grandi temi della politica.

Nel frattempo, nell'Agosto 1944 nacque ad opera della Chiesa Cattolica l'ACLI (acronimo di Associazioni cristiane dei lavoratori italiani), definita come "espressione cristiana in campo sindacale" (Pascucci, 2019). Questa nuova organizzazione aveva un preciso legame con la corrente cattolica della neonata CGIL (il presidente del primo era anche segretario della seconda), un primo sintomo della minaccia all'unità sindacale che di lì a poco sarebbe stata seriamente compromessa.

2.3.2 Il panorama sindacale italiano dal secondo dopoguerra all'approvazione dello Statuto dei Lavoratori

Dopo il 25 aprile 1945, data della Liberazione d'Italia dalle forze d'occupazione nazifasciste, entrarono nella direzione politica della CGIL i sindacalisti del Nord Italia, forti dell'esperienza della Resistenza e maggiormente formati dal punto di vista politico rispetto a quelli meridionali. Nell'immediato dopoguerra, la neonata Confederazione registrava un vertiginoso aumento nel numero degli iscritti ed una forte crescita, che si doveva però confrontare con i gravi problemi del malcontento, strumentalizzato da forze reazionarie al Sud e dell'ostilità dell'amministrazione militare alleata rispetto alla gestione operaia delle fabbriche al Nord.

Il primo autentico Congresso della CGIL unitaria si svolse a Firenze dall'1 al 7 Giugno 1947; in questo frangente si verificò la prima grande spaccatura del sindacato intorno al tema dell'utilizzo dello sciopero come strumento di lotta politica: alla corrente di sinistra

della Confederazione che, pur ribadendo l'indipendenza del sindacato dai partiti, rivendicava il diritto a prendere posizioni politiche che riguardassero la generalità dei lavoratori, si contrappose l'intransigenza dei cattolici che rifiutarono qualsiasi ingerenza del sindacato nella vita politica del paese. Il voto che seguì il Congresso (nettamente a favore della sinistra) diede una misura delle rispettive forze delle correnti interne, ma costituì anche un forte segnale dell'imminente spaccatura. Nello stesso anno, la Confederazione conseguì, però, un'importante conquista: grazie ad un accordo firmato il 7 Agosto, venivano poste importanti limitazioni al potere del datore di lavoro in materia di licenziamenti, appena restaurato dopo il blocco assoluto del primissimo dopoguerra.

L'entrata in vigore della Costituzione repubblicana il 1° Gennaio 1948, segnò un importante momento nella storia del lavoro e del sindacato in Italia. Il lavoro, infatti, trova ampio risalto fin dal primo articolo della Carta, in cui si dice che la Repubblica è "fondata sul lavoro", la cui tutela compare ancora negli articoli 4, 35, 36, 37 e 38, a dimostrazione della presenza di forze che si occupano di proteggerlo dai principi del libero mercato. Gli articoli 39 e 40, infine, riguardano rispettivamente la libertà sindacale e il diritto di sciopero.

Il 1948, tuttavia, costituì anche il principio della disgregazione del sindacato unitario; infatti, gli scioperi sorti spontaneamente in seguito all'attentato al segretario del PCI Togliatti, il 14 Luglio, determinarono la decisione, da parte della CGIL, di proclamare lo sciopero nazionale, con lo scopo di porsi alla testa delle agitazioni e controllarne lo sviluppo e la conclusione, avvenuta solo dopo alcuni giorni. La posizione della CGIL determinò l'annuncio, da parte dei sindacalisti cristiani in accordo con le ACLI, dell'imminente nascita di una nuova organizzazione sindacale autonoma. Nell'Ottobre dello stesso anno nacque la LCGIL (Libera Confederazione Generale Italiana del Lavoro), che con la dicitura *libera* voleva intendere l'assoluta indipendenza da ogni partito; bisogna tuttavia sottolineare come questa scissione non fosse priva di influenze provenienti da oltreoceano (Pascucci, 2019). Nel Giugno del 1949, anche la componente socialdemocratica e repubblicana lasciava la Confederazione per costituire la FIL (Federazione Italiana del Lavoro). L'anno dopo, una componente della FIL formava insieme alla LCGIL la Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (l'attuale CISL), mentre la maggior parte degli esponenti laici e repubblicani della FIL aveva fondato la UIL (che ancora oggi è l'acronimo di Unione Italiana del Lavoro). In maniera del tutto

indipendente dalla Confederazione unitaria e parallelamente alla sua scissione, si compose sempre nel 1950 la CISNAL (Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori), legata al Movimento Sociale Italiano e più affine alle logiche corporative di matrice fascista.

La disgregazione della Confederazione unitaria portò, nei primi Anni '50, ad un cospicuo indebolimento del sindacato e del suo potere contrattuale. La stesura della legge agraria fornì un chiaro esempio di questo fenomeno. Il provvedimento mirava ad una moderata redistribuzione della proprietà agraria dai latifondisti (che non a caso opponevano una forte resistenza) ai contadini, con una serie di limitazioni. La legge fu elaborata senza alcun contributo significativo dei sindacati, troppo deboli per formulare proposte articolate in un tema così delicato per l'economia del paese e portatori di ideologie contrapposte in tema di redistribuzione della terra. Un altro elemento di divisione tra il sindacalismo di origine marxista (rappresentato dalla CGIL) e quello di matrice cristiana (che trovava espressione nella CISL) riguarda il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro. In breve, la CGIL sosteneva che non dovessero esistere strutture sindacali interne al luogo di lavoro abilitate al negoziato con le parti datoriali e che l'unico organo di rappresentanza dovesse essere la commissione interna (con il solo compito di vigilanza sull'applicazione delle normative). Al contrario, la CISL fondava la propria politica sindacale sulla contrattazione aziendale, nel tentativo di conciliare la tutela del lavoratore con la sua lealtà verso il sistema politico-economico.

Il distacco tra le tre organizzazioni sindacali raggiunse il suo apice verso la metà degli Anni '50. Questa forte contrapposizione tra le sigle e un meccanismo di intimidazioni da parte dei datori di lavoro causarono un forte calo nei consensi della CGIL, che a sua volta determinò l'inizio di un processo di autocritica all'interno della Confederazione e di una nuova tensione verso l'unità sindacale. Unità che era ancora lungi dal realizzarsi, nonostante le spinte provenienti da entrambi i lati: nel 1959 si tenne il terzo Congresso nazionale della CISL, in cui i sindacalisti di orientamento cristiano auspicavano un chiaro segnale da parte della CGIL di rottura dei legami con il PCI, sostenendo altresì la proposta avanzata anni addietro dai marxisti di uno 'statuto dei lavoratori'.

Gli Anni '60 si aprono sotto i peggiori auspici per l'universo sindacale italiano: il cambio di leadership nelle principali sigle, il decollo del boom economico e un governo

di destra¹⁴ dipingevano insieme un'atmosfera alquanto tetra per le condizioni della classe lavoratrice, le cui agitazioni venivano represses nel sangue (si vedano ad esempio i fatti di Genova¹⁵ o di Reggio Emilia¹⁶ dell'estate 1960). La prima metà degli Anni '60 vide la caduta del governo Tambroni e l'instaurazione di un esecutivo di centro-sinistra¹⁷, con il tentativo non troppo celato di ostracizzare le correnti di estrema sinistra in ambito partitico e sindacale. La metà del decennio, con la crisi occupazionale del '64-'65, segnò lo spartiacque tra esperienze di collaborazione occasionale tra le sigle sindacali e l'avvio del percorso verso l'unità sindacale. La seconda metà degli Anni '60 si caratterizzò per l'esplosione di diversi fenomeni di contestazione da parte della base operaia, che davano vita, nella primavera del 1968, ai CUB (Comitati Unitari di Base). In aperta polemica con le organizzazioni confederali, i CUB portavano rivendicazioni spesso ignorate dalle organizzazioni maggioritarie; tuttavia, a causa delle divisioni al loro interno e dell'opera di ricucitura esercitata dalle federazioni di categoria, i CUB finirono per essere reintegrati all'interno del sindacalismo confederale. Il decennio volgeva al termine in un clima di acuta tensione sociale che trovò conferma in gravi vicende come quella di Battipaglia dell'Aprile 1969, quando la protesta per la chiusura di una fabbrica venne sedata ancora una volta nel sangue. Questi eventi comportarono d'altro canto un'eco nell'universo sindacale: la svolta a sinistra da parte di CISL e UIL, oltre che un'interruzione da parte delle ACLI del collateralismo con la Democrazia Cristiana, rinnovò le speranze circa una rinnovata unità. A fine estate dello stesso anno, la FIAT fu ancora una volta lo scenario di un'aspra vertenza condotta principalmente dai CUB, che portavano rivendicazioni legate ai ritmi di lavoro e all'inquadramento degli operai. Le rivendicazioni radicali della base trovarono la dura opposizione dell'azienda, di modo che si rese necessaria la mediazione delle organizzazioni confederali per comporre la controversia aziendale, che scatenò a sua volta l'apertura delle trattative per il rinnovo del contratto aziendale, in scadenza a fine anno. Aveva così inizio il cosiddetto autunno caldo sindacale del 1969, che avrebbe

¹⁴ Il governo Tambroni fu l'unico esecutivo sostenuto da una maggioranza di centro-destra durante la cosiddetta *Prima Repubblica*.

¹⁵ I fatti di Genova del 30 giugno 1960 furono una serie di scontri seguiti al corteo indetto dalla Camera del Lavoro e appoggiato dall'opposizione di sinistra per protestare contro la convocazione a Genova del sesto congresso del Movimento Sociale Italiano.

¹⁶ La strage di Reggio Emilia avvenne il 7 luglio 1960 durante una manifestazione sindacale nel centro della città, dove le forze dell'ordine uccisero cinque civili inermi, tutti operai iscritti al PCI.

¹⁷ Il governo Fanfani III, divenuto noto come 'governo delle convergenze parallele', inaugurò la traiettoria politica che avrebbe dovuto portare al cosiddetto compromesso storico.

portato alla stesura dello Statuto dei lavoratori. La piattaforma raccoglieva punti come aumenti retributivi uguali per tutti e riduzione dell'orario settimanale a 40 ore, ma comprendeva anche rivendicazioni di diritti sindacali e di istituti in grado di rafforzare il controllo operaio sull'organizzazione del lavoro. La vertenza segnò il definitivo declino delle forme tradizionali di rappresentanza endoaziendale: le commissioni interne vennero sostituite dai consigli di fabbrica, organi costituiti da delegati eletti spontaneamente dai lavoratori, senza distinzioni in base all'iscrizione ai sindacati. Gli Anni '60 si chiudevano con una serie di importanti successi per il mondo sindacale, oltre che con rinnovate speranze di una nuova unità e una buona tenuta dei rapporti con la base. In particolare, è importante ricordare alcuni provvedimenti come quelli sul caporalato, sulla disciplina del contratto di lavoro a termine, sulla tutela del lavoro minorile e sulla limitazione dei licenziamenti individuali, che costituirono delle tappe fondamentali nel cammino verso lo Statuto dei diritti dei lavoratori, con cui si aprirono gli Anni '70.

2.3.3 Dallo Statuto dei Lavoratori ad oggi: diritto del lavoro e reazione dei sindacati alla liberalizzazione del mercato del lavoro in Italia

Le organizzazioni sindacali all'interno delle quali questa ricerca è stata condotta sono il frutto di un percorso che affonda le sue radici nella storia del sindacalismo: in questo paragrafo, saranno ripercorse le tappe fondamentali della storia recente del sindacato in Italia, con l'obiettivo di comprendere le dinamiche che hanno condotto al panorama sindacale che è oggetto e, insieme, attore, di questa ricerca.

Lo Statuto dei lavoratori venne firmato il 20 Maggio 1970; costituisce ancora oggi l'ossatura fondamentale di molta della legislazione in materia di diritto del lavoro in Italia. Contiene importanti principi riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela del lavoratore, oltre che una serie di norme che riconoscono e promuovono i diritti sindacali nei luoghi di lavoro. Tra i primi, è importante ricordare la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, una norma con la quale venivano messe al bando tutte le pratiche intimidatorie a cui, fino a quel momento, avevano fatto ricorso le parti datoriali. L'approvazione dello Statuto costituì un importante passo nel percorso unitario cominciato nel decennio precedente: nell'Ottobre del 1970 si tenne a Firenze la prima riunione unitaria dei consigli generali di CGIL, CISL e UIL, cui seguirono una seconda ed una terza assemblea l'anno successivo, fino alla nascita della Federazione il 3 Luglio

del 1972. Il patto federativo, probabilmente una soluzione di ripiego rispetto all'unità organica, riconosceva i consigli dei delegati come struttura negoziale aziendale della Federazione, vietando alle categorie, al contempo, di procedere autonomamente sulla strada dell'unità sindacale. Divieto aggirato dalle categorie dei metalmeccanici, che nel 1973 si rendevano nuovamente protagoniste di un'aspra vertenza riguardante il rinnovo dei contratti di lavoro, vertenza i cui obiettivi furono quasi tutti raggiunti dopo una dura lotta culminata nell'occupazione degli stabilimenti FIAT.

La fase espansiva del sindacato, che aveva raccolto importanti risultati con l'approvazione dello Statuto e con la rinnovata spinta unitaria, era però destinata ad arrestarsi di fronte alla crisi petrolifera del 1973. I suoi effetti sui costi di produzione e sull'occupazione avrebbero imposto un cambiamento di strategia da parte dell'universo sindacale, che, dalla posizione offensiva basata sulla crescita economica degli anni precedenti, avrebbe ripiegato su un ridimensionamento delle rivendicazioni in cambio del mantenimento dei livelli occupazionali. Negli stessi anni, la Federazione virava su una linea più moderata anche a causa del clima politico di quegli anni, caratterizzato dalla strategia del compromesso storico, incontrando non pochi dissensi provenienti sia dalle aree più moderate del sindacato, sia dai movimenti di estrema sinistra¹⁸.

Nella seconda metà del decennio, la politica del sindacato si contraddistinse in quella che prese il nome di 'svolta dell'Eur': con questa espressione, si vuole fare riferimento alle decisioni prese in una conferenza nazionale di CGIL, CISL e UIL nel Febbraio del 1978, al Palazzo dei Congressi dell'Eur a Roma. La linea assunta dai sindacati confederali riuniti in quell'occasione verteva sostanzialmente su due punti: la moderazione salariale¹⁹ e, come contropartita, un piano di investimenti che garantisse l'occupazione²⁰. Questi interventi si inserivano in un piano che prese il nome di 'politica dei sacrifici'²¹, ad indicare la richiesta ai lavoratori, da parte delle principali organizzazioni sindacali, di rinunciare ad una serie di traguardi raggiunti, in vista della ripartenza dell'economia che,

¹⁸ Si veda ad esempio l'episodio della cacciata del segretario della CGIL Luciano Lama il 17 Febbraio 1977 da parte degli studenti che avevano occupato l'Università di Roma.

¹⁹ <https://spazio70.com/media/documenti/moderazione-salariale-e-mobilita-la-politica-dei-sacrifici-spiegata-da-luciano-lama/>.

²⁰ <https://giornatedimarzo.it/2020/10/31/storia-del-sindacato-in-italia-dalla-nascita-della-cgl-alla-svolta-delleur/>.

²¹ <https://contromaelstrom.com/2011/07/01/la-politica-dei-sacrifici-e-la-svolta-delleur-1977-78/>.

si credeva, avrebbe rilanciato l'occupazione garantendo migliori condizioni economiche per tutti.

Un altro fronte che avrebbe messo a dura prova il movimento sindacale di lì a pochi anni era quello del terrorismo: il 16 Marzo 1978 avvenne il rapimento di Aldo Moro ad opera delle Brigate Rosse, da cui il sindacato si affrettò a prendere le distanze, rifiutando qualsiasi trattativa con i terroristi. La fine del decennio coincise con le vertenze per i rinnovi contrattuali del 1978-79, che, contrariamente alle attese, assunsero un andamento caotico che segnò la sconfitta della linea moderata adottata negli ultimi anni dalla Federazione. Si chiudeva così un decennio contraddittorio, in cui le importanti conquiste del sindacato dovevano confrontarsi con vicende politiche e sociali avverse. A quel periodo risalgono alcuni dei più importanti traguardi raggiunti in materia di legislazione sociale, ma anche una serie di provvedimenti volti a fronteggiare la crisi sempre più cronica del mercato del lavoro.

Gli Anni '80 si caratterizzarono per una progressiva istituzionalizzazione del sindacato, che, indebolito dalle spinte neoliberiste che volevano un mondo del lavoro sempre più frammentato e dominato dalla logica dell'interesse personale sopra quello di classe, ripiegò su una linea meno conflittuale rispetto al sistema economico dominante. Un esempio di questo processo lo si può ritrovare nella vertenza FIAT del settembre 1980, che vide una netta contrapposizione della Federazione in risposta alle drastiche riduzioni di personale volute dall'azienda. Questa strategia incontrò però l'opposizione dei capi reparto, che contestavano le logiche unitarie dei sindacati. Ad entrare in crisi era la stessa unità del mondo del lavoro. L'inflazione galoppante di quegli anni spingeva i governi a politiche di compressione dei salari, a cui corrispondevano rivendicazioni di altri benefici da parte dei sindacati. Questo meccanismo secondo cui governo, imprenditori e parti sociali si scambiano reciprocamente concessioni in vista del mantenimento di una stabilità economica prese il nome di *concertazione sociale*, e avrebbe contraddistinto la strategia fondamentale dei sindacati negli anni a venire. Ne è un esempio l'accordo di San Valentino del 14 Febbraio 1984, con il quale i sindacati accettarono il ridimensionamento della cosiddetta 'scala mobile sociale', il meccanismo che, a partire da un accordo interconfederale del 1975, prevedeva l'adeguamento automatico dei salari al potere d'acquisto della moneta. Un ulteriore elemento di indebolimento del sindacato provenne in quegli anni dal settore pubblico, in cui la cosiddetta giungla retributiva richiedeva un

intervento di omogeneizzazione. Intervento che arrivò con la legge quadro sul pubblico impiego del 29 Marzo 1983, in cui un ruolo fondamentale era assegnato alle confederazioni nazionali. La strategia confederale, basata sul presupposto che la rappresentanza di tutti i lavoratori avrebbe contenuto le spinte rivendicative dei sindacati di categoria, scatenò tuttavia il fermento di molti settori della pubblica amministrazione, che diedero vita a nuove formazioni spontanee di rappresentanza denominate Co.Bas. (Comitati di Base).

Gli Anni '90 si aprirono all'insegna della strategia della concertazione che, come già evidenziato sopra, si può definire come un "metodo di gestione delle politiche del lavoro e delle relazioni sindacali, che si caratterizza per la ricerca costante, da parte del governo, del confronto con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e del loro consenso preventivo sulle decisioni politiche ed economiche che devono essere adottate"²². Una strategia che prevedeva, dunque, un confronto con il governo e le parti datoriali da parte delle organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di preservare al meglio le condizioni di lavoro, senza però mettere in discussione i limiti imposti dalla ricerca della stabilità economica.

Il primo lampante esempio di questa scelta di campo lo si trova nella legge del 31 Luglio 1992, con cui si interruppe definitivamente il meccanismo della cosiddetta 'scala mobile'²³, già pesantemente ridimensionata con l'accordo di San Valentino del 1984. Questo accordo, firmato non a caso alla vigilia della chiusura delle fabbriche, incontrerà al rientro dalle ferie una durissima opposizione nelle piazze, guidata in particolare dai Cobas, ma anche dalle correnti più radicali della CGIL (Leonardi, 2013). Contestualmente la CISL, confermando la storica lealtà nei confronti del sistema politico-economico, appoggiava l'accordo, sostenendo che il sindacato doveva presentare le proprie rivendicazioni compatibilmente con lo stato di salute dell'economia.

La mancanza di un meccanismo sostitutivo della 'scala mobile', non proposto nella legge che la aboliva, venne colmata l'anno successivo, con il Protocollo firmato il 23 Luglio 1993. Questo documento riguarda, in sostanza, la *politica dei redditi*, vale a dire quella parte della politica economica di un paese che riguarda le retribuzioni. Il Protocollo

²² <https://www.treccani.it/enciclopedia/concertazione-diritto-del-lavoro/>.

²³ In breve, questo strumento economico, introdotto già a partire dal secondo dopoguerra, prevedeva un adeguamento automatico dei salari in funzione dell'aumento dei prezzi di alcune merci, allo scopo di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti in caso di inflazione.

ratificò definitivamente il meccanismo della concertazione sociale. Da quel momento in poi, gli accordi in materia di politica del lavoro sarebbero stati elaborati a partire da un confronto tra governo, sindacati e associazioni datoriali, con l'obiettivo condiviso del mantenimento della stabilità economica. Nello stesso accordo, venne introdotta la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)²⁴, con l'obiettivo di riavvicinare il sindacato alla base dei lavoratori. Questo strumento prevedeva infatti che alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA)²⁵, i cui componenti erano designati dalle organizzazioni sindacali, si sostituisse un organismo – quello appunto delle RSU – eletto direttamente dai lavoratori di un'azienda, indipendentemente dal fatto che fossero o meno iscritti al sindacato. Il Protocollo, che può essere considerato una sorta di “Carta costituzionale delle relazioni industriali” (Leonardi, 2013), riscosse un'ampia approvazione da parte della base dei lavoratori, certificata dalla consultazione preventiva voluta dai sindacati, secondo una modalità ancora inedita.

L'accordo del 1993 non prevedeva limitazioni alla libertà di sciopero, un fatto che si rese evidente l'anno successivo, quando il tentativo non concertato del primo Governo Berlusconi di mettere mano al sistema delle pensioni venne bloccato dalla manifestazione tenutasi a Roma il 12 Novembre²⁶.

Nella seconda metà degli Anni '90, con i governi di centro sinistra, il focus della concertazione passò dalla politica dei redditi ai temi dell'occupazione e del welfare. In particolare, è utile ricordare il cosiddetto Patto per il lavoro, firmato nel Settembre 1996 dal governo presieduto da Romano Prodi e dalle parti sociali e tradotto in legge dal cosiddetto pacchetto Treu nel 1997. Con questi nuovi accordi si posero nuovi indirizzi in materia di mercato del lavoro: in particolare, venne istituito il lavoro interinale, ossia un “lavoro temporaneo regolato da un tipo di contratto in base al quale un'impresa pone uno o più lavoratori da essa assunti a disposizione di un'altra impresa per soddisfare esigenze di carattere provvisorio”²⁷. Questa introduzione, pur accompagnata da una serie di vincoli e limitazioni, rispetto agli altri paesi europei in cui queste forme contrattuali erano già previste, costituì una novità nel diritto del lavoro italiano. Oltre al lavoro interinale, questo pacchetto introduceva alcuni istituti quali il contratto di collaborazione coordinata e

²⁴ [https://www.treccani.it/enciclopedia/rappresentanze-sindacali-unitarie_\(Diritto-on-line\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/rappresentanze-sindacali-unitarie_(Diritto-on-line)/)

²⁵ [https://www.treccani.it/enciclopedia/rappresentanze-sindacali-aziendali_\(Diritto-on-line\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/rappresentanze-sindacali-aziendali_(Diritto-on-line)/)

²⁶ <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/1995/09/06/12-novembre-94-un-giorno-speciale.html>

²⁷ <https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro-interinale/>.

continuativa (co.co.co) e il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro), oltre al tirocinio formativo, aprendo di fatto la strada ai cosiddetti ‘contratti flessibili’.

Il primo decennio degli Anni 2000 è contraddistinto dalla presenza quasi costante del centro-destra al governo (ad eccezione del breve intervallo 2006-2008), e dal tentativo di conseguire una crescente liberalizzazione del mercato del lavoro, nonché da una rivalutazione del ruolo dell’autonomia individuale rispetto a quello dell’economia collettiva nella definizione delle condizioni di lavoro (Ghera, Garilli, Garofalo, 2013). Si assistette inoltre in quegli anni al superamento della politica della concertazione con le parti sociali, che, fondata sostanzialmente sulla ricerca dell’unanimità sindacale, fu considerata poco efficiente di fronte all’accelerazione dei processi decisionali imposta dalle sfide competitive del mercato globalizzato. Le scelte governative dei primi Anni 2000 furono orientate all’attuazione di direttive provenienti dall’Unione e da un ridimensionamento del ruolo della contrattazione collettiva. Tuttavia, la manifestazione più esemplare del nuovo indirizzo politico è costituita dalla riforma del mercato del lavoro del 2003, denominata anche ‘legge Biagi’²⁸. Con questa riforma, si accentuò ulteriormente la liberalizzazione delle attività di mediazione del lavoro e si introdussero nuove figure contrattuali cosiddette di ‘lavoro atipico’, nella prospettiva di conferire ulteriore flessibilità al mercato del lavoro. Infine, la ‘legge Biagi’ ridusse pesantemente i vincoli preesistenti in materia di trasferimenti delle aziende, facilitando così i processi di esternalizzazione, funzionali ad una riduzione dei costi di produzione.

Negli Anni 2010, prosegue il processo di liberalizzazione del mercato del lavoro iniziato nel decennio precedente: la riforma Fornero del 2012, pur indicando il contratto a tempo indeterminato come forma dominante dei rapporti di lavoro, contiene diverse misure che agevolano la stipula di contratti a tempo determinato. La riforma, inoltre, mette mano all’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e il nuovo testo, esito di un lungo braccio di ferro tra Governo, Confindustria e sindacati, agevola, di fatto, il licenziamento per motivi economici.

Un ultimo passaggio nell’iter della liberalizzazione è costituito dal Jobs Act²⁹. Con questa locuzione si fa riferimento ad un insieme di riforme volute e attuate dal Governo Renzi, che mirano ad una flessibilizzazione ulteriore del mercato del lavoro. Senza entrare

²⁸ Dal nome del suo promotore, ucciso dalle Brigate Rosse poco meno di un anno prima dell’approvazione.

²⁹ <https://fondazionefeltrinelli.it/una-breve-nota-sul-declino-economico-italiano-la-moderazione-salariale/>

nel merito della riforma, si vuole qui sottolineare la cospicua revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Secondo l'articolo, il lavoratore licenziato senza giusta causa ha il diritto ad essere reintegrato, diritto che viene sostituito nella maggior parte dei casi da un indennizzo. Il provvedimento vide una corposa reazione da parte dei sindacati, che scesero in piazza il 12 Dicembre 2014, senza però riscuotere l'auspicabile unità sindacale a causa dell'assenza della CISL³⁰.

2.4 Il sindacato a Padova: panoramica sulle principali organizzazioni sindacali attive sul territorio padovano

Nella città di Padova sono attive le principali sigle sindacali nazionali, tra cui quelle confederali (CGIL, CISL e UIL) e una serie di sindacati di base con un'identità maggiormente localizzata e legata al territorio. Il legame di queste organizzazioni con il tessuto cittadino e con la vita politica del territorio è testimoniato dall'intreccio di relazioni che il mondo sindacale intrattiene con altri attori politici e sociali della città, come si vedrà in seguito nell'analisi delle interviste svolte.

La CGIL di Padova è attiva sul territorio nella struttura della Camera del Lavoro, presente con fasi alterne dalla fine del 1800³¹. Comprende le 12 categorie attive a livello nazionale, e in particolare:

- FILCAMS (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo Servizi)
- FILCTEM (Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture)
- FILLEA (Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini)
- FILT (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti)
- FIOM (Federazione Italiana Operai Metallurgici)
- FISAC (Federazione Italiana Sindacato Assicurazione Credito)
- FLAI (Federazione Italiana Lavoratori Agroindustria)
- FLC (Federazione Lavoratori della Conoscenza)
- FP (Funzione Pubblica)
- NIDIL (Nuove Identità di Lavoro)

³⁰ <https://www.ilsole24ore.com/art/sciopero-generale-l-ultima-volta-cui-sindacati-si-sono-divisi-era-contro-jobs-act-AEFIZc1>

³¹ <https://www.cgilpadova.it/>

- SLC (Sindacato Lavoratori Comunicazione)
- SPI (Sindacato Pensionati Italiani)

La CISL riunisce i territori di Padova e Rovigo³², ed è presente sul territorio con le 19 Federazioni di categoria:

- FIM (Federazione Italiana Metalmeccanici)
- FNP (Federazione Nazionale Pensionati)
- FAI (Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale)
- FEMCA (Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini)
- FLAEI (Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane)
- FIRST (Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario)
- FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini)
- FISTEL (Federazione dello Spettacolo, Informazione e Telecomunicazioni)
- UGC (Unione Generale Coltivatori)
- CISL FP (Federazione dei Lavoratori Pubblici e Servizi)
- CISL Scuola (Sindacato della Scuola)
- CISL Università (Sindacato dell'Università)
- SLP (Federazione dei Lavoratori delle Poste)
- FIT (Federazione Italiana Trasporti)
- FISASCAT (Federazione Italiana Addetti Servizi Commerciali, Affini e Turismo)
- FIR (Federazione Innovazione e Ricerca)
- FNS (Federazione Nazionale Sicurezza)
- FELSA (Federazione dei Lavoratori Somministrati, Autonomi ed Atipici)
- CISL Medici (Sindacato dei Medici)

La UIL è presente a Padova con una sede territoriale che fa riferimento a UIL Veneto³³, ed è strutturata nelle seguenti categorie:

- FeNEALUIL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno)
- UILA (Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari)
- UILCA (UIL Credito, Esattorie e Assicurazioni)

³² <https://www.cislpadovarovigo.it/>

³³ <https://uilveneto.it/padova/>

- UILCOM (Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione)
- UILFPL (UIL Federazione Poteri Locali)
- UILM (Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici)
- UILPA (UIL Pubblica Amministrazione)
- UIL Pensionati (Unione Italiana Lavoratori Pensionati)
- UILPOSTE (Unione Italiana Lavoratori Poste)
- UILSCUOLA (UIL Scuola)
- UILTEC (Unione Italiana Lavoratori del Tessile, Energia e Chimica)
- UILTRASPORTI (Unione Italiana Lavoratori dei Trasporti e dei Servizi)
- UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori del Turismo Commercio e Servizi)

L'USB (Unione Sindacale di Base) nasce a Roma nel 2010, su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali USB del Lavoro Privato e USB Pubblico Impiego, organizzazioni del sindacalismo conflittuale e indipendente³⁴. Ha una struttura confederale articolata sul territorio nazionale, regionale e provinciale; comprende due fondamentali macrocategorie che si occupano rispettivamente del settore pubblico (USB Pubblico Impiego) e del settore privato (USB Lavoro Privato). Alla Confederazione aderiscono anche AS.I.A (Associazione Inquilini e Abitanti)-USB, associazione per il diritto alla casa, USB Pensionati e USB S.L.A.N.G (Sindacato Lavoratori Autonomi di Nuova Generazione), una nuova organizzazione che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici autonomi, indipendenti, occasionali, a prestazione, i disoccupati e gli studenti. Queste tre Organizzazioni si coordinano nella Federazione del Sociale USB che affianca USB Lavoro Privato e USB Pubblico Impiego.

L'ADL Cobas (Associazione Difesa Lavoratori) nasce a Padova all'inizio degli anni Novanta dalla sistematizzazione di una serie di percorsi di lotta che avevano attraversato il Veneto negli anni precedenti, organizzandosi intorno a temi quali le ristrutturazioni, la precarizzazione del lavoro e la difesa ambientale³⁵. Oggi divenuta Associazione per i Diritti dei Lavoratori e delle Lavoratrici, ha assunto una dimensione inter-regionale, dando vita ad una rete di sportelli in Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna e Marche, oltre che in Veneto. Fondata sul principio dell'autorganizzazione dei lavoratori, non si articola in vere e proprie categorie, ma si occupa principalmente dei settori della logistica

³⁴ <https://www.usb.it/>

³⁵ <https://adlcobas.it/>

e delle pulizie, oltre che di spettacolo, turismo, lavoro sociale e scuola. In ambito sociale ha campagne attive su temi quali ambiente, diritto alla casa e diritti delle persone migranti.

L'UGL (Unione Generale del Lavoro)³⁶ è un'organizzazione sindacale presente su tutto il territorio nazionale, nata nel 1996 raccogliendo l'eredità della CISNAL³⁷. Ha una struttura confederale che riunisce strutture territoriali di categoria, ma come riportato sul sito dell'organizzazione "perseguendo scopi di natura generale [...] rinuncia ad ogni tipo di rivendicazione esclusivamente settoriale"³⁸: non si può dunque parlare di una vera e propria suddivisione in federazioni di categoria come per altre organizzazioni sindacali.

Per quanto non si tratti di organizzazioni propriamente sindacali (sul sito dell'associazione è riportata la dicitura APS, Associazione di Promozione Sociale)³⁹, appare utile citare in questa sede anche le ACLI, citate diverse volte nei paragrafi precedenti. L'ACLI è presente a Padova e offre una serie di servizi in parte sovrapponibili a quelli delle principali organizzazioni sindacali⁴⁰.

³⁶ <https://www.ugl.it/>

³⁷ Si vedano i paragrafi precedenti per la fondazione e il collocamento politico di questo sindacato.

³⁸ <https://www.ugl.it/chi-siamo/>

³⁹ <https://www.acli.it/>

⁴⁰ Si veda ad esempio il CAF, Centro di Assistenza Fiscale.

Capitolo Tre

Il capitolo che segue è dedicato all'analisi delle interviste condotte in merito al tema di questa ricerca: la sostenibilità del lavoro, nella visione degli esponenti del movimento sindacale a Padova. Verranno messi in luce gli elementi più importanti emersi dall'incontro con i miei interlocutori e le mie interlocutrici⁴¹, con l'obiettivo di restituire la loro prospettiva rispetto ai temi oggetto della ricerca e analizzarne le relazioni con la letteratura disponibile.

3.1 Metodologia della ricerca

La realizzazione della traccia per condurre le interviste che saranno oggetto dell'analisi contenuta in questo capitolo è l'esito di un processo di costruzione e definizione dell'area di ricerca. Le domande impiegate come spunti per dirigere il colloquio con i miei interlocutori, infatti, sono state selezionate con l'intento di toccare gli elementi fondamentali legati all'impianto teorico di questa tesi, descritto nei capitoli precedenti. Si è cercato, tanto nella predisposizione iniziale della traccia, quanto soprattutto nella conduzione sul campo dei colloqui, di indirizzare il meno possibile le risposte dell'interlocutore, come suggerito da Salvatore La Mendola, il cui libro "Centrato e aperto" (2009) è stato un importante riferimento nella preparazione e nello svolgimento delle interviste. Il modello scelto è quello dell'intervista semi-strutturata, che ha lasciato la possibilità di introdurre delle modifiche in corso d'opera rispetto al canovaccio preparato. In particolare, si è tentato di procedere a partire dalle domande di carattere più generale, in maniera tale da concedere la possibilità all'interlocutore di spaziare nell'universo di significati disponibili in merito alla domanda, verso gli argomenti più specifici. In questo processo, alcune domande potevano essere omesse, nel caso in cui la persona che avevo di fronte avesse già toccato i temi proposti, al fine di evitare ripetizioni e di mantenere il clima conviviale della conversazione. Allo stesso modo, in alcuni casi sono state poste delle domande aggiuntive, al fine di comprendere meglio il significato, ad esempio, di alcune espressioni impiegate, o di approfondire concetti particolarmente

⁴¹ Mi preme avanzare fin da subito una riflessione sul linguaggio di genere. Come riportato sotto, le persone che ho incontrato nello svolgimento di questa ricerca sono sia di genere maschile che di genere femminile. Per questo motivo, si è cercato ove possibile di restituire la pluralità dei generi anche nel linguaggio impiegato, riportando entrambe le declinazioni. Tuttavia, per ragioni di semplificazione e di scorrevolezza dell'elaborato, non è stato sempre possibile mantenere questa linea, motivo per il quale in alcuni casi si è impiegato il maschile sovra esteso per indicare entrambi i generi incontrati.

importanti. Date queste premesse, descriviamo di seguito la struttura dei colloqui all'interno delle aree tematiche, come prevista in fase preparatoria e come restituita nel successivo lavoro di analisi. Le aree tematiche previste nella fase di preparazione delle interviste erano sette, denominate come di seguito:

- **Conoscenza personale:** le domande previste in quest'area riguardano le caratteristiche anagrafiche della persona, e la sua esperienza all'interno del movimento sindacale, con riferimento al significato che questa assume a livello individuale e collettivo; come specificato di seguito, alcune delle risposte ottenute in questa fase saranno inserite nella sezione sul ruolo del sindacato riportata nel paragrafo 3.3
- **Significati culturali del lavoro:** l'obiettivo di quest'area tematica era quello di indagare quali significati attribuissero i miei interlocutori al concetto di lavoro, quali ritenessero essere i significati più diffusi all'interno del nostro contesto culturale, e le determinanti storiche del concetto descritto
- **Lavoro sostenibile:** questa fase dell'intervista era stata programmata al fine di raccogliere i significati connessi al concetto di sostenibilità e di lavoro sostenibile, l'oggetto principale della ricerca
- **Mercificazione del lavoro:** sulla scorta del riferimento teorico al pensiero di Polanyi, le domande contenute in quest'area avevano lo scopo di raccogliere le visioni relative al concetto di mercificazione descritto dallo studioso e l'evoluzione storica di questo fenomeno
- **Flessibilità del lavoro:** in questa fase, l'obiettivo era quello di comprendere il significato del concetto di flessibilità per i miei interlocutori e approfondirne le eventuali relazioni con l'oggetto della ricerca
- **Posizione del sindacato:** le domande previste in questa sezione avevano l'obiettivo di esplorare il collocamento delle singole organizzazioni sindacali rispetto alle tematiche indagate nel resto dell'intervista
- **Immaginario sul lavoro sostenibile:** l'ultima fase dell'intervista aveva lo scopo di raccogliere i principali elementi dell'immaginario del lavoro sostenibile secondo i miei interlocutori, attraverso la richiesta di calarsi in un contesto ideale in cui il lavoro potesse essere definito tale

Come si avrà modo di vedere, le aree tematiche riportate in fase di analisi sono abbastanza aderenti allo schema previsto in fase preparatoria, con due importanti eccezioni: l'area 'posizione del sindacato' è stata sostituita con una sezione sul ruolo del sindacato, che corrisponde al paragrafo 3.3. Il motivo di questa scelta risiede nelle suggestive riflessioni emerse dalle interviste a proposito del ruolo del sindacato, e dalla relazione delle stesse con i riferimenti teorici di questo lavoro. Il secondo adeguamento dell'analisi rispetto allo schema previsto riguarda la collocazione del tema della flessibilità del lavoro: se, infatti, era stato pensato come un tema a sé stante, la stretta connessione emersa nelle interviste con il tema della mercificazione del lavoro ha suggerito di accorpate le analisi all'interno di un'unica area tematica, e di approfondire il concetto di flessibilità in un sotto paragrafo.

La durata dei colloqui è stata molto variabile, in funzione del livello di approfondimento raggiunto da ogni interlocutore e della 'dimestichezza' sviluppata da parte mia nell'interfacciarmi con loro e nel muovermi all'interno delle aree tematiche previste dall'intervista. Tuttavia, la durata media di ciascuna intervista si attesta intorno all'ora. Anche i luoghi dove si sono svolte le interviste sono tra loro molto differenti, in particolare in funzione delle possibilità offerte dall'organizzazione sindacale di riferimento: in alcuni casi, gli incontri sono avvenuti all'interno degli uffici dei miei interlocutori, in altri all'interno di spazi sociali della città o anche all'aperto, con attenzione a selezionare un luogo sempre idoneo allo svolgimento del colloquio. Previa richiesta di consenso, le interviste sono state registrate allo scopo di consentire una successiva stesura della traccia audio raccolta: il motivo di questa scelta è stato quello di dedicarsi maggiormente all'ascolto dell'interlocutore, eliminando l'incombenza della trascrizione simultanea.

Le persone con cui mi sono incontrato sono in totale tredici; le interviste discusse sono, tuttavia, solo dodici. Infatti, a causa di un problema tecnico intervenuto nella registrazione di un colloquio, non è stato possibile trascrivere una delle interviste raccolte. La selezione dei miei interlocutori si è orientata secondo i seguenti criteri: si è anzitutto cercato di coprire il maggior numero di espressioni del movimento sindacale presenti sul territorio padovano, incontrando, ove possibile, almeno un esponente del sindacato di riferimento.

Le organizzazioni contattate, riportate secondo l'ordine osservato nel Capitolo Due⁴², sono: CGIL, CISL, UIL, USB, ADL Cobas e UGL. Ottenere i contatti con le persone intervistate, tuttavia, non è stato sempre semplice. In alcuni casi il primo contatto è avvenuto di persona⁴³; in altri, per mezzo di conoscenze comuni. Molto spesso, ho ottenuto i riferimenti di altre persone all'interno della stessa organizzazione dalla prima persona incontrata all'interno del sindacato. La selezione è stata fatta in base alle disponibilità degli interlocutori e delle organizzazioni di riferimento, e con l'obiettivo di raccogliere il maggior numero di prospettive (ad esempio cercando di incontrare sindacalisti impegnati in federazioni diverse nei sindacati a struttura confederale) e di bilanciare le interviste rispetto al genere⁴⁴. In quasi tutte le organizzazioni è stato possibile incontrare almeno una persona disponibile a svolgere l'intervista; solo nel caso di UGL, dopo diversi tentativi di contatto andati a vuoto, non è stato possibile svolgere nemmeno un'intervista. Vale la pena di fare una breve presentazione delle persone intervistate, allo scopo di rendere più chiaro il collegamento con le testimonianze riportate in fase di analisi. È importante sottolineare in questa fase come, nella fase di richiesta del consenso all'utilizzo delle registrazioni, fosse offerta ai miei interlocutori la possibilità di utilizzare un nome di fantasia invece del loro nome proprio, con l'obiettivo di garantire la riservatezza per quanto emerso nel corso dell'incontro; nessuno dei miei interlocutori, tuttavia, ha avanzato questa richiesta. L'ordine delle presentazioni riportate di seguito corrisponde all'ordine dello svolgimento delle interviste, dalla meno recente alla più recente⁴⁵:

- Marco, 44 anni⁴⁶, svolge la sua attività sindacale per ADL Cobas, nella sede di Padova, all'interno della quale avviene il nostro incontro
- Luigi ha 57 anni e lavora per UIL FPL⁴⁷. Il nostro incontro avviene nel suo ufficio, situato all'interno della struttura ospedaliera di Padova

⁴² Per una panoramica sulle organizzazioni sindacali presenti a Padova e sulla loro articolazione interna, di rimanda al paragrafo 2.4.

⁴³ Il primo contatto per le interviste è stato quello di Marco (ADL), incontrato durante la marcia per il clima del 3 Marzo 2023, a cui partecipava in rappresentanza di ADL.

⁴⁴ Come risulta evidente dalla presentazione degli interlocutori riportata sotto, questo bilanciamento non è stato del tutto possibile, a causa delle disponibilità incontrate da parte degli interlocutori.

⁴⁵ Le interviste sono state condotte nei mesi di Maggio e Giugno 2023.

⁴⁶ L'età degli interlocutori riportata in questa fase è ovviamente da riferirsi al momento dell'incontro.

⁴⁷ Per le sigle relative alle federazioni delle varie organizzazioni sindacali, si rimanda al paragrafo 2.4.

- Dario, 56 anni, è segretario confederale della Camera del lavoro della CGIL di Padova; ci incontriamo all'interno della sede del sindacato
- Riccardo ha 37 anni ed è sindacalista di ADL Cobas. Il nostro incontro avviene nella sede del sindacato, a Padova
- Maryuri, 38 anni, è anche lei sindacalista presso ADL: l'intervista si svolge consecutivamente all'incontro con Riccardo, sempre all'interno della sede
- Fabio ha 46 anni. Funzionario sindacale della categoria UILTuCS, mi dà appuntamento nel suo ufficio
- Francesca è segretaria provinciale della CISL e ha 49 anni. Il nostro incontro avviene all'interno della sede centrale del sindacato
- Emanuele, 33 anni, fa parte della categoria SLANG di USB. Il nostro incontro avviene presso lo Spazio Catai, a Padova
- Tatjana, 51 anni, è segretaria provinciale della categoria Nidil della CGIL. Ci incontriamo negli uffici della sede centrale
- Loris, 48 anni, è segretario generale della FIOM (CGIL). Il nostro incontro avviene nel suo ufficio
- Tania, 32 anni, fa parte di SLANG USB; il nostro incontro avviene all'aperto, in una zona centrale di Padova
- Gilberto è segretario generale della FAI CISL e ha 58 anni. L'incontro avviene presso la sede centrale del sindacato. Non è stato possibile riportare la testimonianza di Gilberto a causa di un guasto del dispositivo impiegato per la registrazione dell'intervista
- Gino, 62 anni, è un sindacalista di USB. Ci incontriamo presso la sede del sindacato

3.2 I volti del sindacalismo: chi fa sindacato a Padova

Nel paragrafo che segue si cercherà di tratteggiare, senza pretesa di esaustività, un ritratto delle persone intervistate che svolgono la loro attività sindacale a Padova, sottolineando tendenze comuni e differenze, sempre in relazione al tema di questa tesi. In breve, troveremo notizie circa la loro età, la durata dell'attività sindacale, il significato che attribuiscono a questa attività, le motivazioni alla base della loro partecipazione al sindacato, gli eventuali percorsi politici.

Le persone intervistate hanno un'età compresa tra i 32 e i 62 anni: appartengono, quindi, a generazioni differenti. Alcune di loro hanno alle spalle decenni di esperienza nel sindacalismo; altre, invece, rivestono questo ruolo solo da pochi mesi⁴⁸. La maggior parte di loro ha sempre svolto attività sindacale all'interno dell'organizzazione in cui si trovava al momento dell'intervista, ma alcuni hanno esperienze anche in altri sindacati⁴⁹. Nove delle persone intervistate sono di genere maschile, mentre quattro di loro sono donne. Quasi tutti gli interlocutori e le interlocutrici sono nate in Italia, ad eccezione di Maryuri (ADL), che è nata in Venezuela e, al momento dell'intervista, viveva in Italia da due anni e mezzo.

I percorsi che hanno portato i miei interlocutori ad entrare nel sindacato sono differenti. Alcune delle persone intervistate descrivono il loro approdo al movimento sindacale come la naturale evoluzione di un percorso politico più ampio, che va dalla rappresentanza studentesca all'attività all'interno di partiti o amministrazioni locali⁵⁰, passando per la militanza negli spazi politici della città⁵¹. La varietà dei percorsi che hanno condotto i miei interlocutori a scegliere di fare attività sindacale costituisce, a mio parere, una testimonianza di quella natura spontanea del *contromovimento* teorizzata da Polanyi⁵². Come già visto, secondo l'antropologo, la risposta al movimento espansivo del libero mercato si caratterizza per la varietà dei punti di partenza e dei motivi che spingono le persone e le comunità ad attivarsi per contenere la forza distruttrice del mercato, diventando, così, molto più simile ad una reazione spontanea piuttosto che al frutto di una concertazione unitaria.

Anche le motivazioni che hanno spinto i miei interlocutori a fare attività sindacale sono diverse. Molto spesso, sono legate a una sorta di propensione ad aiutare gli altri; ad esempio, Francesca (CISL) mi ha detto: “ho sempre fatto lavori che nella mia testa avevano l'idea comunque di aiutare”⁵³. In altri casi, la decisione di fare la/il sindacalista

⁴⁸ Come si vedrà di seguito, le ‘carriere’ all'interno del sindacato sono tra loro molto differenti; in questa sede si fa riferimento in modo generico al ruolo all'interno del sindacato per come è stato restituito dalle persone intervistate, indipendentemente dalla definizione formale di tale ruolo.

⁴⁹ È il caso di Gino (USB), che è stato per diversi anni in CGIL, per poi *militare* in USB, o di Maryuri (ADL), che ha fondato un sindacato in Venezuela prima di arrivare in Italia ed entrare in ADL.

⁵⁰ Diverse persone intervistate sono iscritte ad un partito o hanno ricoperto in passato ruoli amministrativi nel territorio padovano.

⁵¹ È il caso, ad esempio, di Marco (ADL), che milita all'interno del CSO Pedro, o di Emanuele (USB), che dal 2015 fa parte di Spazio Catai.

⁵² Si veda a questo proposito il paragrafo 2.1.

⁵³ Da questo momento in poi, le citazioni letterali dalle interviste condotte saranno riportate mediante l'utilizzo delle virgolette. Quanto riportato tra virgolette è una trascrizione letterale delle registrazioni delle

deriva da una ricerca di giustizia, come sottolinea Loris (CGIL), che racconta così il suo ingresso nel sindacato: “Beh, ho iniziato – primo – perché c’erano, secondo me, delle ingiustizie nel luogo di lavoro dove lavoravo, che era un mobilificio, e ho sempre... mi sono sempre impegnato per migliorare... per migliorare questo mondo insomma, ecco, perché anche per attività di volontariato l’ho fatto da più giovane. Per cui mi è sembrato naturale impegnarmi nel sindacato, ma non avrei mai pensato di fare il sindacalista, è una cosa che è nata così, nel tempo”. In altri casi ancora, la militanza nel sindacato è descritta come un passaggio quasi naturale, a partire dalla propria storia familiare e dal percorso politico individuale. “Sicuramente avevo un’indole, avendo fatto parte appunto dei movimenti a Padova, dei collettivi studenteschi e via dicendo, per questa forma di organizzazione sicuramente, e il passaggio al sindacato è stato un po’ naturale, perché provengo anche da una famiglia operaia e quindi, sicuramente la questione dei lavoratori, delle lavoratrici, mi è sempre stata a cuore”: sono le parole di Riccardo (ADL), ‘attivista sindacale’ all’interno di ADL Cobas. Ritengo di particolare interesse anche le parole usate da Tania (USB) per descrivere le motivazioni che l’hanno spinta ad accostarsi⁵⁴ al sindacato: “ho iniziato a sviluppare [...] una sorta di rabbia interiore che non riesco a sfogare, perché io vengo anche da una famiglia che non ha avuto grosse possibilità economiche, quindi tutta l’università me la sono pagata da sola, facendo quattro lavori e sai, poi uno fa tanti sacrifici, arrivi ad avere il pezzo di carta e poi vedi che prendi quattro euro all’ora e dici: cioè, ma allora io cosa devo fare per avere una vita dignitosa?”. Ritorna, anche in questo caso, la natura spontanea di quel *contromovimento* di cui si è già ampiamente detto, in risposta alle condizioni di lavoro e di vita a cui costringono le leggi del libero mercato.

I ruoli che le persone intervistate ricoprono all’interno del sindacato sono abbastanza differenti tra loro, anche in funzione della complessità della struttura di cui fanno parte.

interviste, comprese le eventuali pause (indicate con i puntini di sospensione) e le precisazioni degli interlocutori (indicate tra parentesi tonde). Le precisazioni indicate tra parentesi quadre sono invece aggiunte post hoc, con il solo intento di inserire specificazioni ritenute necessarie alla comprensione delle espressioni riportate (ad esempio il soggetto di una frase non contenuto nella citazione). L’intento di queste citazioni sarà principalmente quello di restituire alcuni concetti considerati importanti per la comprensione dei temi trattati direttamente attraverso le parole degli interlocutori, in modo tale da ridurre al minimo la distorsione legata alle successive interpretazioni.

⁵⁴ Come altri colleghi e colleghe all’interno di SLANG USB, Tania non riceve un compenso per l’attività sindacale che svolge, motivo per il quale preferisce definirsi un’attivista.

Ad esempio, Dario (CGIL) è entrato in CGIL nel 2007 come funzionario di FILLEA⁵⁵, per poi essere eletto segretario generale della Federazione nel 2013 e infine entrare a far parte della segreteria confederale, dove oggi si occupa di diversi temi che sono trasversali a tutte le categorie che compongono la Confederazione⁵⁶. Maryuri (ADL), invece, segue in generale il “lavoro al femminile” all’interno di ADL, che non ha una struttura confederale⁵⁷. È interessante notare, inoltre, come le persone intervistate descrivano il loro essere sindacalisti e sindacaliste, e come le parole utilizzate per descrivere la loro attività restituiscano una concezione differente del significato di ‘fare sindacato’: c’è ad esempio chi, come Marco (ADL), si definisce “attivista sindacale”: come altre persone che fanno parte di ADL Cobas⁵⁸, descrive il suo ruolo di sindacalista all’interno di un più generale percorso di attivismo politico, che lo vede impegnato, ad esempio, nel CSO Pedro⁵⁹: “L’abbiamo sempre fatto e lo continueremo a fare, indipendentemente se siamo dentro un sindacato o meno”. Fabio (UIL) si definisce invece “funzionario sindacale”, all’interno di UILTuCS, la categoria di UIL che si occupa dei lavoratori del terziario⁶⁰; descrive con queste parole l’attività sua e dei colleghi all’interno del sindacato: “seguiamo le aziende dove principalmente abbiamo comunque aderenza, cioè iscritti. Curiamo la stesura della contrattazione integrativa aziendale⁶¹ presente in alcune aziende (poche ahimè) e aiutiamo i lavoratori qualora sorgano delle problematiche tra loro stessi e le parti datoriali. Forniamo una serie di servizi, di patronato, di CAF (che è il Centro di Assistenza Fiscale), coadiuvati dai colleghi del CAF e del patronato”. Prima di entrare a far parte della segreteria della UILTuCS, Fabio (UIL) ha svolto anche la funzione di RSA⁶² per conto della stessa categoria. Quando gli domando per quali motivi faccia rappresentanza

⁵⁵ Come riportato nel paragrafo 2.4, la FILLEA (Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini) è la Federazione della CGIL cui afferiscono i lavoratori edili, del legno e affini.

⁵⁶ Nel nostro primo incontro, Dario (CGIL) mi ha aiutato a comprendere la struttura della Camera del lavoro di Padova, ossia quella struttura che a livello territoriale riunisce le diverse federazioni in cui è suddivisa la CGIL, che come già riportato è un sindacato con una struttura confederale.

⁵⁷ Come già evidenziato nel paragrafo 2.4, ADL Cobas si struttura come un sindacato di base che non contempla una rigida suddivisione all’interno di categorie come avviene invece per i sindacati confederali.

⁵⁸ Il racconto che Riccardo (ADL) e Maryuri (ADL) fanno del proprio ruolo sindacale è sotto quest’aspetto abbastanza simile a quello di Marco (ADL).

⁵⁹ Il CSO Pedro è un centro sociale occupato presente a Padova. Affianca ad una programmazione culturale e musicale un’intensa attività politica sul territorio.

⁶⁰ UILTuCS è l’acronimo di Unione Italiana Lavoratori Turismo, Commercio e Servizi.

⁶¹ Come mi ha spiegato lo stesso Fabio (UIL) nel corso della nostra intervista, la contrattazione integrativa può in alcuni casi determinare “condizioni di miglior favore” rispetto alla base normativa stabilita dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) di riferimento per la categoria.

⁶² Per la definizione di RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale), si rimanda al paragrafo 2.3.3.

sindacale, Gino (USB) mi corregge: “No no, io adesso non faccio rappresentanza sindacale, milito all’interno di USB”. Tra le motivazioni di questa scelta, ricorda, tra l’altro, il “Congresso dell’Eur” con il quale, secondo le sue parole, “è nata tra virgolette la concertazione, la compatibilità tra padroni e lavoratori”⁶³ ed una serie di altri passaggi in cui a suo parere il sindacato avrebbe abdicato alla sua funzione di rappresentanza della classe lavoratrice, per abbracciare la strategia più conciliativa della concertazione, di cui abbiamo già detto nei capitoli precedenti.

Si è visto, dunque, come le narrazioni che le persone che abbiamo intervistato, pur restituendo alcuni elementi ricorrenti, siano consistentemente differenti nell’interpretazione del ruolo di sindacalista. In particolare, è interessante distinguere due fondamentali tendenze nella narrazione dell’attività sindacale da parte delle persone intervistate: in alcuni casi viene descritta, semplicemente, come una delle possibili forme di un attivismo politico che i sindacalisti praticerebbero indipendentemente dall’appartenenza al sindacato, mentre in altri è definita attraverso il ruolo ricoperto all’interno di un’organizzazione complessa, dotata di una struttura articolata.

3.3 *Le ragioni di chi lavora:* ruoli e significati delle organizzazioni sindacali

Nel paragrafo che segue, si prenderà in considerazione un’area tematica che non era stata prevista nella fase di progettazione delle interviste, ma che restituisce una sfera particolarmente saliente nel resoconto dei nostri interlocutori. Nel corso dell’analisi, saranno approfonditi tutti quegli elementi emersi durante le interviste, che definiscono il ruolo delle organizzazioni sindacali in modi anche molto diversi tra loro, a sottolineare la varietà delle interpretazioni che le persone che ne fanno parte vi attribuiscono.

Una prima sfera di significati attribuiti al sindacato è relativa al suo ruolo informativo. Secondo alcuni dei nostri interlocutori, infatti, un primo compito delle organizzazioni sindacali è quello di sensibilizzare rispetto alle questioni di cui le organizzazioni stesse si occupano, in modo particolare riguardo il tema dei *diritti*. Infatti, sembra essere abbastanza diffusa la percezione che, da parte della classe lavoratrice, vi sia una scarsa conoscenza del funzionamento del diritto del lavoro. Fabio (UIL), ad esempio, parla di una forma di “disinteresse totale” da parte dei lavoratori rispetto alla conoscenza dei loro diritti e degli aspetti normativi che regolano il loro rapporto di lavoro: è in questa chiave

⁶³ Si veda qui il paragrafo 2.3.3 per i riferimenti alla cosiddetta svolta dell’Eur.

che ritiene fondamentale il ruolo informativo del sindacato rispetto a questi temi. Ancora, Francesca (CISL) sostiene che “c'è molta disinformazione e purtroppo l'utilizzo dei sistemi informatici – dei social, piuttosto che dei motori di ricerca – ti portano ad avere una visione anche molto individualista, e si comprende ben poco il ruolo, insomma, di un'organizzazione in generale”. Un ruolo di sensibilizzazione, dunque, che non si limita alla funzione puramente informativa, ma che vuole in un qualche modo restituire la dimensione collettiva dei rapporti di lavoro e, in ultima analisi, cercare di re-intrecciare i fili di un tessuto sociale che appare sempre più sfaldato.

Il tema dei diritti ritorna anche a proposito di una seconda funzione del sindacato: quella della ‘tutela del lavoratore’ e della ‘difesa del lavoro’. In queste due fondamentali declinazioni si presenta il ruolo di ‘vigilanza’ del sindacato, come è stato definito da Luigi (UIL), secondo cui le organizzazioni sindacali hanno innanzitutto il compito di tutelare “i diritti dei lavoratori e dei cittadini”. È interessante, a mio parere, fare attenzione all'utilizzo della parola ‘cittadini’, che rende conto di come il ruolo del sindacato non si limiti, nella visione di Luigi (UIL) come di diversi altri interlocutori, alle questioni strettamente legate al lavoro, ma voglia porsi come organo a difesa di molti aspetti della vita delle persone, minacciate dall'applicazione della sola legge del mercato. Per Marco (ADL), infatti, il lavoro “fa sempre parte della vita e fa sempre parte delle persone”, per cui è importante anche “rivendicare condizioni migliori e cambiare un po' lo stato di cose presenti”. Ritorna in questo frangente la definizione di Polanyi del lavoro come “un'attività umana che si accompagna alla vita stessa” (Polanyi, 1974, p.93) e che, dunque, anche secondo lo studioso, non sarebbe possibile isolare dal resto dell'esistenza. Come nel pensiero dell'antropologo, da alcune delle interviste svolte sembra emergere proprio quest'intima connessione tra il lavoro e le altre sfere dell'esistenza, il che dovrebbe rendere impossibile al sindacato occuparsi di lavoro trascurando le altre dimensioni del benessere del cittadino.

La tutela dei diritti dei lavoratori avviene secondo diverse modalità, che dipendono anche dall'organizzazione di riferimento dei sindacalisti intervistati. Diverse delle persone ascoltate fanno riferimento alla possibilità di contatto con le parti datoriali, in chiave di mediazione. Fabio (UIL) sostiene che un tempo questa strada era maggiormente percorribile: “Io, prima, credo che il sindacalista avesse il rapporto diretto con l'azienda, bastava una telefonata per risolvere il problema, cercare di risolverlo. Ora purtroppo non

è più così”. Secondo lui, infatti, i rapporti con le aziende sono diventati più formali e meno diretti, non solo, in molte situazioni si rende necessario l’intervento di terze parti – come consulenti o legali – perché “non sempre riusciamo ad ottenere quello che vorremmo” con una modalità conciliativa, e in molti casi bisogna percorrere vie legali. In merito alla legalità dei meccanismi necessari ad esercitare quel ruolo di tutela dei diritti dei lavoratori che si attribuisce al sindacato, è degna di nota la visione di Marco (ADL), che sostiene: “noi magari a volte, praticando anche delle forme di lotta dura che vengono anche considerate illegali, abbiamo poi smascherato l’illegalità vera, che era poi all’interno delle aziende”, con l’intento di “ripristinare la mancanza di diritti che poi c’è”. Mi sembra utile in questa sede notare come all’interno dell’universo sindacale coesistano e convivano visioni anche molto differenti rispetto alla legittimità delle azioni che si possono mettere in campo per raggiungere gli obiettivi delle proprie rivendicazioni.

Anche per quanto riguarda la sfera della ‘difesa del lavoro’ è necessario sottolineare come non sia possibile separare la dimensione lavorativa dal resto della vita delle persone. Secondo Gino (USB) “bisogna cambiare tutto⁶⁴, perché se non muori per infortunio mortale dentro l’azienda muori al quartiere Tamburi⁶⁵ dai tumori”. Ancora una volta, si rende evidente come il ruolo del sindacato non voglia limitarsi alla questione lavorativa, bensì occuparsi della tutela delle persone a tutto tondo⁶⁶.

Un terzo polo che emerge dalle interviste a proposito delle funzioni dei sindacati è la dimensione politica del loro ruolo sociale. Molti dei nostri interlocutori e interlocutrici vedono nel sindacato un attore di cambiamento rispetto allo stato esistente delle cose. Alla mia domanda sul perché avesse deciso di fare rappresentanza sindacale, Tatjana (CGIL) risponde che “la Cgil è uno dei pochi corpi intermedi in cui ancora c’è la possibilità – non è facile – ma ancora c’è la possibilità di agire con un senso verso il cambiamento, insomma”⁶⁷. Queste parole danno conto, a mio parere, di come il sindacato, nella visione delle persone che ne fanno parte, abbia sì una serie di funzioni che riguardano specificamente il mondo del lavoro, ma anche un ruolo sociale come attore di

⁶⁴ In questo passaggio, il sindacalista di USB fa riferimento alla situazione dell’ex ILVA di Taranto, in cui emergono prepotentemente le contraddizioni tra tutela del lavoro e della salute.

⁶⁵ Il quartiere Tamburi fa parte della circoscrizione nord-occidentale di Taranto, dove si trova lo stabilimento dell’ex ILVA.

⁶⁶ Questa funzione del sindacato, e in modo particolare la vicenda dell’ex ILVA, richiamano il tema del ricatto occupazionale, che sarà approfondito nel paragrafo 3.7.6.

⁶⁷ Tatjana ha partecipato, nel 2001, alla fondazione di Nidil, la federazione della CGIL che si occupa dei lavoratori atipici, e fa tuttora parte di questa categoria, con funzioni di segretaria provinciale.

cambiamento nella transizione verso una società più giusta. È all'interno di questa transizione che il sindacato potrebbe avere una parte nell'ambito della sostenibilità ambientale: come avremo modo di approfondire, infatti, il tema del lavoro sostenibile esce dai luoghi di lavoro per diventare un'istanza che coinvolge un contesto politico più ampio⁶⁸. Il tema della giustizia torna anche nella visione di Dario (CGIL), che durante il nostro incontro si chiede: “Cioè, che cosa è giusto? No? Che cosa significa libertà? Che cosa significa uguaglianza? Secondo me è possibile ricavarlo, proprio riconducendolo a quello che noi facciamo o siamo costretti a fare per lavoro, e quindi nella contraddizione capitale-lavoro riassumersi l'essere di sinistra, no?”. In questa visione, come in altre testimonianze raccolte, sembra emergere con chiarezza la dimensione più astratta e forse più ideale del significato del sindacato, per chi ne fa parte, anche in termini personali. In diverse occasioni, infatti, la scelta di questo tipo di impegno viene descritta come il proseguimento di un percorso politico personale, ispirato a valori anche molto elevati come quelli, appunto, di giustizia, libertà e uguaglianza. In questo quadro si inserisce un'ulteriore istanza che viene spesso menzionata nella narrazione dei miei interlocutori e che si affianca a quelle di sensibilizzazione e tutela in merito ai diritti delle persone che lavorano. Il sindacato ha, certamente, un ruolo di vigile, di difensore di una situazione normativa già esistente e che molto spesso viene trasgredita, ma vuole essere anche il portatore di visioni nuove rispetto al mondo del lavoro; in altre parole, una parte attiva di quel cambiamento che molti di loro ritengono necessario. Un cambiamento che parte dai luoghi di lavoro ma che vuole estendersi, come già più volte sottolineato, anche alle altre sfere della vita delle persone: si riassume forse in questo la natura politica del sindacato come istituzione. “Ora, il concetto di politica è un concetto ampio. E in realtà riguarda tutti gli aspetti e tutti i momenti della vita delle persone, per cui è impossibile non fare politica”: con queste parole, Marco (ADL) risponde a quella tendenza diffusa a ritenere che “il sindacato non dovrebbe fare politica [...] come se la politica fosse solo partitica”, sostenendo che nel momento stesso in cui le organizzazioni sindacali si occupano delle condizioni di lavoro e di vita delle persone compiono un atto intrinsecamente politico, che si traduce nel tentativo di migliorare queste condizioni, ispirandosi a quei valori di libertà ed uguaglianza che abbiamo visto poco sopra. Non è un caso che, in questo senso,

⁶⁸ Si veda in particolare il paragrafo 3.7.6, dove si indaga la relazione che lega la sostenibilità del lavoro al contesto politico in cui si inserisce.

alcune organizzazioni abbiano sezioni dedicate a temi che esulano dal contesto prettamente lavorativo, ma che tentano di rivendicare condizioni migliori a più ampio raggio. Ad esempio, Francesca (CISL) menziona un'associazione che a livello confederale si occupa dei diritti delle persone migranti⁶⁹, mentre Riccardo (ADL) mi racconta come si occupi anche del “problema della casa”, a cui ADL dedica uno sportello⁷⁰. Non ultimo, Gino (USB) mi parla di una manifestazione nazionale organizzata a Roma da USB “contro la guerra e per costruire [...] una battaglia sul salario minimo”⁷¹.

Anche in questo caso, pur condividendo in modo abbastanza compatto l'idea che il sindacato abbia un ruolo politico che trascende la dimensione puramente lavorativa, le modalità attraverso le quali rivestire questo ruolo sono diverse. Tuttavia, un elemento fondamentale che ritorna nella maggior parte delle testimonianze raccolte è il focus sull'organizzazione collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici. Tania (USB), ad esempio, parla di “vertenze collettive” che possano “fare giurisprudenza, cambiare un po' il sistema e avere un impatto più ampio”, “tarare un set da cui non si può scendere”, auspicando dunque la possibilità, attraverso la capacità aggregativa del sindacato, di costruire dei precedenti che dal punto di vista giudiziario garantiscano condizioni migliori per tutti e tutte e che, in definitiva, possano comporre quel cambiamento più ampio che si ritiene necessario.

Il nodo della rappresentanza merita attenzione. Se, infatti, per quasi tutte le persone intervistate, quella di rappresentare i lavoratori è una funzione del sindacato imprescindibile, occorre osservare e specificare che significato abbia la rappresentanza. In diversi passaggi delle interviste raccolte, infatti, sembra emergere il ruolo del sindacato come ‘catalizzatore’ di istanze che provengono spontaneamente dalle categorie rappresentate. Riccardo (ADL) mi spiega come ADL ponga “un forte accento sulla auto-organizzazione dei lavoratori”, all'interno della quale il sindacato avrebbe la funzione di fornire gli strumenti e le conoscenze necessarie per organizzare le lotte che provengono spontaneamente dalle categorie rappresentate. Secondo Gino (USB), “compito del sindacato è mettere insieme [i lavoratori] non tanto per rappresentarli, ma per farli emergere tutti assieme”: ancora una volta, la funzione del sindacato è quella di

⁶⁹ Si fa qui riferimento al patronato INAS CISL, che contempla una sezione dedicata appositamente alle migrazioni. Riportiamo qui il link alla sezione dedicata: <https://www.inas.it/servizi-per-te/stranieri-in-italia/>

⁷⁰ <https://adlcobas.it/categoria/sociale/diritto-alla-casa/>

⁷¹ <https://www.usb.it/leggi-notizia/sabato-24-giugno-a-roma-la-manifestazione-nazionale-contro-meloni-e-il-suo-governo-guerrafondaio-che-attacca-i-lavoratori-e-i-loro-diritti-1534-1.html>

socializzare quella che lui chiama la “sfiga personale”, in modo da restituire la dimensione collettiva dei problemi dei lavoratori e farla emergere in vista di un cambiamento più grande.

Un ultimo accenno va riservato alla creazione di rapporti di forza altri rispetto a quelli esistenti. Secondo Loris (CGIL), il ruolo più importante del sindacato oggi è quello di “continuare instancabilmente a ricostruire le ragioni dell'unità del mondo del lavoro”. Concludo questo paragrafo proprio con le sue parole in risposta alla mia richiesta di specificare meglio cosa intendesse con questa espressione: “La ragione dell'unità del mondo del lavoro comprende il proprio potere, la propria forza nel poter decidere i cambiamenti, questo è. Che non è vero che noi siamo impotenti, se ci mettiamo insieme possiamo dettare noi la regola del cambiamento, non farcele dettare dal profitto, dal capitale, da altre ragioni che sembrano sempre più importanti e più responsabili rispetto alle ragioni di chi lavora”.

3.4 *Lavorare per vivere*: specificità e ruoli del lavoro nel nostro contesto culturale

Prima di addentrarsi nel tema specifico della sostenibilità del lavoro, è innanzitutto fondamentale esplorare la varietà di significati e valori che i miei interlocutori attribuiscono a questo elemento. Si vedrà, infatti, che il tema della sostenibilità del lavoro è strettamente connesso ai significati culturali che il lavoro stesso assume. Una definizione univoca e onnicomprensiva di un concetto così pervasivo del nostro contesto culturale quale quello del lavoro è difficile da rintracciare, a livello teorico quanto nelle parole di chi se ne occupa. È possibile individuare, tuttalpiù, una serie di elementi che ruotano attorno al concetto di lavoro e che ne restituiscono gli aspetti cruciali. Per quanto sia complesso, dunque, individuare una definizione univoca, rimane di cruciale importanza esplorare i valori che il lavoro assume nelle visioni dei miei interlocutori, valori che analizzeremo di seguito.

Nelle interviste raccolte, il lavoro è un elemento collegato innanzitutto alla necessità: ad esempio, Maryuri (ADL) sostiene che “nel mondo in cui viviamo [il lavoro] è la possibilità di sostenerci nella vita”. È interessante notare come la mia interlocutrice abbia specificato, in questo passaggio, che il lavoro è un mezzo necessario al sostentamento nel nostro contesto sociale ed economico, suggerendo che si tratti di un concetto determinato dal contesto di appartenenza e che può assumere forme e significati diversi in contesti

altri, come vedremo più avanti. Nell'interpretare il lavoro come un mezzo per il sostentamento economico delle persone, alla sfera della necessità si aggiunge un'altra dimensione, quella della dignità. “Banalmente, per me il lavoro è quello che ti consente di portare avanti una vita dignitosa” sostiene Tania (USB), mentre secondo Gino (USB) “il lavoro dovrebbe permetterti di avere una vita un po' dignitosa – un po' dignitosa – ma se noi andiamo a vedere su quel che ti ho detto prima⁷², non è più dignitosa”. Da queste parole emergono due elementi, a mio parere, fondamentali: in primo luogo, pur accettando che il lavoro è ad oggi un elemento imprescindibile nella vita economica delle persone, si sottolinea come dovrebbe consentire l'accesso non alla sussistenza, ma ad una vita dignitosa⁷³; il secondo aspetto è la capacità del lavoro, per come lo conosciamo oggi, di rispondere a questa caratteristica. È evidente che secondo Gino (USB), il lavoro come istituto abbia perduto la prerogativa di dare accesso ad un'esistenza che rispetti quei requisiti di dignità che verranno approfonditi di seguito.

Al ruolo del lavoro come mezzo per il sostentamento economico, si accostano nelle interviste raccolte, altri significati che, in alcuni casi, hanno a che fare con la sfera individuale della vita delle persone. “Perché poi del lavoro abbiamo bisogno eh, perché soddisfa delle necessità materiali, no? E però, appunto, del lavoro abbiamo bisogno anche perché conferisce significato alla nostra stessa vita”. Con queste parole, Dario (CGIL) evidenzia il fatto che, nel nostro contesto culturale, il lavoro è una dimensione fondamentale della vita delle persone, che trascende la sfera economica e conferisce senso alla loro esistenza. Per Fabio (UIL), il lavoro è “la speranza di ognuno di noi, la speranza di ogni uomo e di ogni donna che vuole emanciparsi”. Il sindacalista afferma, tra l'altro, che “senza lavoro non si è nulla”, e sostiene che “il lavoro è tutto, ma al contempo non si deve morire di lavoro. Il lavoro è quello strumento che ti mette nelle condizioni di crescere, di migliorarti come uomo, come donna, come famiglia. Ma al contempo, il lavoro non deve assorbire tutte le energie: non si deve vivere per lavorare, ma si deve lavorare per vivere”. L'immaginario descritto da queste parole è quello di un elemento che non si limita a conferire significato alla vita di una persona inserita in società, ma diventa il cardine su cui si fonda la sua stessa esistenza. Il lavoro descritto in queste righe,

⁷² Rispondendo alle mie domande, Gino (USB) mi aveva parlato della condizione lavorativa di alcuni lavoratori e lavoratrici del settore dei servizi, e in particolare delle basse retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali per quelle categorie.

⁷³ Il significato attribuito a questa espressione è diverso per ogni persona intervistata: avremo modo di approfondire la varietà di questi significati nel paragrafo dedicato al lavoro sostenibile.

infatti, permette ad una persona di crescere, di migliorarsi, ma soprattutto di emanciparsi. La funzione emancipatoria del lavoro è un elemento ricorrente nelle interviste raccolte, che restituiscono una visione fortemente salvifica di questo strumento, attraverso il quale si possono conseguire condizioni progressivamente migliori per la vita propria, delle persone care e della comunità. La narrazione secondo cui “non si deve vivere per lavorare, ma si deve lavorare per vivere” ritorna molto spesso nelle interviste raccolte, quasi come un motto ricorrente. Questa espressione delinea, a mio avviso, un concetto centrale nella vita delle persone, che tuttavia deve mantenere una dimensione tale da non inglobare la totalità delle loro esistenze. Si tratta di un passaggio fondamentale nei termini del tema di questa ricerca: sembra che in qualche modo i miei interlocutori, anche quelli che esprimono le visioni più celebrative del lavoro, abbiano voluto sottolineare che questo deve rimanere uno strumento al servizio delle persone e delle comunità e non diventare il fine a cui tendono⁷⁴.

È pur vero che non tutte le interviste offrono una simile lettura. Ad esempio, Riccardo (ADL) rivendica una visione diversa del lavoro: “non credo che il lavoro salariato sia l'aspirazione umana per eccellenza, come magari altre forme sindacali, altre sigle sindacali hanno sempre inteso [...]. Credo che recuperare tempo di vita rispetto al tempo di lavoro, così come è il lavoro adesso, non nel concetto in generale, insomma, sia doveroso”. Risulta ancora una volta fondamentale operare una distinzione tra il lavoro ‘come è adesso’ e quel suo ‘concetto generale’, con cui si allude alla possibilità di un lavoro diverso, molto più connaturato all’esistenza umana: il tempo dedicato al lavoro salariato è per Riccardo (ADL) categoricamente diverso da quel ‘tempo di vita’ che bisogna recuperare. Questo ‘concetto in generale’ chiama in causa, a mio parere, un’idea di lavoro come “attività umana che si accompagna alla vita stessa” (Polanyi, 1974, p.93): se infatti il lavoro è semplicemente un nome per indicare un’attività generica che non rimane relegata alla sfera economica, ma “si accompagna alla vita stessa”, la distinzione tra ‘tempo di vita’ e ‘tempo di lavoro’ perde di significato. Al contrario, se il lavoro ‘come è adesso’ (il lavoro salariato, secondo le parole di Riccardo, ADL) si allontana da quel ‘concetto generale’, entrando a far parte di una categoria a sé stante, ecco che diventa necessario recuperare tempo di vita rispetto ad un tempo che appartiene ad una sfera

⁷⁴ Approfondiremo questo tema a proposito delle visioni del lavoro sostenibile, nel paragrafo 3.5.

differente e che chiamiamo lavoro, pur secondo un'accezione diversa da quella suggerita da Polanyi.

Il tema della distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro è emerso in particolar modo a proposito della pandemia da Covid-19 e del rapporto con le generazioni più giovani. Per quanto riguarda la pandemia, diverse delle persone intervistate hanno osservato una generale tendenza, in particolare nell'ambito del lavoro dipendente, a riflettere sul ruolo del lavoro nella vita delle persone, in particolare in termini di tempi: “dopo il periodo Covid si è ingenerata nella maggior parte delle persone che lavorano alle dipendenze di un datore di lavoro, grande o piccolo che sia, la convinzione che il lavoro non è tutto”. Con queste parole, Fabio (UIL) racconta di come le persone che incontra al sindacato abbiano messo in discussione la quantità di tempo dedicata al lavoro, proprio grazie alle differenti modalità di organizzarlo e concepirlo imposte dalla pandemia. Un altro ambito in cui viene ridiscusso il rapporto tra tempo di vita e tempo di lavoro è quello del confronto con le nuove generazioni. A tal proposito, Dario (CGIL) parla di una “giusta ribellione”, riferendosi al rifiuto da parte dei giovani ad “accettare qualsiasi condizione per poter fare quello che ti piace [...]. Dopodiché io penso che nel rifiutare situazioni inaccettabili ci stia anche il rifiuto a fare unicamente del lavoro la cosa più significativa nella nostra vita”.

La dimensione individuale non è la sola sfera all'interno della quale si raccolgono i significati del lavoro. Secondo Emanuele (USB):

Non possiamo vivere senza lavorare, no, non avremo proprio le risorse per sopravvivere; quindi, se vuoi, è la nostra condanna, la nostra, come quella di tutti gli animali che devono fare fatica per sopravvivere. Ed è però anche quello strumento, quella cosa, quell'attività che ti fa stare in società e quindi che ti permette di costruire la tua identità e di dare un contributo alla società. Quindi, dal mio punto di vista, non si può prescindere dal lavoro.

Questo passaggio rende conto di un altro fondamentale ruolo del lavoro emerso nel corso delle interviste, quello di consentire alle persone di partecipare, secondo diverse declinazioni, alla vita della società di cui fanno parte. Come approfondito nel Capitolo Uno, a proposito del pensiero di Dominique Méda, è innegabile che il lavoro sia oggi un potente principio organizzatore del vivere collettivo. Questo concetto nelle società occidentali ha un predominio tale da costituire un ‘fatto sociale totale’ (Mauss, 2002), vale a dire una costruzione culturale talmente pervasiva da consentire a fatica di immaginare una società senza di esso: per questi motivi, l'appartenenza al mondo del

lavoro costituisce anche una componente fondamentale dell'inserimento di ogni individuo in società, al punto da costituire una sorta di rito di passaggio⁷⁵. L'appartenenza al mondo del lavoro assume nelle parole di Francesca (CISL) la connotazione di un contributo del singolo ad un progetto sociale più ampio, infatti, secondo lei il lavoro “fa sì che una persona si possa sentire, no? comunque, che contribuisce alla società, contribuisce non solo individualmente per se stesso, ma contribuisce a un progetto, a uno sviluppo di un paese”.

Abbiamo visto come il lavoro assuma una serie di significati a dir poco centrali nel nostro contesto culturale, al punto da strutturare le identità dei singoli e da mediarne l'ingresso in società; non si è ancora trovata, tuttavia, una definizione di questo fondamentale concetto, forse troppo ampio per rispondere ad una singola voce. È piuttosto interessante notare la varietà e le specificità delle risposte delle persone intervistate nell'ambito di questa ricerca alla richiesta di definire il concetto di lavoro: di seguito sono riportati gli elementi più significativi di queste risposte, con l'obiettivo di individuarne gli elementi comuni e le principali specificità. È interessante puntualizzare anzitutto come in alcuni casi sia emersa una concezione di lavoro come elemento connaturato all'esistenza umana stessa, riportata più volte dal pensiero di Polanyi: secondo alcuni interlocutori il lavoro è “un'attività umana, appunto, imprescindibile”⁷⁶, o “un concetto che comunque non può [...] essere scollegato dalla vita”⁷⁷. Il lavoro sembra essere concepito, nella visione di alcuni dei nostri interlocutori, come un elemento intrinseco alla vita stessa, in maniera simile alla definizione di Polanyi⁷⁸. Che cosa distingue questa attività umana da tutte le altre attività che non ricadono all'interno di quello che chiamiamo lavoro? Un nodo centrale di questa differenza sembra essere quello del compenso; infatti, alla richiesta di descrivere che cosa intendano, secondo lei, generalmente le persone per lavoro, Tatjana (CGIL) risponde: “quella cosa che gli permette di portare a casa lo stipendio”. Per Dario (CGIL), il lavoro è “una prestazione in cambio di un corrispettivo in denaro”, e secondo Fabio (UIL) “non ci può essere lavoro senza che ci sia una retribuzione”. In molte interviste, la discriminante fondamentale tra

⁷⁵ È ancora una volta Dario (CGIL) a parlare del lavoro come rito di passaggio, riferendosi in particolare alla cosiddetta ‘gavetta’, il passaggio dall'accettazione di una serie di lavori precari per raggiungere condizioni lavorative coerenti con le proprie aspirazioni.

⁷⁶ Il lavoro è stato così definito da Emanuele, di USB

⁷⁷ Sono le parole di Francesca, dirigente sindacale della CISL.

⁷⁸ Si veda il Capitolo Uno per approfondire la concezione di lavoro dell'antropologo.

il lavoro e il non-lavoro, all'interno di tutte quelle attività che le persone svolgono per vivere, è proprio la retribuzione. Le attività non retribuite prendono altri nomi: per Tatjana (CGIL) “si parla di volontariato, si parla di attivismo e nel mio caso di azione politica”. La distinzione è netta: secondo Luigi (UIL) “il volontariato è una cosa, eh, il lavoro è un'altra”, e per Dario (CGIL) “le cose vanno separate”. In questo frangente, vale la pena di richiamare la distinzione tra lavoro e impiego proposta da Ivan Illich⁷⁹: in una società che lui definisce “ad alta intensità di mercato” (Illich, 1996, p.66), godono della definizione di lavoro solo quelle attività che siano svolte all'interno di un sito produttivo, in accoppiamento con il capitale. Come già visto nel Capitolo Uno, lo studioso prende in considerazione il caso della *donna attiva*, distinta dalla *donna che lavora*, a testimonianza del fatto che nel nostro contesto culturale, tutte quelle attività che, se pure fondamentali alla riproduzione della vita, vengono svolte al di fuori di un impiego, rimangono escluse dalla definizione di lavoro.

È tuttavia altrettanto importante sottolineare che non tutte le persone intervistate condividono questa netta distinzione. Per Marco (ADL) ad esempio, “il lavoro è tutto quello che le persone fanno. Per cui c'è il lavoro salariato, che è quello che uno deve fare per sopravvivere, e poi c'è un lavoro sociale, c'è un lavoro culturale... quindi il concetto di lavoro è molto ampio”. Secondo il sindacalista di ADL, anche se “oggi la società vede solo quello che produce ricchezza e tra l'altro non ricchezza collettiva, ma ricchezza individuale”, esistono, tuttavia, altre forme di lavoro che producono un tipo diverso di ricchezza, riferendosi in particolar modo ai “lavori sociali” o ai “lavori culturali” che assolvono a una serie di funzioni fondamentali, pur senza un riconoscimento retributivo. Anche Maryuri (ADL) mi risponde che un'attività svolta dalle persone senza prevedere uno scambio di denaro “è sempre un lavoro, anche se non è remunerato; per esempio, le donne che accudiscono i figli fanno un lavoro, e nessuno le paga. Ed è un lavoro, perché... cioè, è un lavoro, perché ci metti delle tue energie, tempo, eccetera. Quindi è un lavoro non remunerato”⁸⁰. Ci si trova di fronte ad un passaggio a mio parere fondamentale nei termini dell'oggetto della ricerca: esiste tutta una serie di attività che le persone svolgono, come quel lavoro sociale dipinto da Marco (ADL), o il lavoro di cura cui fa riferimento Maryuri (ADL), che, pur rivestendo un ruolo fondamentale nella vita delle persone e della

⁷⁹ Per un approfondimento sulla prospettiva di Ivan Illich si rimanda al paragrafo 1.4.

⁸⁰ Si veda anche l'esempio riportato poco sopra a proposito della visione di Illich.

comunità, non vengono riconosciute come lavoro, o quanto meno non sono generalmente concepite come tali nella definizione del lavoro come attività retribuita. L'esclusione di queste attività dal perimetro di ciò che nel nostro contesto culturale viene generalmente definito lavoro chiama in causa il concetto di merci improprie di Polanyi: la 'grande trasformazione' di una serie di attività umane connaturate alla vita stessa in un elemento prodotto al solo scopo di accumulare profitto. A chiusura di questo passaggio, vale la pena riportare una riflessione sulla peculiare condizione del 'metalmezzadro' descritta da Gino (USB) nel corso del nostro incontro: questo appellativo, usato con disprezzo dalle classi operaie piemontesi e lombarde⁸¹, delineava la specifica identità lavorativa, ampiamente diffusa nel Veneto degli Anni '50, di coloro i quali integravano la loro attività di operai metallurgici con la cura di piccoli orti al ritorno alla propria abitazione. La definizione di questo termine è riportata anche dal sito *La Repubblica*, secondo cui il 'metalmezzadro' è un "operaio metallurgico che nel tempo libero lavora nei campi"⁸². Il fatto che si scelga di utilizzare l'espressione "tempo libero" (ovvero libero dal lavoro di operaio metallurgico) sembra indicare che la cura dei campi resti al di fuori di tale perimetro, salvo poi specificare che il 'metalmezzadro' "lavora nei campi". In questa grande contraddizione si cristallizza a mio parere l'incapacità della nostra società di sottrarre il lavoro dalla sfera puramente economica e restituirlo ad una più generale condizione umana che non contenga una separazione così netta.

I momenti storici in cui i miei interlocutori collocano questa 'grande trasformazione' sono tra loro molto differenti. La mia richiesta agli interlocutori era quella di individuare un momento a partire dal quale il lavoro si potesse considerare simile al concetto che loro stessi avevano definito precedentemente nel corso dell'intervista. Alcune delle risposte sono in linea con la teorizzazione di Polanyi, che individua nella Rivoluzione industriale il fondamentale spartiacque tra la concezione del lavoro come attività umana e come merce. Per Maryuri (ADL), è la società capitalista ad avere imposto lo scambio del lavoro con il denaro, e quando le chiedo di individuare le fondamentali tappe di questo cambiamento mi risponde: "la Rivoluzione industriale ovviamente". Anche Emanuele (USB) crede che "il lavoro come lo intendiamo noi sia sostanzialmente un prodotto della società capitalistica". Altre persone hanno individuato le tappe fondamentali della

⁸¹ Secondo quanto riportato dallo stesso Gino (USB).

⁸² <https://dizionari.repubblica.it/Italiano/M/metalmezzadro.html>.

trasformazione del lavoro in altre epoche storiche: per Luigi (UIL), ad esempio, negli Anni '90 la globalizzazione ha segnato il “cambio di rotta” tra il lavoro come appartenenza e un elemento ceduto al miglior offerente. Concludo la riflessione sui significati del lavoro con un pensiero di Loris (CGIL), che a mio parere racchiude i punti principali del ragionamento seguito:

Se parliamo di lavoro, di lavoro e di diritti in un sistema capitalistico [...] non possiamo non ragionare sul salario e sui diritti. Se poi ragioniamo in un'idea sociale, di civiltà, di continuo progresso, dove i beni essenziali per le persone sono garantiti e soddisfatti, allora posso ragionare anche di lavoro non come produzione di ricchezza, come produzione di profitto, ma come legittima aspirazione delle persone nella prosecuzione di se stessi insomma; però stiamo nella filosofia più totale.

La possibilità di immaginare un lavoro differente, non prodotto esclusivamente per il profitto, ma per ragioni che vanno al di là della sfera economica e coinvolgono altre dimensioni dell'umano esiste, ma viene ascritta al campo della “filosofia più totale”. In quest'ottica si prenderanno in considerazione nei prossimi paragrafi le principali visioni rispetto a forme più sostenibili di lavoro.

3.5 Rimettere al centro la vita: il lavoro sostenibile secondo la prospettiva sindacale

Ho chiesto ai miei interlocutori se, secondo loro, non avendo necessità economiche, le persone lavorerebbero lo stesso; le risposte ottenute sono particolarmente interessanti ai fini della mia ricerca e per comprendere meglio i concetti di lavoro condivisi nel nostro contesto culturale, in particolar modo nell'universo sindacale, e le loro trasformazioni possibili. Alcuni dei miei interlocutori, come Gino (USB), sostengono che, se non ci fosse una necessità economica, le persone non lavorerebbero⁸³; altri pensano che “molte persone lavorerebbero lo stesso, ma non tutte”: secondo Luigi (UIL), l'istituzione del reddito di cittadinanza ha fatto luce sul fatto che “pochissime persone vogliono fare il lavoro a basso costo” se possono evitarlo, mentre sono disposte a lavorare per condizioni lavorative e retributive vantaggiose. La maggior parte dei miei interlocutori ritiene che, tuttavia, anche se non avessero la necessità economica di lavorare, le persone svolgerebbero comunque delle “attività slegate dal compenso”. Tatjana (CGIL) pensa che farebbero “attività che creano utilità per loro o per gli altri, ma slegate dal compenso; se

⁸³ Il mio interlocutore faceva riferimento in questo frangente a quello che lui stesso ha definito un “rifiuto del lavoro” da parte dei giovani, giustificato, secondo lui, dalle condizioni molto prossime allo sfruttamento di gran parte del mondo del lavoro.

non ne avessero bisogno penso che comunque farebbero delle attività, perché cioè... a casa, seduti sul divano, penso che alla fine annoia tutti”. Marco (ADL) ha una visione molto chiara di quello che succede quando quello che viene comunemente definito lavoro viene slegato dal compenso: “soprattutto dove esistono forme di autogestione, vedi che comunque si creano comunità, cioè il lavoro viene fatto”; riportando l’esperienza degli spazi sociali⁸⁴ di cui fa parte, sottolinea la necessità di un lavoro sia immateriale che materiale che le persone fanno per il “sostentamento collettivo”, e conclude che “se ci fosse la possibilità – a prescindere – di vivere tutti quanti, e vivere in maniera degna, le persone lavorerebbero perché si renderebbero conto che l’aiuto reciproco serve insomma”. Ciò che è certo, per la maggior parte dei miei interlocutori, è che le persone lavorerebbero, se di lavoro si vuole parlare, in un modo diverso da quanto avviene oggi. Secondo Maryuri (ADL), le persone lavorerebbero “in altri modi, come lo abbiamo fatto come specie, prima che esistesse il denaro, e come lo facciamo anche quando non c’è il denaro, perché dobbiamo produrre i nostri alimenti, costruire le nostre case e occuparci degli altri: tutto quello è lavoro”. Riassumendo, secondo i miei interlocutori il lavoro è una dimensione imprescindibile dell’essere umano, che trascende la sfera economica ed eccede i confini della necessità. La testimonianza di un lavoro che viene svolto anche al di fuori della dimensione economica sembra rendere conto di un significato che non si esaurisce in quell’ambito. Nei paragrafi che seguono si cercherà di rintracciare la molteplicità di significati che il lavoro assume quando non ruota esclusivamente intorno alle ragioni economiche.

Prima di esplorare l’immaginario legato al concetto di lavoro sostenibile, occorre prestare attenzione a cosa le persone intervistate intendano per sostenibilità. Una prima osservazione riguarda la difficoltà che hanno trovato i miei interlocutori, in alcuni casi, nel rispondere alla domanda sul significato del termine: se non ci sono dubbi rispetto alla pervasività di questo concetto all’interno del discorso contemporaneo, in più di un’intervista rimane un’idea difficile definire in termini generali, slegata da una specifica declinazione. Loris (CGIL), ad esempio, distingue tra “sostenibilità umana” e “sostenibilità ambientale”, ammettendo che ad oggi esistono filiere produttive che non rispettano nessuno dei due criteri. Francesca (CISL) ritiene che sia un ambito estremamente importante, che andrebbe gestito “a priori, non arrivando sempre

⁸⁴ In questo frangente il mio interlocutore fa riferimento alla Polisportiva San Precario di Padova.

all'emergenza”⁸⁵, e allo stesso tempo osserva con una punta di invidia i numeri delle manifestazioni dei Fridays For Future⁸⁶, sostenendo che, proprio perché il tema della sostenibilità è così sentito, “bisognerebbe lavorarci di più”. Maryuri (ADL) definisce la sostenibilità come “una cosa che si può mantenere nel tempo in maniera sana”, segnalando la dimensione diacronica del concetto. È abbastanza condivisa la convinzione che la sostenibilità abbia a che fare sia con la sfera individuale delle persone che con il contesto sociale e politico di riferimento. Secondo Tatjana (CGIL), la sostenibilità “non può prescindere dai comportamenti privati, cioè ognuno deve rispondere alla propria coscienza su come usa le risorse, sul fatto che si comporta o meno sostenibilmente, ma [...] non può essere solo lasciato ai comportamenti privati. Deve esserci anche una visione politica e un indirizzo anche di tipo normativo che va verso la sostenibilità”. Alcune persone pongono un forte accento sulla dimensione sociale e politica della sostenibilità, specialmente quando è declinata all'interno dell'ambito lavorativo. Una prospettiva degna di nota a questo proposito la si ritrova nella restituzione di Gino (USB), secondo cui per parlare di sostenibilità è necessario parlare dei mezzi di produzione, altrimenti “non andiamo da nessuna parte”: “se noi andiamo a guardare il cibo spazzatura, eh, per capirci, è collegato strettamente al salario [...] Ma il lavoratore non ha nessun potere su questo. È una classe dominata, ecco”. Nelle parole del sindacalista di USB, è evidente l'approccio fortemente politico al tema della sostenibilità. Gino (USB), infatti, fa riferimento alla narrazione rispetto alla responsabilità del consumo sostenibile e sostiene che i lavoratori non abbiano alcun potere sulla messa in atto di comportamenti quali il consumo di cibo spazzatura, in quanto classe dominata. Sarebbe necessaria, pertanto, “una costruzione altra di rapporti di forza” per potersi occupare di sostenibilità, e il sindacato potrebbe avere un'importante funzione in questo senso, come abbiamo visto più sopra. È interessante prendere in considerazione, infine, la definizione di sostenibilità fornita da Marco (ADL) durante il nostro incontro: secondo lui, “sostenibilità significa innanzitutto [...] mettere al centro la persona, la vita. Che è la cosa fondamentale oggi, cioè [...] capovolgere [...] le priorità. E rimettere appunto al centro, come elemento fondamentale, la vita delle persone”. Risulta evidente che per Marco (ADL) il concetto

⁸⁵ La mia interlocutrice fa riferimento agli interventi in materia ambientale, che a suo avviso arrivano sempre a seguito di situazioni di emergenza e mai in ottica preventiva.

⁸⁶ Fridays For Future (FFF) è un movimento per la giustizia climatica nato nel 2018 a seguito degli scioperi scolastici di Greta Thunberg, in Svezia. Di seguito il link alla pagina ufficiale del movimento in Italia: <https://fridaysforfutureitalia.it/>.

di sostenibilità consiste in modo tanto semplice quanto radicale nel “capovolgere le priorità” e ristabilire una gerarchia che metta al primo posto “la persona, la vita”. Torna nuovamente quell’idea di una ‘grande trasformazione’ (Polanyi, 1974) che avrebbe invertito la gerarchia di cui parla Marco (ADL), mettendo al centro dell’organizzazione sociale ragioni ben diverse da quelle indicate dal nostro interlocutore. Secondo Polanyi, infatti, l’istituzione della società di mercato avrebbe scardinato ogni altra struttura di significati che orientavano l’agire sociale, per sostituirla con le ragioni del profitto, in un processo che porterebbe all’autodistruzione della società stessa. È legittimo, a mio parere, individuare nelle parole di Marco (ADL) una sostanziale incompatibilità tra il suo concetto di sostenibilità e l’esistenza della società di mercato, così come interpretata da Polanyi. Procedendo con l’analisi della risposta del mio interlocutore, è possibile operare alcune specificazioni a proposito dell’ambito del lavoro: “Penso che anche la battaglia che c’è oggi in Francia⁸⁷ sia molto importante, perché non solo [...] riconosce il diritto [...] a vedersi ritornato quello che uno ha versato con le pensioni, eccetera. No, c’è una battaglia anche sul concetto di tempo libero, e [sostenibilità] significa appunto [...] discutere del tempo libero e dell’importanza del tempo libero della persona dal lavoro salariato, significa anche rimettere al centro la vita”. Come già discusso nei paragrafi precedenti⁸⁸, il tema della sostenibilità è, secondo il mio interlocutore, strettamente connesso alla quantità di tempo che le persone dedicano al lavoro, in opposizione al tempo che da esso (il lavoro salariato) resta invece libero. Nelle righe successive saranno riportati i principali elementi che, nella visione dei miei interlocutori, contraddistinguono il lavoro sostenibile. Per riassumere le tematiche principali emerse nel corso delle interviste, ritengo utile ricalcare la ripartizione proposta da Dario (CGIL) a proposito del tema del lavoro sostenibile.

Il primo aspetto individuato dal mio interlocutore riguarda la sostenibilità del lavoro “per chi lo esegue”. In questo primo ambito, Dario (CGIL) fa riferimento ai costi a carico del lavoratore in termini di fatica e di stress psico-fisico. Dario (CGIL) non è il solo a fare riferimento alle condizioni in cui si svolge il lavoro parlando della sua sostenibilità: Tatjana (CGIL) definisce il lavoro sostenibile come un lavoro che “non sfrutta il lavoratore, quindi domani, dopo aver lavorato oggi, domani non sto peggio di oggi”,

⁸⁷ In questo passaggio dell’intervista (tenutasi a metà del mese di Maggio 2023), il mio interlocutore fa riferimento agli scioperi contro la riforma delle pensioni verificatisi in Francia nei mesi precedenti.

⁸⁸ Si veda il paragrafo 3.4 per l’approfondimento su tempo di vita e tempo di lavoro.

riprendendo quella dimensione diacronica del concetto di sostenibilità già segnalata da Maryuri (ADL)⁸⁹. Un'accezione importante della sostenibilità all'interno dei luoghi di lavoro riguarda le relazioni umane. Emanuele (USB), ad esempio, sottolinea che il luogo di lavoro è uno degli ambiti in cui le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo e vivono gran parte delle loro relazioni. Sarebbe fondamentale, pertanto, in un'ottica di sostenibilità, costruire luoghi di lavoro con un ambiente relazionale sano, che a sua volta è profondamente influenzato dalle condizioni a cui i lavoratori sono sottoposti: "Non è obbligatorio essere amici di tutti. Però, poter avere delle relazioni positive al lavoro dipende anche dalla qualità di quel lavoro lì: da quanto devo correre, da quanto sono stressato, da quanto sono messo sotto pressione, da quanto siamo gli uni contro gli altri". Un altro riferimento alle relazioni riguarda la questione di genere sui luoghi di lavoro, di cui mi parla una mia interlocutrice, all'interno di un più ampio discorso sull'inclusione lavorativa: Francesca (CISL) fa riferimento alla violenza nei confronti delle donne sui luoghi di lavoro, e ai preoccupanti dati relativi alle molestie subite. Questo discorso si inserisce, a suo parere, nel tema più ampio della capacità del lavoro di avere caratteristiche di eticità e di ridurre le disuguaglianze.

Ritornando alla suddivisione proposta da Dario (CGIL), la seconda accezione in cui si declina il tema della sostenibilità del lavoro è quella del suo impatto sulla vita delle persone, ossia la sua capacità di rimanere una sfera dell'esistenza e non diventare l'unico principio organizzatore del tempo e delle risorse dell'individuo. Dario (CGIL) parla di una "sostenibilità di carattere economico", infatti, a suo parere, un lavoro sostenibile dovrebbe consentire alle persone di mantenere se stessi e la propria famiglia; di condurre un'esistenza dignitosa all'interno del contesto di riferimento⁹⁰. Dovrebbe permettere loro di migliorare nel tempo la propria condizione di vita e di perseguire le proprie aspirazioni. A questo proposito emergono due prospettive interessanti che fanno riferimento, in modo differente, alla sostenibilità del lavoro per la vita delle persone. Una prima accezione consiste nella possibilità di mantenere nel tempo i livelli occupazionali relativi ad una determinata mansione o ad un certo settore: un rapporto di lavoro non può evidentemente dirsi sostenibile se l'occupazione a cui fa riferimento è destinata ad essere superata nel

⁸⁹ Si veda lo spezzone dell'intervista riportato sopra a proposito del concetto di sostenibilità.

⁹⁰ In un altro punto dell'intervista, Dario (CGIL) fa riferimento al fatto che i requisiti materiali per un'esistenza dignitosa dipendono dal contesto di appartenenza, e di come sia fondamentale adattare la retribuzione del lavoro in funzione dei parametri riferiti ad esso.

tempo. A tal proposito, Fabio (UIL) riporta un esempio che restituisce la complessità del rapporto tra innovazione tecnologica e sostenibilità del lavoro: “assisteremo a breve alla totale estinzione della mansione di cassiera, perché verranno sostituite – e già sono sostituite in parte – dalle casse automatiche. Quindi la sostenibilità in quel rapporto di lavoro non c'è più”. Secondo il mio interlocutore, “le nuove tecnologie devono aiutare il lavoro”, ma nel momento in cui si sostituiscono alla persona, viene meno uno dei criteri fondamentali per la sostenibilità del lavoro. Nella visione di Fabio (UIL), il concetto di sostenibilità non entra tanto in contraddizione con il tema dell'innovazione tecnologica, quanto piuttosto con la logica che questa rincorre nel momento in cui le nuove tecnologie smettono di essere al servizio della persona e diventano un mezzo per aumentare l'accumulo di profitto dei padroni a tutto svantaggio dei dipendenti.

Il secondo caso è costituito da quello che Marco (ADL) definisce l'auto-sfruttamento da parte degli imprenditori. Nel riportare i numerosi casi di suicidio di imprenditori nel Nord Italia in seguito al fallimento delle loro attività, il mio interlocutore vuole sottolineare come quell'inversione delle priorità che consiste nel mettere al centro della propria vita il profitto e non la vita stessa, possa avere conseguenze potenzialmente drammatiche. Secondo Marco (ADL), se si dedica la propria esistenza al lavoro, in funzione di quello “si è disposti a tutto, e se poi c'è il fallimento allora è una tragedia”. Questo spaccato rende conto di quella che Gino (USB) chiama “cultura del lavoro”, che nelle parole dei miei interlocutori sembra essere un tratto distintivo del contesto Veneto e che riserva un ruolo talmente centrale al lavoro nella vita delle persone da renderlo più importante del loro stesso benessere, anche nei casi in cui il “padrone” per cui lavorano sono loro stesse. La sostenibilità del lavoro sembra passare, dunque, anche per un cambiamento culturale e per il capovolgimento delle priorità già indicato da Marco (ADL).

La terza area di significati relativi al lavoro sostenibile, secondo Dario (CGIL), riguarda i suoi effetti sulla dimensione sociale e ambientale. È innegabile che il lavoro si inserisce in un modello di produzione che ha ampi effetti sulla società e sull'ambiente circostante; secondo alcuni interventi dei miei interlocutori, si può parlare di sostenibilità del lavoro fintanto che questi effetti sono a loro volta sostenibili. A questo proposito, Gino (USB) parla dell'importanza della consapevolezza dei lavoratori rispetto ai prodotti del loro lavoro, “perché non è la stessa cosa da produrre armi a produrre scarpe, o giacche, o polo”, suggerendo che la sostenibilità del lavoro abbia a che fare con la partecipazione

dei lavoratori rispetto al processo produttivo. A proposito dell'esito dei processi produttivi, Loris (CGIL) riporta un esempio che rende chiaro il rapporto tra la sostenibilità del lavoro e quanto attraverso quello stesso lavoro viene prodotto: "un operaio, la Lamborghini non potrà mai permettersela, per cui la Lamborghini è pressoché inutile, per i più. Per cui bisogna produrre altre cose, altri mezzi di spostamento, oppure dire che la Lamborghini è disponibile per tutti e non inquina". Questo esempio risulta più chiaro se inserito nel concetto più ampio a cui il mio interlocutore fa riferimento e che ancora una volta ha a che fare con il significato stesso del lavoro: "il lavoro sostenibile implica il fatto che l'idea di fondo non è il profitto, ma l'idea di fondo è il progresso collettivo". Il "progresso collettivo" a cui fa riferimento Loris (CGIL) si inserisce, a mio parere, all'interno delle "ragioni del tutto diverse" (Polanyi, 1974, p.93) dal profitto che avrebbero conferito significato al lavoro prima della 'grande trasformazione'. Ancora una volta, in conclusione, dalle analisi delle interviste emerge come la logica che vuole il lavoro come una merce vendibile sul mercato sia incompatibile con la sua sostenibilità. Nel paragrafo successivo si tratterà della visione dei miei interlocutori rispetto al tema della mercificazione del lavoro.

3.6 *Vivere per lavorare*: la mercificazione del lavoro

All'interno delle interviste, il tema della mercificazione del lavoro veniva introdotto per mezzo di uno spunto tratto dalla Dichiarazione di Filadelfia⁹¹. Si tratta di una dichiarazione adottata nel 1944 dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro⁹²), in cui si afferma che "il lavoro non è una merce". Nel corso dell'intervista, chiedevo ai miei interlocutori se, secondo la loro visione, nel mondo del lavoro di oggi, questo principio sia rispettato o meno. Le risposte che ho ricevuto consentono alcune importanti riflessioni.

Il primo aspetto da approfondire è la concezione dei miei interlocutori rispetto al concetto di lavoro come merce. Molte delle persone intervistate ritengono che il lavoro non debba essere considerato una merce, ad esempio per Maryuri (ADL) il lavoro "non è una cosa che semplicemente puoi comprare o vendere, che puoi scambiare per denaro". Come mi racconta Riccardo (ADL), uno degli slogan di ADL⁹³ è proprio "i lavoratori non

⁹¹ https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm.

⁹² <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

⁹³ Maryuri e Riccardo fanno entrambi parte di ADL Cobas.

sono pacchi da smistare”: secondo lui però, “il sistema [...] degli appalti e delle esternalizzazioni⁹⁴, tratta i lavoratori appunto come merce”, quindi il principio affermato dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro non sarebbe nella maggior parte dei casi rispettato. Le parole di Dario (CGIL) sono molto indicative dell’applicazione del principio sopra citato: “È un faro, un punto... un riferimento obbligato quello di non volere mai che il lavoro sia considerato una merce. Per tutte le implicazioni che ha il lavoro di cui abbiamo parlato prima, no? Eh, però noi ci troviamo tutti i giorni di fronte al fatto che il lavoro, il sistema di produzione capitalistico, lo riduca ad una merce”.

Diversamente dalle aspettative, non tutti i miei interlocutori sono di questo avviso. Tania (USB) riflette innanzitutto sul significato del concetto di merce: “se è intesa come moneta di scambio per avere in cambio qualcosa secondo me sì, lo è⁹⁵”; Fabio (UIL), invece, non ha dubbi: “il lavoro è una merce di scambio. La persona non deve essere una merce, in sé per sé, ma il lavoro... io lavoro per te, tu mi remunererai”. Da questi esempi sembra abbastanza radicata la concezione secondo cui il lavoro è un elemento prodotto al fine di uno scambio di natura economica. Coerentemente con quanto riportato nei paragrafi precedenti a proposito della definizione del lavoro⁹⁶, diverse delle persone intervistate ritengono che quella della retribuzione sia una condizione necessaria; questa visione entra invece in contraddizione con le testimonianze riportate nel paragrafo precedente⁹⁷, secondo cui il lavoro è un fatto intrinsecamente umano che non resta confinato all’interno della dimensione economica. Risulta utile a questo punto ricordare la definizione delle merci secondo Polanyi, ovvero “oggetti prodotti per la vendita sul mercato” (Polanyi, 1974, p.93). In questo punto si articola un passaggio fondamentale al fine di questa ricerca. Le parole dei miei interlocutori sembrano in questo frangente indicare che ci troviamo pienamente in quella che Polanyi definisce società di mercato, un contesto, cioè, in cui tutti gli elementi che formano il vivere collettivo, tra questi ovviamente il lavoro, trovano una collocazione sul mercato, oppure perdono di significato. In un tale contesto, diventa naturale affermare che la logica conseguenza del lavoro è quella della retribuzione. In caso contrario il lavoro, inteso come un oggetto prodotto per la vendita sul mercato, non otterrebbe nemmeno l’unico riconoscimento

⁹⁴ Nel corso dell’intervista, Riccardo (ADL) mi aveva parlato del massiccio impiego del sistema dei subappalti nel settore della logistica e del conseguente indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori.

⁹⁵ Con il pronome “lo”, Tania (USB) allude al lavoro.

⁹⁶ Si veda il paragrafo 3.4 per approfondire il rapporto tra lavoro e retribuzione.

⁹⁷ Nel paragrafo 3.5 si è visto come il lavoro sia un elemento umano che eccede la sfera economica.

possibile da quello scambio, ossia la retribuzione. Quello che vale la pena sottolineare, come già evidenziato più volte nei paragrafi precedenti, è che in altre epoche, in altri assetti sociali, il lavoro è stata un'attività umana prodotta per una molteplicità di scopi che solo in parte trovavano significato nella sfera economica. Nell'affermare che “la persona⁹⁸ non deve essere una merce”, Fabio (UIL) sembra voler sottolineare che, pur nella logica che vede il lavoro come una merce di scambio, la persona dovrebbe essere tutelata dal meccanismo della mercificazione; eppure, Polanyi sostiene che affidare un elemento così centrale per la vita delle persone e per il funzionamento della società, quale è il lavoro, alla sola legge del mercato, determinerebbe irrimediabilmente l'autodistruzione di tutti quei meccanismi che fino a quel momento lo avevano regolato e significato. È, forse, proprio nella dialettica tra la spinta alla mercificazione e la necessità di mantenere il lavoro un fatto umano che si colloca la funzione del sindacato nel nostro contesto culturale. Diversi dei miei interlocutori riportano la convinzione che laddove i lavoratori hanno avuto la capacità di organizzarsi e rispondere ai meccanismi del mercato, il processo di mercificazione è ridotto: “dove i lavoratori sono riusciti ad organizzarsi [...] le condizioni sono migliorate e ci sono delle rivendicazioni che sono anche d'avanguardia rispetto alle condizioni di lavoro”⁹⁹.

Un'impressione che emerge da alcune delle interviste è che il lavoro sia tanto più vulnerabile alla spinta della mercificazione quanto più è scarsamente qualificato. Tatjana (CGIL) mi risponde che “il mondo del lavoro è ampio”, e che lo spaccato che vede attraverso la sua attività di sindacalista riguarda impieghi con basse qualifiche e bassi compensi. A quel livello, sostiene, “addirittura il lavoratore è una merce”, intercambiabile come qualsiasi strumento impiegato nei processi produttivi. Anche secondo Maryuri (ADL) “non è così per tutti”: per chi ha avuto la possibilità economica di formarsi e si trova nella posizione di scegliere tra differenti occupazioni, la mercificazione del lavoro ha un effetto limitato, mentre la maggior parte delle persone che incontra “deve scambiare il suo lavoro come una merce per un po' di soldi per sopravvivere”.

Quanto al rapporto tra sostenibilità e mercificazione, alcuni passaggi risultano degni di nota. In alcuni casi, i due concetti sono ritenuti mutualmente escludenti: Marco (ADL) sostiene che sono “l'esatto opposto”, dal momento che la mercificazione del lavoro è un

⁹⁸ Si fa ovviamente riferimento alla persona che lavora, ovvero al lavoratore.

⁹⁹ Sono le parole di Marco, di ADL.

processo che segue la logica del profitto, mentre un lavoro sostenibile dovrebbe “mettere al centro la vita”¹⁰⁰. Francesca (CISL), dal canto suo, parla di percentuali di sostenibilità e mercificazione nel mondo del lavoro di oggi, a sostegno del fatto che i due concetti, così formulati, sembrano escludersi mutualmente. Non tutti i miei interlocutori ritengono che i concetti siano incompatibili: ad esempio, secondo Luigi (UIL), un lavoro mercificato può essere considerato sostenibile, a patto che il lavoratore riceva il giusto compenso. In questo modo, secondo lui, il lavoratore sarebbe nelle condizioni di “lavorare per vivere, e non vivere per lavorare”.

Un altro tema su cui ci si è voluti soffermare è quello dell’andamento storico del processo descritto finora; le risposte dei miei interlocutori riguardo l’origine del fenomeno della mercificazione sono abbastanza variegate. Come si è già visto, alcune delle persone intervistate¹⁰¹, coerentemente con la prospettiva di Polanyi, individuano nel sistema capitalistico il responsabile fondamentale di questo fenomeno. I miei interlocutori condividono la percezione che il mondo del lavoro stia subendo una progressiva mercificazione, eccezion fatta per quei contesti in cui l’organizzazione dei lavoratori sarebbe riuscita a contrastare i meccanismi di mercato. Ritorna in questo frangente il concetto di ‘doppio movimento’¹⁰² di Polanyi, che vede nella risposta diffusa all’espansione del mercato l’antidoto alla distruzione della società. È in quest’ottica che il ruolo del sindacato come catalizzatore della reazione dei lavoratori può essere letto come una componente del *contromovimento* che abbiamo descritto nei capitoli precedenti¹⁰³. Nello specifico, un momento riconosciuto da molti dei miei interlocutori come uno spartiacque in questo processo storico è l’inizio degli Anni ’70. Se infatti lo Statuto dei Lavoratori¹⁰⁴ costituisce una pietra miliare della storia delle organizzazioni sindacali in Italia, i miei interlocutori sono mediamente concordi nel registrare un fondamentale declino del potere contrattuale del movimento sindacale a partire dall’indomani della sua approvazione. Le parole di Tatjana (CGIL) sembrano evocare esattamente quel doppio movimento di cui si è appena detto: “il peggioramento è iniziato il giorno dopo l’approvazione dello Statuto dei Lavoratori secondo me, nel senso che i

¹⁰⁰ Questa definizione è già stata riportata nel paragrafo 3.5.

¹⁰¹ Si vedano le parole di Dario (CGIL) riportate sopra.

¹⁰² Si veda il paragrafo 2.1 per un approfondimento sul concetto di doppio movimento teorizzato dall’antropologo.

¹⁰³ La teoria del doppio movimento di Polanyi è stata approfondita nel Capitolo Due.

¹⁰⁴ Si veda ancora il Capitolo Due per una panoramica storica sul movimento sindacale italiano.

lavoratori si sono un pochino adagiati, pensando di aver raggiunto dei buoni livelli di tutela e lì i capitalisti sono andati subito alla riscossa, insomma”.

Un tema strettamente connesso alla mercificazione del lavoro all'interno delle interviste è quello della precarizzazione. Francesca (CISL) ritiene che “la precarizzazione crea una mercificazione del lavoro”. Durante il nostro incontro, la descrive come “una cosa per cui oggi assumo te, perché mi servi, ma se tu poi, non so, rimani incinta – perché è ancora così purtroppo – ti lascio a casa e quindi me ne prendo un'altra”. In altre parole, la precarizzazione coinciderebbe con la possibilità da parte del datore di lavoro di disporre liberamente di forza lavoro senza garantire alcuna stabilità al lavoratore. La mancata stabilità assicurata al lavoratore lo costringerebbe, secondo la mia interlocutrice, a vendere il proprio lavoro secondo i meccanismi imposti dal mercato, senza alcuna garanzia. Nel paragrafo che segue, saranno analizzate le posizioni dei miei interlocutori rispetto al tema della flessibilità del lavoro, inteso come l'adattamento del lavoro al paradigma del libero scambio.

3.6.1 *Il lavoro non è una merce: la flessibilità del lavoro*

Il sociologo Luciano Gallino apre il quinto capitolo del suo libro *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità* con la seguente frase: “I lavori flessibili comportano rilevanti costi personali e sociali, a carico dell'individuo, della famiglia, della comunità” (Gallino, 2007, p.75). Nel corso delle interviste, chiedevo ai miei interlocutori di fornire una loro definizione di flessibilità e di indicarmi il loro grado di accordo con l'affermazione del sociologo, che nello stesso volume definisce i lavori flessibili come “le occupazioni che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza [...] alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano o si offrono di occuparla, private o pubbliche che siano” (ivi, p.4). Ancora, Gallino afferma che queste occupazioni comportano un rilevante costo umano, dal momento che le conseguenze per chi le ricopre riguardano non solo la dimensione lavorativa, ma modificano anche le altre sfere dell'esistenza. Non è un caso che l'edizione Laterza del libro di Gallino riporti in apertura una citazione di Polanyi da *La grande trasformazione*, in cui si afferma che “la presunta merce forza-lavoro non può infatti essere fatta circolare, usata indiscriminatamente e neanche lasciata priva di impiego, senza influire anche sull'individuo umano che risulta essere il portatore di questa merce particolare”. Quanto

espresso da Polanyi, e ribadito da Gallino, è sostanzialmente la convinzione che non si possa affidare il lavoro alla regolazione dei meccanismi di mercato (vale a dire renderlo una merce), senza che vi siano importanti conseguenze sulle persone che eseguono quel lavoro¹⁰⁵.

Nella quasi totalità delle interviste raccolte emerge una duplice visione della flessibilità, che Fabio (UIL) riassume in maniera molto netta: “dobbiamo distinguere la flessibilità che vorrebbe il lavoratore da quella che pretende il datore di lavoro”. Loris (CGIL) sostiene che “se [la flessibilità] è determinata dai bisogni delle persone è una cosa, ma se è determinata dai bisogni della produzione, tutta un'altra”. In altre parole, il giudizio delle persone intervistate in merito alla flessibilità del lavoro dipende strettamente dalla logica che ne guida l'applicazione. Come già evidenziato a proposito dell'innovazione tecnologica¹⁰⁶, la flessibilità può essere un'opportunità a favore del lavoratore (se la logica con cui viene introdotta è quella di garantire una maggiore sostenibilità lavorativa), oppure può essere uno strumento con il fine di accumulare profitti (nel momento in cui richiede al lavoro di piegarsi alle logiche del libero mercato). Nel primo caso, il giudizio è unanimemente positivo; ad esempio, Tania (USB) ritiene che dalla flessibilità¹⁰⁷ potrebbe trarre “solo vantaggi”; mi racconta infatti che nel suo impiego in comune¹⁰⁸ si senta spesso costretta dalla rigidità degli orari di lavoro, e che a suo parere una maggiore flessibilità potrebbe costituire un vantaggio sia in termini di sostenibilità del lavoro che in termini di produttività. Infatti, sostiene, bisognerebbe riconoscere, oltre che i bisogni personali di ogni individuo, anche le diverse modalità di organizzazione del tempo di ogni lavoratore e consentire di strutturare la propria giornata di conseguenza, perché “alla fine quello che dovrebbe contare è il risultato finale”.

Nella maggior parte dei casi però, i miei interlocutori sottolineano come, nell'attuale contesto lavorativo, la flessibilità sia molto più spesso uno strumento nelle mani delle organizzazioni per inseguire ancora una volta le ragioni del mercato piuttosto che le

¹⁰⁵ I costi umani della flessibilità del lavoro trovano conferma anche nello studio di Falco, A., Dal Corso, L., De Carlo, A. e Di Sipio, A. (2008), che indaga gli effetti della flessibilità sul benessere del lavoratore e su alcune variabili organizzative.

¹⁰⁶ Il tema dell'utilizzo della tecnologia è già stato affrontato nel paragrafo 3.5.

¹⁰⁷ In seguito nel corso dell'intervista, utilizzerà l'espressione “lavoro agile” per definire il suo concetto di flessibilità lavorativa.

¹⁰⁸ Come si è già avuto modo di sottolineare, diverse delle persone ascoltate, in particolare chi appartiene al sindacalismo di base, non ricevono un compenso a fronte della loro attività sindacale, e hanno quindi altre occupazioni

esigenze dei lavoratori. Maryuri (ADL) interpreta la flessibilità come la possibilità da parte datoriale di modificare gli aspetti contrattuali del lavoro a piacimento, ovvero in funzione delle esigenze di mercato, costringendo il lavoratore a mettere il lavoro al centro dell'organizzazione della propria vita e adattare ad esso tutto il resto. Un altro importante tema emerso nelle interviste è la frammentazione di quell'unità del mondo del lavoro che secondo Loris (CGIL) è una delle principali aspirazioni del sindacato¹⁰⁹. Secondo Gino (USB), l'estrema mobilità che richiede l'istituzione del lavoro flessibile riduce la capacità dei lavoratori di fare comunità e di organizzarsi per modificare i rapporti di forza in campo. Per meglio comprendere che cosa si intenda concretamente per flessibilità del lavoro, è utile riportare in questo passaggio l'esempio dei lavoratori di Amazon che molto spesso Tatjana (CGIL) ha modo di incontrare nella sua attività. La sindacalista mi spiega, infatti, che in molti casi i lavoratori di Amazon sono assunti con una forma contrattuale che prevede un Monte Ore Garantito (M.O.G.) di poche ore a settimana, riservando all'azienda il diritto di richiedere con scarso preavviso un numero maggiore di ore in caso di necessità¹¹⁰. Questa forma contrattuale, secondo Tatjana (CGIL), ha importanti conseguenze sulla vita dei lavoratori:

Questi qui, sostanzialmente, sanno che lavoreranno sempre oltre le quaranta ore a settimana. Però lo sanno solo il giovedì, mentre il loro contratto dice che gli sono garantite 12 ore a settimana; loro ne fanno sempre più di quaranta, ma lo sapranno solo il giovedì per la settimana dopo, il che vuol dire che non riesci a portare i bambini a scuola perché non sai quando è il tuo orario; che non riesci a far la spesa perché non sai quando è il tuo orario; che non puoi neanche iscriverti a un corso di inglese, se ti interessa far qualcosa oltre al lavoro non puoi fare niente mentre lavori da Amazon, perché sei a totale disposizione a questi livelli lavorativi, questo è il significato di flessibilità.

Un possibile punto di incontro tra la flessibilità richiesta dalle esigenze di mercato e la sostenibilità del lavoro nella vita delle persone è rappresentato, secondo i miei interlocutori, dalla cosiddetta 'flexicurity'. Riccardo (ADL) la definisce come la "garanzia di reddito, nonostante appunto la mancanza, anche volontaria, di un lavoro classicamente inteso, stabile", e Dario (CGIL) sottolinea che questa possibilità sia stata inizialmente accolta anche dal mondo sindacale, a cui rimprovera però di non aver saputo immaginare la costruzione di quel sistema di welfare che avrebbe consentito alle persone

¹⁰⁹ Si veda a tal proposito la conclusione del paragrafo 3.3.

¹¹⁰ Il M.O.G. è una forma contrattuale che ricade all'interno dei contratti di somministrazione, di cui si occupa Tatjana nella categoria Nidil (Nuove Identità di lavoro) della CGIL.

di mantenere una vita dignitosa pure all'interno delle regole del mercato. È proprio in questo mancato tentativo dell'organizzazione sindacale descritto da Dario (CGIL) che si può leggere la dinamica del doppio movimento di Polanyi. La flessibilità, infatti, può essere considerata come un esempio dell'adattamento del mondo del lavoro (e dunque della vita dei lavoratori) alle necessità delle organizzazioni produttive, e in ultima analisi ai meccanismi del libero mercato. Se si legge questo fenomeno come uno degli esiti di quel meccanismo che prende il nome di mercificazione, è proprio nella reazione a questa spinta che si misura la capacità del sindacato di incarnare il ruolo di *contromovimento* che abbiamo nominato più volte.

Il legame della flessibilità del lavoro con la sua sostenibilità ha due principali accezioni, che dipendono fondamentalmente dal fine che con essa si vuole raggiungere. Come già emerso, infatti, la flessibilità lavorativa può essere uno strumento che consente di piegare il lavoro alle logiche di mercato, oppure un mezzo per garantire migliori condizioni al lavoratore. Nel primo caso, la posizione dei miei interlocutori è piuttosto netta. Dario (CGIL) intravede nella flessibilità “il corrispettivo della vita delle persone. [...] In questo modo alle esigenze di mercato fai corrispondere anche la mia vita”. Questa posizione è in linea con la visione di Polanyi, secondo cui la mercificazione del lavoro (di cui la flessibilità rappresenta, come già evidenziato, una declinazione) non può verificarsi senza conseguenze sulla vita dei lavoratori e delle lavoratrici, con importanti implicazioni sulla sostenibilità di quel lavoro: affidare la vita delle persone alle sole leggi di mercato non è evidentemente sostenibile per loro. Lo spiega anche Fabio (UIL), che afferma in maniera molto netta che, accettando le cosiddette ‘clausole elastiche e flessibili’¹¹¹, il lavoratore firma “la propria condanna a morte”. In questo frangente, il sindacalista fa riferimento all'impossibilità, da parte del lavoratore, di conciliare l'attività lavorativa con gli altri aspetti della propria vita¹¹², comportando “un disagio difficilmente affrontabile e sostenibile”. Al contrario, se la flessibilità viene intesa come un mezzo per rendere più elastiche le condizioni in cui il lavoro si svolge, diventa uno strumento in grado di garantire una maggiore sostenibilità. Francesca (CISL) sostiene che lo smart-working favorirebbe “la conciliazione vita-lavoro perché sia sostenibile”.

¹¹¹ Nel corso del colloquio, Fabio (UIL) mi spiega che, con il versamento di una modesta cifra, il datore di lavoro può introdurre nel contratto le clausole elastiche e flessibili, grazie alle quali è in grado di modificare con un anticipo di sole 48 ore, l'orario di lavoro del dipendente.

¹¹² Il mio interlocutore menzionava la necessità di accompagnare la figlia a scuola.

Nel paragrafo che segue, si esplorerà l'immaginario dei miei interlocutori rispetto ad un lavoro che, in un ideale contesto di sostenibilità, sappia contrapporsi alle storture prodotte dalla mercificazione del lavoro.

3.7 Un lavoro per il futuro: caratteristiche e significati del lavoro in un contesto ideale

L'ultima domanda rivolta ai miei interlocutori era quella di immaginare un contesto ideale in cui il lavoro potesse a tutti gli effetti definirsi sostenibile, e di descrivere le caratteristiche del lavoro in quel contesto. Riporto di seguito la domanda che ho posto ai miei interlocutori: "Ti chiedo di fare uno sforzo di immaginazione e di pensare a un contesto ideale in cui il lavoro lo possiamo definire sostenibile in base anche al modo in cui tu l'hai definito prima: come ti immagineresti una settimana tipo di questo lavoro? Come vengono organizzate le giornate? Quali sono le caratteristiche del lavoro in questo contesto ideale?".

Molti dei temi emersi nelle risposte a questa domanda concordano con quanto già discusso nei paragrafi precedenti. Si è deciso comunque di riportare gli elementi più significativi evocati da questo "sforzo di immaginazione" richiesto ai miei interlocutori, proprio per le caratteristiche di discontinuità dal reale a cui si lasciava spazio in questa ultima fase dell'intervista. Dall'analisi delle risposte sono emersi sei filoni principali, che vengono restituiti nei sotto-paragrafi che seguono.

3.7.1 Lo sforzo dell'immaginazione

Un primo elemento particolarmente degno di nota, per quanto non connesso direttamente al tema della sostenibilità del lavoro, emerge dalle primissime reazioni dei miei interlocutori alla domanda che apriva l'ultima fase del nostro colloquio. Mi ha colpito la difficoltà di molti interlocutori nel compiere questo sforzo di immaginazione rispetto alla realtà. Infatti, più di una persona mi ha confessato di essere in difficoltà a rispondere, o di concepire una realtà talmente ideale da essere incompatibile con la quotidianità del lavoro. Alcune persone hanno preferito non rispondere: Loris (CGIL), ad esempio, mi confessa di temere di non essere in grado di compiere un tale sforzo di immaginazione "dopo tanti anni di realtà". Emanuele (USB) tratteggia in questo modo la scissione tra il contesto descritto nel corso dell'intervista e l'ipotesi di un lavoro sostenibile: "È che il mondo che vorrei non è il mondo che c'è. E nel mondo che vorrei ci sono tante cose che faccio anche fatica a immaginare, no? Oddio, dovrebbero cambiare

tante cose perché ci fosse il mondo che vorrei”. La difficoltà espressa dai miei interlocutori nell’immaginare, senza vincoli, un contesto differente dal reale suggerisce la fatica necessaria non tanto a procedere verso uno scenario differente, quanto ancor prima a costruirlo nell’immaginario. Nel corso dell’intervista, Dario (CGIL) mi confessa come non ritenga una strategia adeguata quella di riproporre oggi gli schemi pur validi della lotta operaia che ha scandito la storia del movimento sindacale nei primi decenni del dopoguerra. Oggi, sostiene, “ha fatto breccia un pensiero, quello neoliberista, che ha pervaso tutta la nostra esistenza – no? – al punto da farci pensare che non ci sia alternativa a questo stato di cose”. Immediatamente dopo, fa riferimento ad un’opera di Mark Fisher, che ritiene uno dei migliori interpreti del suo vissuto politico: *Realismo Capitalista* (Fisher, 2018). In quest’opera, il pensatore britannico suggerisce la sostanziale e progressiva incapacità, da parte delle società occidentali, di immaginare le alternative al sistema economico dominante, a causa della progressiva permeazione del pensiero neoliberista, secondo il quale *there is no alternative*¹¹³. È ancora Loris (CGIL) a constatare che anche il sindacato fa parte di “questo mondo qua”: per quanto potenziale attore di cambiamento verso forme di lavoro differenti, permane questa difficoltà all’interno del sindacato nel suo complesso nel reperire, all’interno dell’universo culturale disponibile, uno scenario alternativo a quello attuale, che nondimeno viene descritto come ideale nell’ottica di costruire un lavoro che si possa effettivamente definire sostenibile.

È pur vero che non tutte le risposte dei miei interlocutori danno conto di tale impossibilità. Ad esempio, Maryuri (ADL) racconta come per lei non sia difficile immaginare un contesto in cui il lavoro possa essere definito sostenibile, “perché ci sono già esperienze in altri posti del mondo”. Si riferisce ai lavoratori metalmeccanici che in Germania stanno rivendicando una riduzione dell’orario di lavoro a parità del salario¹¹⁴. Anche Tania (USB) sostiene che un lavoro sostenibile non è troppo difficile da immaginare: è sufficiente che un lavoro qualsiasi sia regolato da un accordo tra le parti coinvolte, che contempli e accolga le esigenze individuali del lavoratore rispetto a tempi e modalità di esecuzione. Questa possibilità richiederebbe, secondo lei, un “cambio di mentalità, sempre in questo mondo ideale in cui non c’è soltanto la logica del profitto”.

¹¹³ L’espressione *there is no alternative* è spesso impiegata – anche nella forma abbreviata TINA – per indicare la mancanza di scenari alternativi al sistema di mercato suggerita per la prima volta dal primo ministro inglese conservatore Margaret Thatcher, forte sostenitrice delle politiche neoliberiste.

¹¹⁴ Il tema del tempo è particolarmente ricorrente nell’immaginario relativo alla sostenibilità del lavoro, così come quello del salario. Saranno approfonditi nei rispettivi paragrafi.

Risulta evidente come lo sforzo di immaginazione richiesto costituisca effettivamente una fatica. Il primo passo nel percorso verso un lavoro sostenibile dovrebbe proprio consistere nel cominciare a ricostruirne un modello, in quella che potremmo definire sostenibilità dell'immaginario. Che si tratti o meno di sfiorare le pareti del reale, infatti, non mancano nelle interviste raccolte in questi mesi le immagini legate ad un lavoro maggiormente sostenibile. Vediamo di seguito le sfere principali in cui si raccolgono queste suggestioni.

3.7.2 Un tempo per il lavoro, un tempo per la vita

Si è visto nel Capitolo Uno¹¹⁵ che il concetto di lavoro è un'elaborazione culturale specifica della società di mercato, che affonda le sue radici nelle istanze della borghesia uscita trionfante dalla Rivoluzione Industriale. Per usare l'espressione provocatoria di Latouche "il lavoro è un'invenzione della borghesia" (Latouche, 2005, p.56). Secondo lo studioso non esisterebbe, al di fuori dello specifico contesto culturale che l'ha inventata, una categoria antropologica del lavoro separata dalle altre sfere della vita. In un contesto differente, non avrebbe quindi alcun significato distinguere un tempo di vita da un tempo di lavoro, esattamente come oggi non ha significato separare un tempo di vita da un tempo per lo svago, per fare un esempio. In conclusione, nel distinguere tra tempo di vita e tempo di lavoro, non si fa altro che ricalcare il concetto di lavoro prodotto a partire dall'istituzione della società di mercato, proprio perché una tale distinzione non avrebbe alcun significato al di fuori della cornice interpretativa della mercificazione. Si è visto tuttavia, nel paragrafo precedente, come risulti particolarmente complesso gettare l'immaginazione oltre i confini imposti dal "pensiero unico", per come è stato definito da uno dei miei interlocutori. All'interno di questo tracciato, conquistare tempo di vita strappandolo ad un lavoro che altro non è che un elemento da vendere sul mercato (in altre parole, una merce), acquista un significato di resistenza rispetto all'espansione del libero mercato che si inserisce, come già visto, in quella dinamica del doppio movimento teorizzata da Polanyi. Non è un caso, infatti, se la quasi totalità delle persone intervistate, nel descrivere la propria idea di lavoro sostenibile, abbia fatto riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro, declinata secondo diverse modalità. C'è chi, come Fabio (UIL),

¹¹⁵ La visione di Latouche riguardo la creazione del lavoro come oggetto culturale ad opera della borghesia industriale è stata approfondita nel paragrafo 1.2.

sostiene molto semplicemente che “bisogna lavorare meno”. Altri entrano maggiormente nel dettaglio nel definire lo spazio che dovrebbe occupare il tempo dedicato ad un lavoro che si possa definire sostenibile: Marco (ADL) e Maryuri (ADL), ad esempio, sono concordi nel fissare a sei ore lavorative al giorno, per quattro giorni a settimana, un ammontare accettabile di tempo da dedicare al lavoro. Restando nell’ambito della gestione del tempo, Maryuri (ADL) aggiunge anche che immagina la possibilità di concedersi più pause nel corso della giornata e di strutturare l’orario in una maniera più agile, che consenta di accogliere i bisogni particolari di ogni lavoratore. In questo caso, Tatjana (CGIL) è una voce fuori dal coro: secondo lei, infatti, un lavoro sostenibile sarebbe un lavoro diverso, ma ritiene che ci siano “un sacco di cose da fare che non stiamo facendo”¹¹⁶: bisognerebbe trasformare il lavoro, insomma, ma non ridurre il tempo che ad esso è dedicato.

Per quanto riguarda l’occupazione del tempo che si ricaverebbe da una riduzione dell’orario di lavoro, ci sono diversi spunti. Ad esempio, per Luigi (UIL) è necessario avere più tempo da dedicare alla famiglia; Francesca (CISL) parla in termini più generali di una “conciliazione vita-lavoro”, da raggiungere non semplicemente attraverso la riduzione oraria, ma anche ricorrendo allo strumento dello smart-working; come emerge in altri momenti dell’intervista, secondo lei è molto importante dedicarsi ad una serie di attività esterne al lavoro “di cui senti la necessità per sentirti bene con te stesso”¹¹⁷.

3.7.3 Salario, la porta di accesso alla dignità

Strettamente collegato al tema del tempo c’è quello del salario. Secondo la Treccani, nel linguaggio economico con salario si intende “la remunerazione del lavoro in generale, il prezzo del lavoro”¹¹⁸: se il contesto sociale ed economico impone di pensare al lavoro come una merce, è quanto meno giusto richiedere che quella merce abbia il giusto prezzo. In questo ambito, la sostenibilità del lavoro si declina nella sua capacità di garantire, attraverso il salario, l’accesso ad una vita dignitosa. Siamo nuovamente di fronte ad una contraddizione rispetto ai principi del *laissez-faire*¹¹⁹: in un mercato autoregolato, il

¹¹⁶ Sulla base di altre considerazioni fatte dalla mia interlocutrice durante il nostro incontro, ho ragione di ritenere che in questo passaggio Tatjana (CGIL) faccia riferimento alla necessaria riconversione ecologica della produzione.

¹¹⁷ Nel corso dell’intervista, Francesca (CISL) ha fatto riferimento ad una serie di attività creative a cui ora deve rinunciare per dedicarsi al lavoro.

¹¹⁸ <https://www.treccani.it/enciclopedia/salario/>.

¹¹⁹ Il principio del *laissez-faire* è stato descritto nel paragrafo 2.1.

prezzo del lavoro dovrebbe essere fissato automaticamente dal mercato stesso, secondo la logica della domanda e dell'offerta. Se è vero che in una società di mercato il lavoro altro non è che una merce da scambiare con una certa quantità di denaro, è nell'inserimento di criteri altri rispetto a quelli dettati dal paradigma del libero scambio che si può ricercare quel principio di protezione sociale descritto nel Capitolo Due¹²⁰, e in ultima analisi la capacità del movimento sindacale di ricoprire il ruolo di *contromovimento*. È in questi termini che Gino (USB), per esempio, mi parla della battaglia per l'introduzione del salario minimo che sta conducendo USB¹²¹. La “questione salariale”, come è stata definita da alcuni miei interlocutori, assume il suo carattere problematico specialmente se rapportata al potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici. Secondo Fabio (UIL), sarebbe necessario adottare delle misure in grado di abbattere il “gap inflazione-retribuzione”: nel corso dell'intervista mi aveva descritto il meccanismo della cosiddetta scala mobile¹²², grazie al quale “sulla base del dell'innalzamento dell'inflazione c'era un adeguamento delle retribuzioni”. In assenza di correttivi di questo genere, sostiene, i lavoratori vedono sensibilmente diminuito il loro potere d'acquisto a fronte delle spinte inflazionistiche. Un potere d'acquisto che, secondo Riccardo (ADL), si inserisce ancora una volta nel discorso sulla sostenibilità del lavoro, dal momento che “i lavoratori e le lavoratrici vogliono stare bene. Bene vuol dire anche avere una sorta di diritto anche ad avere beni materiali che non sono semplicemente la propria sussistenza”.

Un tema strettamente connesso a quello del salario è l'aumento delle disuguaglianze. Nel corso dell'intervista, Dario (CGIL) fa riferimento alla questione della povertà energetica, a causa della quale non poche famiglie in Italia non riescono a scaldare adeguatamente la propria abitazione, con tutte le conseguenze sulle condizioni materiali di chi cresce in quell'ambiente. L'ideale di Riccardo (ADL) è che la forbice “tra chi ha di più e chi ha di meno” si chiuda sempre più, fino al completo annullamento delle disuguaglianze.

¹²⁰ Si rimanda nuovamente al paragrafo 2.1.

¹²¹ Si veda la nota 71.

¹²² Il funzionamento ed il decorso storico del dispositivo cosiddetto della scala mobile sociale sono stati descritti nel paragrafo 2.3.3.

3.7.4 Il dramma delle gerarchie: lavoro e controllo dei processi produttivi

Il titolo provocatorio di questo paragrafo prende ispirazione da quello che uno dei miei interlocutori ha descritto come un elemento particolarmente doloroso del lavoro dipendente: “Tu partecipi di un'attività umana che pervade la tua vita, che ne dà il senso, che definisce chi sei, no? La domanda classica è: “cosa fai tu nella vita?” E tu rispondi con il lavoro che fai. Cioè, è così importante che definisce chi sei, e tu tutto questo lo svolgi in un luogo in cui sostanzialmente sei sottoposto alla volontà, all'autorità altrui. A me sembra una cosa davvero dolorosa e, se vogliamo, anche antidemocratica”. Come già descritto dalle parole di Emanuele (USB) appena citate, uno dei temi più ricorrenti nell'immaginario del lavoro sostenibile dei miei interlocutori è quello del controllo sul processo produttivo. Come ricorda il mio interlocutore e come già ampiamente discusso in queste pagine, il lavoro è oggi una dimensione che occupa una parte importante della vita delle persone; la percezione di uno scarso controllo rispetto ai processi produttivi è descritta in molti casi come un elemento doloroso, oltre che scarsamente funzionale, del lavoro per come oggi lo conosciamo. In un contesto ideale, il lavoro sostenibile è secondo Dario (CGIL) quello collettivamente autogestito; è da questa forma di organizzazione che, a suo parere, discendono le condizioni per la sua sostenibilità. Secondo lui, infatti, una più ampia consapevolezza rispetto ai processi produttivi a cui si partecipa riduce il rischio dello sfruttamento, da cui discende la mercificazione del lavoro. Un altro termine che compare nell'analisi di questo passaggio è ‘alienazione’. La Treccani definisce ‘alienazione’ quel processo per cui “ciò che originariamente appartiene all'uomo ed è opera sua gli diviene alieno o estraneo, finendo, da ultimo, con il dominarlo e asservirlo”¹²³. Ancora una volta, si rende evidente che nel momento in cui il lavoro smette di essere un'attività eseguita per una molteplicità di scopi e diventa una merce da vendere sul libero mercato, perde, per chi lo svolge, tutti i significati che da sempre lo avevano accompagnato. Un maggiore controllo dei processi da parte di lavoratori e lavoratrici è, secondo le parole dei miei interlocutori, uno strumento per contrastare questo meccanismo. Per Fabio (UIL), un mezzo fondamentale per raggiungere questo scopo è quello della formazione all'interno delle aziende, in particolar modo in previsione dei cambiamenti nel mondo del lavoro; secondo lui, i lavoratori “non devono vedersi piovere

¹²³ <https://www.treccani.it/enciclopedia/alienazione>.

i cambiamenti”, ma dovrebbero essere informati tramite corsi previsti dalle stesse aziende per aggiornarli sui cambiamenti che l’innovazione tecnologica potrebbe determinare nel breve e lungo termine. Anche Gino (USB), come Dario (CGIL), parla del lavoro sostenibile come di un lavoro “autodisciplinato da chi lo fa”, evocando la trasmissione di conoscenze che sono specifiche di ogni singolo lavoro e sono un patrimonio di chi lo svolge in prima persona. Un’ultima testimonianza che vale la pena di riportare in questo ambito è quella di Tania (USB), che alla mia richiesta di descrivere il lavoro sostenibile in un contesto ideale, risponde che “non ci sono regole, nel senso che un lavoro sostenibile può essere qualunque tipo di lavoro, purché risponda a un accordo tra due parti”. Secondo Tania (USB), per essere sostenibile un qualsiasi lavoro dovrebbe “concedere a diversi tipi di lavoratori (quindi con caratteristiche diverse) di poter svolgere la stessa mansione in una maniera più a misura loro”. Per la mia interlocutrice, la caratteristica determinante per rendere il lavoro sostenibile è proprio il coinvolgimento del lavoratore nell’organizzazione della sua mansione, un meccanismo che richiama quel maggiore controllo rivendicato da molte voci all’interno delle interviste riportate in questa ricerca.

3.7.5 Sostenibilità del lavoro, sostenibilità sul luogo di lavoro

Una componente non trascurabile dei riscontri ottenuti nell’ultima fase dell’intervista riguarda le condizioni all’interno delle quali il lavoro si svolge quotidianamente, ovvero quegli elementi che lavoratori e lavoratrici incontrano durante la permanenza sul posto di lavoro e che hanno il potenziale di modificarne radicalmente la sostenibilità.

Dalle interviste condotte, emerge in generale un’aspirazione ad un lavoro diverso da quello che oggi conosciamo. In alcuni casi, questa diversità si declina nella riduzione del carico e dei ritmi, per rendere il lavoro “più umano”. A questo proposito, Emanuele (USB) suggerisce che “anche al lavoro ci vorrebbe del tempo libero”, rendendo nuovamente plastica quella distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero che contraddistingue il processo di mercificazione. Anche altre condizioni sembrano avere una rilevanza nel rendere un lavoro sostenibile dall’interno, come la possibilità che il luogo di lavoro sia in generale un ambiente più vivibile dove, cioè, possano convivere più sfere della vita dell’individuo, all’interno di quello che potremmo definire un sistema di welfare predisposto dall’azienda. Nel descrivermi la giornata tipo di un infermiere, Luigi (UIL) fa riferimento ad una serie di elementi che, se fossero presenti all’interno della struttura

ospedaliera¹²⁴, renderebbero la giornata molto più sostenibile: “dovrebbe esserci un parcheggio, [...] dovrebbe esserci un asilo nido, all'interno di queste grandi aziende produttive ... dovrebbe essere proprio all'interno dell'azienda”. Una sorta di conciliazione tra vita e lavoro che abbiamo già avuto modo di discutere nei paragrafi precedenti, gestita in questo caso direttamente all'interno dell'azienda. Secondo Luigi (UIL), tra l'altro, questo investimento sarebbe in grado di garantire una maggiore produttività. È proprio riguardo al tema della produttività che risulta interessante riportare la visione di Marco (ADL), che menziona l'automazione come quel meccanismo in grado di “liberare l'uomo dal lavoro”. Grazie all'innovazione tecnologica, sostiene, saremmo oggi in possesso degli strumenti per ridurre notevolmente la fatica a carico del lavoratore, riducendo tra l'altro sensibilmente il tempo di lavoro. Tutto questo sarebbe possibile, secondo Marco (ADL), se la produzione fosse orientata in funzione degli effettivi bisogni delle persone; quello che avviene, invece, è che “oggi le tecnologie sono sempre al servizio del profitto, e quindi schiavizzano”. Ritorna ancora una volta il tema dell'utilizzo della tecnologia, la cui sostenibilità è strettamente connessa allo scopo con cui questa viene impiegata. Dal momento che lo scopo della produzione, ad esempio quella alimentare¹²⁵, è il profitto, poco importa se la tecnologia altro non fa che rendere il lavoratore uno strumento al servizio dei macchinari, e alimentare il perverso fenomeno dello spreco di beni alimentari; ciò che è utile, al fine di aumentare le vendite e dunque i profitti, è che gli scaffali dei supermercati risultino sempre colmi. Questa contraddizione rende plastico il fenomeno della mercificazione del lavoro inserito in questo meccanismo. La produzione di beni alimentari in eccesso, il conseguente impatto ambientale e lo sfruttamento di forza lavoro umana sono condizioni giustificate solamente dalla logica del profitto. In un simile contesto, il lavoro dell'uomo deve seguire dei tempi e delle modalità che non sono né quelli della natura, né quelli del lavoratore, ma quelli di un macchinario che consente di produrre una maggior quantità di merci da vendere sul mercato.

La dimensione più importante, tra i fattori che rendono il lavoro più sostenibile dall'interno dei luoghi stessi in cui si svolge, è senza dubbio quella della socialità, che emerge dalla maggior parte delle interviste, secondo diverse declinazioni. In generale,

¹²⁴ Luigi svolge la sua attività sindacale per UIL FPL, la Federazione di UIL rivolta ai poteri locali, e si occupa in particolare di sanità pubblica.

¹²⁵ Il mio interlocutore faceva riferimento in questo caso alla produzione di ortaggi da vendere attraverso la grande distribuzione: il progresso tecnologico consentirebbe di aumentare vertiginosamente la presenza della merce sugli scaffali dei supermercati, che devono risultare sempre colmi per esigenze commerciali.

l'importanza delle relazioni sociali richiama quella dimensione umana del lavoro di cui si è già detto in termini di sostenibilità. Ancora una volta, risulta evidente il legame tra il tema della sostenibilità e la concezione del lavoro come un'attività umana con molteplici significati che solo in parte possono essere ricercati nella sfera economica. Vedremo di seguito alcuni esempi dell'importanza delle relazioni umane sul luogo di lavoro che emerge dalle interviste. Maryuri (ADL), ad esempio, fa riferimento, in linea generale, a un "bel gruppo di lavoro" e al "rispetto riguardo al lavoro degli altri". Dalla sua prospettiva, Francesca (CISL) aspirerebbe ad un maggiore confronto con i colleghi¹²⁶, con l'obiettivo di "dare la possibilità a tutti di esprimersi e valorizzando le caratteristiche di ciascuno". Un esempio peculiare dell'importanza della socialità emersa nei colloqui con i miei interlocutori emerge dall'incontro con Emanuele (USB), che fa a sua volta riferimento ad un racconto di Dario Salvetti, membro della RSU¹²⁷ dell'ex GKN-Firenze¹²⁸: "tra le cose che facevano quando erano belli organizzati, forti sul lavoro, c'era che la pausa si dilungava e giocavano a calcio [...] perché tu al lavoro sei in un contesto umano e fai gruppo, fai squadra". Emerge l'immagine di un contesto in cui c'è spazio per una dimensione non direttamente collegabile alla produttività, in cui il lavoro può rimanere un "fatto umano", pur nella cornice della produzione di profitto, una dimensione che però ha luogo solo alla condizione di una forte organizzazione di lavoratori e lavoratrici, in grado di contrastare la spinta della mercificazione.

3.7.6 Sostenibilità del lavoro, sostenibilità sul lavoro: il contesto politico del lavoro sostenibile.

Infine, è il caso di menzionare una serie di elementi emersi nell'ultima fase dell'intervista, accomunati dalla caratteristica di non essere ascrivibili a dimensioni

¹²⁶ In un secondo momento, Francesca (CISL) fa riferimento in modo più specifico a quello che definisce il suo personale, sottolineando come riterrebbe utile approfondire la conoscenza delle persone con cui lavora anche al di fuori del contesto dell'ufficio per saperne valorizzare al meglio capacità e comprendere i bisogni.

¹²⁷ Rappresentanza Sindacale Unitaria, si veda il paragrafo 2.3.3 per l'approfondimento sul funzionamento di tali organismi e per una panoramica storica sulla loro introduzione.

¹²⁸ GKN-Firenze è una fabbrica situata a Campi Bisenzio (FI), il cui stabilimento è stato chiuso in maniera unilaterale nell'estate 2021 dalla proprietà. La chiusura della fabbrica, con il conseguente licenziamento di più di 400 lavoratori e lavoratrici, e la condotta antisindacale adottata dalla dirigenza, ha dato vita ad un percorso di contestazione e di auto-organizzazione operaia che ha fortemente ispirato lo svolgimento di questa ricerca, non ultimo per aver saputo catalizzare la convergenza di molteplici istanze provenienti dai movimenti per la giustizia sociale ed ambientale. Per approfondire il percorso iniziato dal Collettivo di fabbrica GKN e meglio comprendere le fasi della vertenza ancora in fase di svolgimento si rimanda al volume *Insorgiamo: Diario collettivo di una lotta operaia (e non solo)*, edito da Alegre (2022).

strettamente connesse allo svolgimento del lavoro o al contesto in cui questo accade. Queste dimensioni hanno a che fare con il panorama politico più ampio all'interno del quale il lavoro si inserisce e con il quale intesse una rete di relazioni che influiscono sulla sua sostenibilità. Quest'ultima espressione emerge dalle interviste in due accezioni: la prima è quella della sostenibilità *del* lavoro *sul* contesto circostante, inteso in termini di rapporti sociali e di salvaguardia ambientale; la seconda riguarda gli effetti *del* panorama politico *sul* lavoro, ovvero come una serie di elementi sociali e culturali possano a loro volta influire sulle condizioni che rendono il lavoro sostenibile. Le due declinazioni del tema sono ovviamente profondamente collegate e intrecciate. Restituiamo di seguito alcuni esempi che caratterizzano principalmente l'una e l'altra accezione, con la consapevolezza che la relazione che lega il lavoro al contesto circostante è quasi sempre percorribile in entrambe le direzioni.

Per quanto riguarda la sostenibilità del lavoro sul contesto circostante, le testimonianze più esemplari riguardano il tema del cosiddetto ricatto ambiente-lavoro. Con questa espressione si intende quel meccanismo, spesso fazioso, per cui si mettono in contrapposizione, a livello di narrativa, la tutela ambientale con la salvaguardia dei posti di lavoro, dipingendole come due istanze tra loro incompatibili. Il caso più emblematico in Italia, a quanto riportato dai miei stessi interlocutori, è quello dell'ex Ilva di Taranto, in cui il mantenimento dei posti di lavoro si scontra con le criticità ambientali e sanitarie della produzione. Come già riportato in precedenza a proposito del ruolo del sindacato¹²⁹, Gino (USB) supera questa apparente contraddizione con la necessità di “cambiare tutto”, ovvero di costruire rapporti di forza in grado di vincere tale ricatto. Nello stesso frangente, il mio interlocutore racconta anche di come questa vicenda abbia destato non poche controversie all'interno dell'universo sindacale, determinando il passaggio ad USB di un sindacalista precedentemente assunto alla CGIL¹³⁰. A sua volta, Marco (ADL) menziona la vicenda dei cementifici di Monselice¹³¹, sottolineando come anche in questo caso una

¹²⁹ Si vedano il paragrafo 3.3 e la nota 66.

¹³⁰ Per approfondimenti sulla vicenda dell'ex-Ilva e sulla sua capacità di far emergere le contraddizioni interne al movimento sindacale in merito al tema del ricatto ambiente-lavoro si rimanda a Barca, S. e Leonardi, E. (2018). Nel territorio veneto, il cosiddetto “job versus environment dilemma” è stato invece approfondito da Feltrin (2022) con uno studio sulla de-industrializzazione del complesso petrolchimico di Porto Marghera (VE).

¹³¹ Monselice è un comune della provincia di Padova. La vicenda cui fa riferimento il mio interlocutore è un altro esempio dell'apparente contrapposizione tra ambiente e lavoro, e della capacità dei movimenti sociali di superarla. Per approfondimenti sulla vicenda: <https://altreconomia.it/storia-del-comitato-lasciateci-respirare-25-anni-di-lotte-per-la-salute-e-lambiente-nella-bassa-padovana/>.

parte del movimento sindacale difendesse la produzione, per quanto nociva, in nome del mantenimento dei posti di lavoro.

Per quanto riguarda invece il più ampio contesto politico all'interno del quale il lavoro e le dinamiche ad esso collegate si inseriscono, vale la pena riportare alcune delle testimonianze raccolte. L'esempio più lampante è forse offerto da Gino (USB), che risponde in maniera particolarmente netta alla mia richiesta di descrivere il contesto ideale all'interno del quale il lavoro può essere definito sostenibile: "il socialismo". Quando gli chiedo di specificare il funzionamento del lavoro all'interno di un simile contesto, mi risponde descrivendo il sistema dell'auto-organizzazione del lavoro già descritto nel paragrafo dedicato al controllo dei lavoratori sui processi produttivi¹³².

Riassumendo, sembra che al di là delle singole caratteristiche che il lavoro sostenibile dovrebbe avere, risulta di fondamentale importanza per i miei interlocutori quello che Riccardo (ADL) ha definito come la necessità di "intrecciare le lotte per il miglioramento nei posti di lavoro con un'ipotesi di società, di modello produttivo diverso", in cui la linea di fondo della diversità evocata è rintracciabile nella ricerca di elementi che sfuggano, dentro e fuori dal lavoro, alla logica del profitto e dell'individualismo. Concludo riportando le parole di Tatjana (CGIL), che restituiscono a mio parere la quotidianità di un modello sociale differente: "Per esempio ci sarebbe meno bisogno di riders che consegnano le cose a casa e piuttosto ci sarebbe più gente che esce a mangiare con gli amici, non [restando] a casa da sola davanti alla televisione".

¹³² Si rimanda al paragrafo 3.7.4. Corre l'obbligo di sottolineare che l'esempio del 'socialismo reale' visto prima del crollo della cosiddetta 'cortina di ferro' in Europa orientale, di sostenibile aveva ben poco. Va sottolineato anche che tra 'socialismo reale' e socialismo come dottrina sociale e del lavoro c'è molta differenza.

Conclusioni

A Luglio 2023, ho avuto modo di assistere alla presentazione del libro *Le grandi dimissioni* di Francesca Coin (2023). Nel saggio, la sociologa esplora il tema della *Great Resignation*, un fenomeno che negli ultimi anni ha visto la rassegna delle dimissioni volontarie dal lavoro da parte di un numero elevatissimo di lavoratrici e lavoratori. Le pagine di Coin parlano di un nuovo rifiuto del lavoro: i *quitters*, di cui l'autrice esplora le testimonianze, non lasciano il lavoro perché 'possono permetterselo', o per un ideale rivoluzionario di abolizione del lavoro come avveniva negli anni Settanta; rassegnano le dimissioni perché sono esausti. In occasione della presentazione del libro, a cui ho assistito nell'ambito di Yucca Fest¹³³, l'autrice ha citato un esempio che mi preme riportare. Coin richiamava la narrazione, particolarmente diffusa nel nostro contesto culturale, secondo la quale 'i giovani non hanno più voglia di lavorare'; eppure, sosteneva, le strade della Romagna, duramente colpita dall'alluvione di Maggio 2023¹³⁴, sono state attraversate da centinaia di giovani che compivano un lavoro ricompensato solo dal senso di comunità che si viveva al termine di quelle giornate passate nel fango. Vale la pena, forse, di abbandonare la retorica cucita attorno alle nuove generazioni per interrogarsi sulle caratteristiche di un lavoro da cui sempre più persone vogliono fuggire.

Il lavoro di Coin restituisce la dimensione soggettiva del rifiuto di un *lavoro insostenibile*; la mia ricerca nasce dalla volontà di interrogarsi collettivamente sul significato del lavoro e della sua sostenibilità, nell'ottica di ricostruire un immaginario che sembra perduto, sempre che sia mai esistito: quello del *lavoro sostenibile*. L'avvicinamento al movimento sindacale deriva dalla possibilità di ritrovare in quell'interlocutore una visione di cambiamento rispetto ad un lavoro che, come evidenziato sopra, sostenibile non è. Questa ricerca si colloca all'interno della prospettiva teorica del doppio movimento descritto da Polanyi; lo scopo dello studio è stato quello di analizzare il ruolo del sindacato come attore all'interno del *contromovimento* teorizzato dall'antropologo.

¹³³ Yucca Fest è un festival organizzato dalle realtà che animano la realtà di piazza Gasparotto a Padova, oggetto, tra l'altro, del breve documentario *Mi sono capito* diretto dal filmmaker Salvatore Frisina: <https://www.youtube.com/watch?v=IQxvjf6CUxw>.

¹³⁴ https://www.repubblica.it/cronaca/2023/05/17/news/alluvione_emilia_romagna_come_e_successo-400427156/.

La scelta dell'intervista quale strumento d'indagine deriva dalla volontà di ricercare un incontro con le persone che incarnano, a Padova, il movimento sindacale. Gli strumenti forniti dall'antropologia interpretativa mi hanno permesso di restituire la complessità e la profondità delle visioni raccolte, mantenendo il distacco necessario alla conduzione di un'analisi che potesse dirsi scientifica. L'incontro con gli interlocutori e le interlocutrici è stato un percorso stimolante, all'interno del quale ho conosciuto non solo la loro prospettiva, ma anche le persone con cui avevo a che fare. Mi ha permesso, inoltre, di esplorare l'universo sindacale, nell'articolazione delle sue dinamiche e nella complessità che ne anima le relazioni interne. Il valore personale di questa ricerca non si limita, dunque, all'analisi dei temi riportata nei capitoli precedenti; la scrittura di questa tesi è stata per me anche un'occasione di conoscenza a più ampio raggio, e mi ha consentito di acquisire numerose competenze riguardo il funzionamento del mondo del lavoro, delle norme che lo governano e degli attori che convivono in questo scenario.

Lo svolgimento di questo percorso non è stato, tuttavia, privo di difficoltà, che danno luogo ad alcuni limiti dello studio. La preparazione del canovaccio per le interviste è stato un lavoro che ha richiesto alcuni mesi e diverse revisioni. La traccia impiegata durante i colloqui è, infatti, il frutto della definizione del campo teorico all'interno del quale si colloca la mia ricerca, che risulta di non semplice circoscrizione. Come abbiamo avuto modo di evidenziare nei capitoli che precedono, il lavoro può essere definito, nel nostro contesto culturale, un 'fatto sociale totale'¹³⁵. Quest'espressione indica un elemento talmente pervasivo di un tessuto sociale da rendere possibile, attraverso la sua analisi, la lettura di un'intera società. Va da sé, che il tema del lavoro deborda da qualsiasi cornice teorica all'interno della quale lo si voglia inquadrare. È stato necessario, dunque, nella fase preliminare alla stesura dell'elaborato e durante la realizzazione delle interviste, un importante lavoro di selezione delle lenti interpretative attraverso le quali osservare concetti così complessi e pregnanti per il nostro contesto culturale, quali quelli di lavoro e sostenibilità. Si è cercato di mantenere il più possibile l'aderenza al tema centrale della ricerca, nonostante i continui rimandi alla molteplicità di strade che si possono percorrere nello studio degli argomenti trattati. Alla complessità del tema di ricerca si è aggiunta l'articolazione del movimento sindacale, a un tempo oggetto e protagonista di questo studio. Per quanto concepito in questa sede come un attore unico, il mondo sindacale è

¹³⁵ Come già evidenziato, la paternità di questo concetto si deve a Marcel Mauss ed al suo *Saggio sul dono*.

l'espressione di diverse organizzazioni e molteplici prospettive, che dipendono dalle relazioni interne ad esso e dai percorsi politici di chi lo popola. In queste pagine, si è tentato di restituire la pluralità delle visioni interne al movimento sindacale padovano, individuando i temi che le accomunano e sottolineandone le principali differenze. L'intento di questa ricerca, tuttavia, rimane quello di restituire una panoramica generale, in ottica esplorativa, delle prospettive che un tale contesto offre, attraverso la voce di alcune delle persone che lo attraversano.

Ulteriori studi sul tema della sostenibilità del lavoro potrebbero allargare il raggio delle prospettive da cui attingere per raccogliere visioni nuove. Ad esempio, estendendo la ricerca ad altri tessuti cittadini, dal momento che lo studio qui presentato si incardina fortemente all'interno delle specifiche relazioni politiche interne al contesto padovano; oppure, si potrebbe ampliare il campione degli interlocutori, per approfondire la molteplicità delle voci interne al movimento. Non mancano, infine, le possibilità di sviluppare ulteriormente il tema scegliendo lenti interpretative altre da quelle espresse in queste pagine.

Vale la pena di ricordare i risultati più originali di questo studio. Le prospettive più peculiari sono emerse nell'ambito di due aree tematiche previste per l'analisi delle interviste: quella riguardante il significato culturale del lavoro e quella dedicata alla sua sostenibilità. A proposito del primo tema, emerge una visione di lavoro come elemento imprescindibile della nostra società. Al di là delle diverse interpretazioni che i miei interlocutori hanno fornito di questo concetto, il dato di fondo è un consenso quasi unanime rispetto all'irrinunciabilità del lavoro nel nostro tessuto sociale. Il lavoro, secondo quanto emerso nei colloqui, dovrebbe soddisfare le fondamentali necessità delle persone e garantirne l'accesso ad una vita degna; non solo, in molti casi il lavoro diventa la chiave della realizzazione personale, e media l'inserimento dell'individuo nella società: in poche parole, "non possiamo vivere senza lavorare"¹³⁶. Se del lavoro non si può fare a meno, se anzi può essere uno strumento di emancipazione per il raggiungimento di standard di vita migliori, dalla totalità delle interviste emerge la triste constatazione che, molto spesso, il lavoro dei giorni nostri non ha queste caratteristiche; in altre parole, non è sostenibile. I fattori che renderebbero sostenibile il lavoro nella prospettiva delle persone intervistate sono molteplici, e sono stati ampiamente eviscerati in queste

¹³⁶ Sono le parole di Emanuele, già riportate nel paragrafo 3.4.

pagine¹³⁷. Tuttavia, vale la pena di riportare una visione che racchiude, forse, la maggior parte dei temi e delle prospettive emerse da questo studio: perché il lavoro sia davvero sostenibile, occorre “rimettere al centro la vita”¹³⁸. Questa espressione, semplice quanto radicale, restituisce un dato fondamentale della nostra epoca: la sostenibilità del lavoro non può che passare attraverso un capovolgimento delle priorità del lavoro stesso. Una rivoluzione di significato, dunque, che riporti la persona al centro del discorso, sottraendola alle leggi disumane del profitto. È proprio all’interno di questa rivoluzione, in ultima analisi, che si esplicita il ruolo più puramente politico del sindacato: “se ci mettiamo insieme possiamo dettare noi la regola del cambiamento, non farcele dettare dal profitto, dal capitale, da altre ragioni che sembrano sempre più importanti e più responsabili rispetto alle ragioni di chi lavora”¹³⁹.

¹³⁷ Si vedano i paragrafi 3.5 e 3.7 per la restituzione di tutti gli elementi emersi nelle interviste a proposito della sostenibilità del lavoro.

¹³⁸ Questa espressione è emersa durante l’incontro con Marco, ed è già stata presa in considerazione nel paragrafo 3.5.

¹³⁹ Sono le parole di Loris, già riportate nel paragrafo 3.3.

Traccia per le interviste

CONOSCENZA PERSONALE

1. Buongiorno, posso darti del tu? Come ti chiami?
2. Quanti anni hai?
3. Da quanto tempo fai rappresentanza sindacale?
4. Hai svolto altre forme di rappresentanza prima di fare attività sindacale? (rappresentanza studentesca, attivismo...)
5. Secondo te, quali sono le principali funzioni del sindacato?
6. Mi racconteresti qual è il tuo ruolo all'interno del sindacato?
7. Per quali motivi fai rappresentanza sindacale?

SIGNIFICATI CULTURALI DEL LAVORO

8. Che significato ha per te il lavoro? Se dovessi darne una definizione, quale sarebbe?
9. Una generica attività umana che non prevede scambio di denaro, si può definire lavoro?
10. Che cosa si intende, generalmente, per lavoro nel nostro contesto culturale? Che cosa lo distingue dalle altre attività umane?
11. Secondo te, il lavoro è stato sempre concepito come lo intendiamo oggi? O si tratta di un concetto che ha subito delle modifiche nel corso del tempo?
12. Credi che le persone lavorerebbero lo stesso se non ne avessero necessità economica?

LAVORO SOSTENIBILE

13. Che significato ha, per te, il concetto di sostenibilità?
14. In che misura è connesso alla vita privata delle persone? In che misura a dimensioni sociali o politiche?
15. Che cosa significa, per te, lavoro sostenibile? Quali sono le caratteristiche principali che dovrebbe avere?
16. Che cos'è per te un lavoro sicuro? E un lavoro stabile?
17. Secondo te, che cosa cercano le persone nel proprio lavoro? (sostentamento, realizzazione personale, effetti positivi per la comunità, legame con il territorio, socialità...)
18. Secondo te, oggi, il lavoro risponde a queste esigenze delle persone? Soddisfa qualche bisogno in particolare o solo alcuni di essi?
19. A quali bisogni dovrebbe rispondere un lavoro sostenibile? A quali logiche dovrebbe ispirarsi?

MERCIFICAZIONE DEL LAVORO

20. Nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944 (ILO) si legge che il lavoro non è una merce: credi che nel mondo del lavoro di oggi questa caratteristica sia rispettata?
21. Pensi che sia opportuno, oggi, parlare di mercificazione del lavoro? Sotto quali aspetti principali?

22. In generale, e negli ultimi 40 anni (dalla fine degli anni 70), credi che ci sia stato un miglioramento o un peggioramento rispetto a questi elementi?
23. A quali logiche risponde, nella tua visione, un lavoro mercificato? Quali bisogni soddisfa?
24. Secondo te, un lavoro mercificato può essere definito sostenibile?

FLESSIBILITA' DEL LAVORO

Di recente, è stato affermato che “i lavori flessibili comportano rilevanti costi personali e sociali, a carico dell’individuo, della famiglia, della comunità” (Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce*, 2007)

25. Sei d’accordo con questa affermazione?
26. Che significato attribuisce al concetto di flessibilità del lavoro? Quali sono, ad oggi, gli aspetti del mondo del lavoro che definiresti più flessibili?
27. Esiste qualche legame, secondo te, tra i concetti di flessibilità e precarietà?
28. Credi che le persone abbiano abbastanza tempo al di fuori del lavoro per dedicarsi ad altre sfere della loro vita?
29. Pensi che ci siano degli aspetti della vita delle persone che sono messi da parte per dedicarsi al lavoro? Quali sono i principali? (affetti, relazioni sociali, attività politica, hobbies, stile di vita sostenibile...)
30. Secondo te, è adeguato di parlare di ricatto ambiente – lavoro?

POSIZIONE DEL SINDACATO

31. Il tuo sindacato ha una posizione su questi temi? Ti senti in linea con questa posizione?
32. Ci sono delle campagne attive al momento in merito ai temi di cui abbiamo discusso?
33. Negli ultimi mesi, il tuo sindacato si è occupato di vicende legate direttamente agli argomenti di cui abbiamo parlato? Mi faresti un esempio?
34. Quale potrebbe essere, secondo te, il ruolo del sindacato nella transizione verso un lavoro sostenibile?

IMMAGINARIO LAVORO SOSTENIBILE

35. Ti chiedo adesso di immaginare un contesto in cui il lavoro può essere definito sostenibile: come ti immagini una settimana di lavoro tipo?
36. Quanto tempo viene dedicato al lavoro?
37. Che relazione c’è tra lavoro e territorio?

Bibliografia

- Arendt, H. (1997) *Lavoro, opera, azione. Le forme della vita attiva*, Ombre Corte, Verona.
- Arendt, H. (2004) *Responsabilità e giudizio*, Einaudi, Torino.
- Barca, S. e Leonardi, E. (2018) *Working-class ecology and union politics: a conceptual topology*. In *Globalizations*, n. 15, 4, 2018, Routledge, Londra.
- Bertini, F. (2011) *Gilliatt e la piovra. Storia del sindacalismo internazionale dalle origini a oggi*, Aracne, Roma.
- Coin, F. (2023) *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Einaudi, Torino.
- Cole, G. D. H. (2018) *The Life of Robert Owen (Vol. 11)*, Routledge, Londra.
- Collettivo di fabbrica Gkn (a cura di, 2022) *Insorgiamo. Diario collettivo di una lotta operaia (e non solo)*, Edizioni Alegre, Roma.
- Falco, A., Dal Corso, L., De Carlo, A. e Di Sipio, A. (2008). *Effects of temporary job contracts on the well-being of individuals and organizations*. In *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, n. 15, 4, 2008, Cises, Padova.
- Feltrin, L. (2022) *Situating class in workplace and community environmentalism: Working-class environmentalism and deindustrialisation in Porto Marghera*, Venice. In *The sociological review*, n. 70, 6, 2022, Sage Publications, Newbury Park CA.
- Fisher, M. (2018) *Realismo capitalista*, Produzioni Nero, Roma.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma.
- Ghera, E., Garilli, A. e Garofalo, D. (2013). *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino.
- Illich, I. (1996) *Disoccupazione creativa*, RED-Studio redazionale, Como.
- La Mendola, S. (2009) *Centrato e aperto. Dare vita a interviste dialogiche*, UTET Università, Torino.
- Latouche, S. (2002) *Il pensiero creativo contro l'economia dell'assurdo*, EMI, Bologna.
- Latouche, S. (2010) *L'invenzione dell'economia*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Leonardi, S. (2013) *Gli anni della concertazione, un excursus storico-politico*. In *Alternative per il socialismo: bimestrale di politica e cultura*, n. 25, 2, 2023, Edizioni Alternative Lapis, Roma.
- Mauss, M. (2002) *Saggio sul dono. Forma e motivo dello scambio nelle società arcaiche*, Einaudi, Torino.

- Méda, D. (1997) *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli Editore, Milano.
- Migliucci, D. (a cura di, 2009) *Storia del lavoro e del sindacato*, Archivio del Lavoro Associazione, Milano.
- Pascucci, P. (2019) *Breve storia del movimento sindacale nel secondo dopoguerra*. In Dragoni, G. e Gazzola, E. (a cura di) *Anni operai. Piacenza 1969–1972. Memorie di un lungo autunno caldo*, Scritture, Piacenza.
- Polanyi, K. (1974) *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino.

Sitografia

acli.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

adlcobas.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

altreconomia.it/storia-del-comitato-lasciateci-respirare-25-anni-di-lotte-per-la-salute-e-lambiente-nella-bassa-padovana/ (ultima consultazione 16/10/2023)

cgilpadova.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

cislpadovarovigo.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

contromaelstrom.com/2011/07/01/la-politica-dei-sacrifici-e-la-svolta-delleur-1977-78/ (ultima consultazione 26/10/2023)

dizionari.repubblica.it/Italiano/M/metalmezzadro.html (ultima consultazione 06/10/2023)

fondazionefeltrinelli.it/una-breve-nota-sul-declino-economico-italiano-la-moderazione-salariale/ (ultima consultazione 26/10/2023)

fridaysforfutureitalia.it/ (ultima consultazione 10/10/2023)

giornatedimarzo.it/2020/10/31/storia-del-sindacato-in-italia-dalla-nascita-della-cgl-alla-svolta-delleur/ (ultima consultazione 25/10/2023)

ilo.org/global/lang--en/index.htm (ultima consultazione 12/10/2023)

ilsole24ore.com/art/sciopero-generale-l-ultima-volta-cui-sindacati-si-sono-divisi-era-contro-jobs-act-AEF1Zc1 (ultima consultazione 21/09/2023)

internazionale.it/magazine/anthony-hussenot/2023/03/30/cosa-vogliono-i-francesi-dal-lavoro (ultima consultazione 11/10/2023)

repubblica.it/cronaca/2023/05/17/news/alluvione_emilia_romagna_come_e_successo-400427156/ (ultima consultazione 28/10/2023)

ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/1995/09/06/12-novembre-94-un-giorno-speciale.html (ultima consultazione 25/10/2023)

spazio70.com/media/documenti/moderazione-salariale-e-mobilita-la-politica-dei-sacrifici-spiegata-da-luciano-lama/ (ultima consultazione 26/10/2023)

treccani.it/enciclopedia/ (ultima consultazione 25/10/2023)

ugl.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

uilveneto.it/padova/ (ultima consultazione 22/09/2023)

usb.it/ (ultima consultazione 22/09/2023)

wikilabour.it/dizionario/accordi-collettivi/accordo-interconfederale/ (ultima consultazione 25/10/2023)

youtube.com/watch?v=IQxvjf6CUxw (ultima consultazione 28/10/2023)