

## Riflessioni sindacali

### Gruppo d'ambiente in sinergia con l'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro

Gennaio 2019

Da un paio di mesi, insieme ad alcuni amici sindacalisti vicini alle attività dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro, stiamo riflettendo sulla necessità di costruire luoghi e spazi di riflessione sulla propria esperienza di impegno nel mondo del lavoro, del ruolo e della missione del sindacalista all'interno di un contesto sociale permeato da profonde trasformazioni.

Tali mutamenti caratterizzano il nostro tempo e richiedono una vera e propria rivoluzione nel modo in cui la rappresentanza pensa alla propria funzione, al proprio ruolo e alle modalità d'azione.

Una prima tappa di questo percorso è stata vissuta in occasione del seminario "*Cambiamenti a tempo indeterminato*", organizzato il 13 ottobre 2018 dall'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, in cui, insieme a diversi agenti e attori sociali ed economici del nostro territorio, si è provato a ragionare sul concetto di trasformazioni, legandosi ai cambiamenti prodotti dall'avvento della quarta rivoluzione industriale.

Stiamo vivendo un vero e proprio cambiamento d'epoca in cui ogni organizzazione è chiamata ad un profondo ripensamento delle modalità d'agire. In quell'occasione è stata dedicata una sessione specifica al tema sindacato e rappresentanza perché le tradizionali forme di partecipazione delle democrazie liberali sono entrate profondamente in crisi e abbiamo bisogno di domandarci se c'è ancora necessità di partecipare alla vita sociale e politica del nostro Paese e in quali formule.

Si riporta il testo che il direttore dell'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro della diocesi di Torino ha scritto in vista del convegno, proprio sul tema sindacato, trasformazioni e rappresentanza.

*Terza puntata della rassegna sui mutamenti del mondo del lavoro; in questa pillola desidero approfondire il tema della rappresentanza e, nello specifico, del sindacato. C'è ancora uno spazio significativo per il sindacato dentro il paradigma tecnologico digitale? Che ruolo dovrà e potrà ritagliarsi? Al termine dell'articolo lancio un'idea di lavoro in collegamento con la Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino: il sindacato 4.0*

La scorsa settimana ho incontrato un giovane ragazzo che ha lavorato per più di un anno nell'ambito della gig economy (la cosiddetta economia dei lavoretti). Dopo aver ascoltato con attenzione la sua esperienza, gli ho chiesto cosa significasse per lui il sindacato e quale valore gli attribuiva. Candidamente mi ha risposto "non credo serva un suo coinvolgimento". La sua osservazione, scevra di ogni ideologia, giudizio di valore o atteggiamento antisindacale, riflette con chiarezza uno dei possibili corollari dei paradigmi 4.0: l'assenza strutturale del sindacato.

Si tratta di un cambiamento culturale confermato anche dai recenti dati pubblicati dall'indagine di Demoskopika, nel quale si certifica che negli ultimi due anni gli iscritti al sindacato siano complessivamente calati di 450.000 unità circa. Inoltre l'indagine ha cercato di valutare, attraverso un indicatore composito, il grado di appeal sindacale regione per regione<sup>1</sup>: il Piemonte è risultato fanalino di coda, dimostrando l'urgenza di una seria riflessione.

Con questa nuova pillola sui cambiamenti del mondo del lavoro, vorrei quindi sollecitare le organizzazioni sindacali (tutte e senza esclusione di sigle!) a ripensare la loro forma

---

<sup>1</sup> Per ogni approfondimento per dati specifici (in particolar modo lo Ias) si può far riferimento al sito <https://www.demoskopika.eu/single-post/2018/09/03/Sindacato-Persi-450-mila-iscritti-negli-ultimi-2-anni>

d'azione, le loro strategie e le loro proposte alla luce delle trasformazioni descritte nei paragrafi precedenti. Non si possono guardare i procedimenti della società senza coglierne le potenzialità e i rischi; non si può far finta che tutto ciò avverrà per altre generazioni (pertanto manifestando scarsa solidarietà verso chi verrà dopo di noi) e non esercitare una parola che nel nostro Paese fatica ad aver successo: la responsabilità personale.

L'innovazione tecnologica comporta anche **un'innovazione delle formule sociali**: chi non cambia e non risponde a tali sollecitazioni corre il rischio di veder eroso il proprio spazio nella società.

Anche il sindacato rimarrà ancora un valore riconosciuto e autorevole dentro la società economica (e manterrà una presenza significativa) solo se saprà ripensare il proprio ruolo, altrimenti il già presente sentimento dell'indifferenza diventerà il fattore con cui convivere stabilmente nel futuro. Sono soprattutto i giovani che oggi si riconoscono poco nel raggio d'azione, nel linguaggio e nelle strategie sindacali perché semplicemente non vivono il lavoro nella formula novecentesca entro cui il sindacato sembra essere intrappolato. Ritengo che il miglior modo per dar seguito alle battaglie portate avanti nei decenni scorsi, non sia quello di crogiolarsi nello "splendido" passato per riproporlo in maniera mitica, ma capire le cause per cui il sindacato fece davvero breccia tra i lavoratori, specie quelli più giovani.

La narrazione e la comprensione profonda dei cambiamenti descritti ci permette di avanzare nella riflessione. La narrazione è quindi funzionale per costruire un **nuovo modello della rappresentanza del lavoro**, che deve saper cogliere questi cambiamenti per accorciare le distanze tra la persona e i corpi intermedi.

Una nuova rappresentanza è necessaria di fronte al **fenomeno della disintermediazione** tra la singola persona e gli avvenimenti sociali. E la rivoluzione digitale rende questo processo ancor più forte, evidente, veloce e repentino. A cosa serve un'organizzazione collettiva di rappresentanza se io, da solo, in qualunque momento e in qualunque luogo, posso esprimere le mie preferenze, le mie idee e i miei bisogni al mondo intero attraverso i social media? Oggi gli individui hanno la possibilità di accorciare i loro tempi di partecipazione alla vita di una collettività, di vedere il loro parere e idea in risalto e di non attendere l'incontro, la riunione, il congresso, etc. Come coniugare quindi la lentezza del processo decisionale democratico con le esigenze di velocità e di impatto del singolo dentro un'organizzazione?

Ma c'è anche un secondo ordine di problemi. Infatti questi cambiamenti organizzativi (le nuove forme di lavoro e le nuove strategie per aziende e lavoratori) hanno bisogno di **tutele nuove** che aiutino a tenere insieme il mondo del lavoro, evitando polarizzazioni, disuguaglianze e pertanto nuove tensioni.

Dentro questo panorama, il sindacato sembra essere l'organismo di rappresentanza più in sofferenza; per tale ragione è chiamato anch'esso a ripensarsi perché non cambiano solo le formule giuridiche dei rapporti di lavoro, ma mutano le percezioni e i sentimenti che gli stessi lavoratori nutrono nei suoi confronti (v. il prevalere della dimensione soggettiva su quella di classe e/o il dare più importanza agli elementi gratificanti come l'ambiente, le condizioni di lavoro, il clima aziendale). Il sindacato, nell'immaginario collettivo, appare spesso attento a conservare la propria struttura e a fare del proselitismo tradizionale tra categorie già iper-protette: i dipendenti pubblici e i pensionati rappresentano ancora oggi il target privilegiato dell'organizzazioni dei lavoratori.

Ritengo invece che per rilanciare una presenza seria all'interno del mondo del lavoro, le diverse forme di rappresentanza abbiano di fronte a sé almeno quattro sfide.

La prima: la **ricerca** per pensare e ripensarsi. Le organizzazioni sindacali devono tornare dentro i luoghi di lavoro per elaborare strategie nuove in connessione con altri mondi: università, associazioni di categoria, istituzioni. L'elemento elaborativo diventa fondamentale in un'era che chiede un ripensamento profondo di tutte le organizzazioni; questa sfida non può essere giocata in chiave autoreferenziale. Il mondo sindacale deve

quindi aprirsi ad altre sfere della società, permearsi di spunti di riflessione che pervengono da altri spazi e da altre culture.

La seconda: il sindacato come **luogo di condivisione** e non solo di rivendicazione di diritti. È importante non schiacciare la riflessione sul mondo del lavoro solamente sui meccanismi regolativi; occorre inserire al fianco di questa dimensione quella dei valori e delle culture del lavoro. La condivisione di esperienze, proposte e strategie d'azione diventa quindi palestra democratica e luogo educativo allo stesso tempo. Ecco che il sindacato può svolgere (come altre realtà) anche una funzione pedagogica attraverso la costruzione di una nuova partecipazione.

La terza: aiutare i lavoratori a **coniugare la dimensione personale con quella collettiva**, riscoprendo nuove forme di solidarietà tra lavoratori, disoccupati e imprese. Per coniugare competitività e persona è necessario che tutte le organizzazioni sindacali non parlino al passato, ma sappiano prendere ciò che di buono sta dentro questi cambiamenti. L'emergere della centralità della persona come valore potrebbe diventare uno spunto interessante per aiutare un ripensamento della rappresentanza, dal momento che una quota non marginale di lavoratori vede oggi il ruolo del sindacato ininfluente nella regolazione dei rapporti e delle relazioni di lavoro. In questo senso s'inserisce un serio approfondimento sul tema del *welfare aziendale* e di secondo livello e come il sindacato possa co-partecipare a nuovi interventi sociali e territoriali.

La quarta: l'elaborazione di un **nuovo sistema di diritti** che sia compatibile con il paradigma tecnologico e che ragioni seriamente sulle trasformazioni in corso, partendo a titolo esemplificativo da alcune questioni: il diritto alla disconnessione; la questione della privacy; il potenziamento del diritto soggettivo alla formazione e la sua estensione nelle contrattazioni di altre categorie oltre quella metalmeccanica; l'impostazione di un nuovo welfare, a partire dalle innovative e interessanti forme sviluppate da alcune imprese; la rimodulazione degli orari di lavoro.

Credo infine sia necessario costruire nuovi spazi (neutri) in cui coloro che hanno compiti di responsabilità si ritrovino, fuori dalle dinamiche dell'organizzazione, senza ansia da prestazioni, posizionamenti da tutelare, per confrontarsi seriamente sui cambiamenti e sulle strategie globali delle organizzazioni di rappresentanza *tout court*.

Oggi, tutti i corpi intermedi, sono in grossa fatica perché soffrono di una penuria di pensiero a medio-lungo termine. Per tale ragione come Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro, insieme ad alcuni amici già impegnati nel mondo sindacale, si sta lavorando per creare un gruppo (trasversale) di sindacalisti e aperto ad altre incursioni (ricercatori, imprenditori, studiosi) affinché insieme si possa riflettere sulle trasformazioni in corso, coglierne le principali opportunità e veicolarle nelle proprie organizzazioni di riferimento. Il progetto in questione potrà prendere forma come **"Sindacato 4.0: percorsi per valorizzare la rappresentanza oggi"**.

In quell'occasione siamo partiti da una testimonianza di un giovane ragazzo che ha prestato servizio presso una delle realtà imprenditoriali della c.d. gig economy (l'economia dei lavoretti), per ascoltare dalla sua stessa voce la tipologia di lavoro e la domanda di rappresentanza da parte di una generazione che ha mutato profondamente il suo modo di vedere la partecipazione nei luoghi di lavoro.

Di seguito si riporta il testo dell'esperienza raccontata nel seminario precedentemente descritto.

*Buongiorno, mi chiamo Davide Roncaglione, ho 24 anni e sono un (ormai ex) fattorino di Foodora, una delle numerose società di consegne cibo a domicilio nate insieme alla cosiddetta gig economy.*

*Per molti queste poche righe sono già sufficienti ad innescare innumerevoli discussioni sul tema del lavoro quindi cercherò di raccontare brevemente in cosa consiste il lavoro dei riders (i fattorini).*

*Foodora fornisce tutto l'occorrente per svolgere l'attività di consegna (sacchetti, zaino, giubbotto, casco, luci...) tranne la bici e lo smartphone, dei quali il lavoratore è totalmente responsabile. L'assegnazione dei turni avviene tramite un'app dedicata che il rider scarica sul proprio telefono, i turni possono variare dalle 2 alle 5 ore, sempre nelle fasce di pranzo o cena. Confermato il turno il rider è pronto a montare in sella, la destinazione? Bella domanda!*

*Possono passare anche diverse decine di minuti prima che una notifica sullo schermo informi il fattorino che ha una nuova consegna, tutto dipende da un algoritmo che decide a chi dare l'ordine in base a posizione, quantità di ordini e statistiche del rider.*

*L'app indica l'indirizzo del locale, gli elementi che compongono l'ordine e il tempo di consegna previsto; solo una volta confermato il ritiro del pasto viene visualizzato l'indirizzo del cliente.*

*Può capitare che si accumuli del ritardo a causa del traffico o (più sovente) del ristorante in questo caso il rider non solo perde del tempo e non può portare a termine altre consegne, ma diventa anche "meno affidabile" agli occhi dell'algoritmo, per non parlare della soddisfazione del cliente nel vedersi portare la cena in ritardo.*

*Una volta consegnato l'ordine al cliente l'app può assegnare immediatamente un altro ordine oppure lasciare il fattorino in attesa (e in allerta) di un nuovo compito fino alla fine del turno.*

*Personalmente devo ammettere che lavorare in bici era anche divertente e avere turni molto flessibili mi permetteva di conciliare diverse attività, ma è davvero difficile pensare a questo come unico sostentamento economico per la realizzazione del proprio futuro sia sociale che professionale.*

*Parlando del "caso Foodora" è necessario sottolineare anche la protesta dei fattorini in bici che ha recentemente infervorato su tutti i notiziari, sostanzialmente la società di consegne ha cambiato il tipo di contratto dei propri dipendenti passando da una paga oraria ad una "a consegna".*

*In questo modo il fattorino non è retribuito in base al tempo che mette a disposizione dell'azienda, più una "aggiunta" per ogni ordine, ma invece viene pagato in base alle consegne che effettua.*

*Chiaramente questo incentiva i riders a sfrecciare per portare a termine il proprio compito nel minor tempo possibile per raggiungere lo stesso compenso che con il "vecchio" contratto si poteva ricevere anche se durante il turno arrivavano pochi ordini.*

*Il ricambio di personale in un'azienda di questo tipo è piuttosto elevato, al punto tale che non si percepisce nessun tipo di legame o appartenenza, né da parte dei lavoratori né dalla committente.*

*Di fatto se si presenta "un problema" per un fattorino è molto più semplice decidere di cambiare società alla quale prestare il proprio servizio piuttosto che interrogarsi e confrontarsi con colleghi e "superiori"; analogamente l'azienda sa di poter contare su un organico abbastanza numeroso da non risentire della dimissioni di singoli lavoratori.*

*Con tali premesse viene da chiedersi se ci sia posto per i sindacati in una situazione lavorativa di questo tipo e quale sia il loro ruolo.*

Da questo appuntamento il gruppo sul sindacato ha deciso di avviare una riflessione ad ampio spettro sui temi del lavoro, della rappresentanza e delle trasformazioni, aprendo la partecipazione a soggetti che non siano esattamente coincidenti col mondo sindacale. Serve infatti ricostruire una narrazione sul lavoro che corrisponda alla realtà delle cose, a costruire luoghi di discernimento comunitario che evitino i facili stereotipi e le analisi fai da te.

Il 14 dicembre l'UPSL di Torino e il gruppo d'ambiente sul sindacato ha promosso un primo incontro di riflessione sul tema "lavoro e festa", invitando Cristina Vignola (segretario generale FISCASCAT CISL Alessandria) e Tommaso Marino (segretario nazionale del MLAC) a riflettere sulle nuove forme di lavoro (soprattutto nel settore commerciale) e sul rapporto che si instaura con il riposo, le relazioni e la festa, etc.

L'incontro è stato un momento di studio collettivo, frutto della condivisione di due esperienze; la prima di rappresentanza sindacale, la seconda di pro-attività di una comunità cristiana sul tema della festa domenicale. Tale momento non si è pertanto configurato come l'annuncio di principi o verità pre-confezionate, bensì come spazio di riflessione e di ricerca.

Nell'introduzione, curata da Gianni Baratta, è stata sottolineata la contraddizione del mestiere sindacale: da un lato i lavoratori chiedono di difendere i diritti acquisiti e le conquiste sindacali ottenute, dall'altro chiedono allo stesso sindacato di non occuparsi di aspetti altri dell'esperienza lavorativa (es. su come si svolge il proprio lavoro).

Sono state evidenziate tre questioni problematiche attorno al rapporto tra il lavoro e la festa:

1. Il **valore della fede e della comunità cristiana**: quale tempo per ritrovarsi attorno alla Parola di Dio?
2. Il **valore del riposo**: viene richiamato questo elemento come passaggio dalla schiavitù alla libertà, alla possibilità di dedicare la propria vita ad interessi e sfere non prettamente produttive. Come si connette tutto ciò con la necessità di creare sviluppo, competitività, benessere e generare opportunità di lavoro? Il mestiere del sindacalista entra prepotentemente anche nelle scelte private delle persone; molti accordi sindacali, nel settore commerciale, sono stati improntati alla tutela dell'occupazione, ma hanno messo in discussione equilibri personali e familiari.
3. Il **valore della socialità e la questione dei consumi**: una società improntata sulla soddisfazione dei desideri continui dei clienti richiede una realtà lavorativa sempre attiva e in fermento. Per esercitare appieno la cittadinanza non bisognerebbe evitare facili scissioni tra l'essere lavoratori, l'essere consumatori e l'essere sindacalisti, attivando al contrario la dimensione della responsabilità personale?

L'incontro è quindi stato guidato dalle due testimonianze precedentemente richiamate.

La prima, quella di Cristina Vignola, si è soffermata sul caso di Serravalle Scrivia, outlet famoso nella zona dell'alessandrino che ha richiamato l'attenzione della cronaca per la scelta di rimanere aperti anche nella giornata di Pasqua nell'aprile 2017<sup>2</sup>. La decisione di aprire nelle festività pasquali ha creato un polverone mediatico in cui si è affrontato il tema di come garantire ai credenti la possibilità di festeggiare il più importante momento di fede dell'anno, ma ha anche contrapposto i lavoratori della Bauli (azienda in crisi), a rischio licenziamento, con quelli dell'Outlet che invece protestavano per non lavorare. Dietro alla mediaticità data dal caso, i lavoratori insieme alle rappresentanze sindacali hanno rivendicato condizioni più umane per esercitare il proprio lavoro: è stato infatti avviato un processo di contrattazione sulla vivibilità dei luoghi e sulle pause pranzo.

Dalla relazione si possono dedurre i seguenti nodi critici:

- interrogarsi su quanta occupazione reale ha prodotto l'apertura domenicale dei centri commerciali: è così vero che l'apertura selvaggia e indiscriminata crea occupazione? Il rapporto è direttamente proporzionale?
- applicare controlli e regolamenti già vigenti perché spesso rimangono lettera morta. Il tema di riferimento è chi viene riconosciuto come comune turistico: si può però paragonare un museo ad un centro commerciale?
- umanizzare il lavoro, restituire dignità alle persone e dare giusto valore alle cose. La possibilità di consumare non sta diventando un diritto assoluto?

La seconda esperienza, raccontata da Tommaso Marino, parte dal racconto di una signora della comunità di Collegno che testimoniava di non poter partecipare più alla Messa domenicale perché

---

<sup>2</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-01/l-apertura-pasqua-dell-outlet-serravalle-diventa-caso-093332.shtml?uud=AE4rljx>

in quel tempo lei lavorava. La comunità cristiana ha deciso di avviare una ricerca sul tema, prendendo in seguito la decisione non andare più la domenica a fare la spesa nei centri commerciali. La proposta ha creato fratture all'interno della stessa comunità, nella quale non tutti hanno condiviso la scelta, soprattutto tra le giovani generazioni che ritengono molto comodo fare la spesa nei giorni festivi.

Anche in questo caso, dalla relazione, si possono desumere alcune questioni chiave attorno a cui è necessario proseguire la riflessione:

- riflettere, anche come comunità cristiana, attorno ai luoghi di socializzazione: chi crea socialità oggi? quali sono i luoghi in cui si curano le relazioni in modo non economico? Le proposte delle comunità sono in grado di essere aggregative (ma non nella logica della contrapposizione)?
- distinguere i servizi essenziali (cura della salute, tutela della sicurezza) da quelli accessori (es. commercio e consumo) per interrogarsi sulle forme del lavoro domenicale e festivo;
- educare a nuovi stili di vita e di consumo in cui si richiama alla responsabilità dei cittadini nelle scelte (es. il voto col portafoglio spesso richiamato dall'economista prof. Leonardo Becchetti);
- modello di sviluppo economico: prevediamo una società h24? La crescita economica può coniugarsi con altre esigenze personali e sociali?

Nel dibattito post testimonianze sono emersi i seguenti elementi di riflessione:

- puntare nuovamente sulla funzione pedagogica ed educativa delle organizzazioni e dei corpi intermedi (compreso il sindacato) per sensibilizzare le persone a fare altre scelte di vita e non improntare il tempo libero alla ricerca esclusiva del consumo durante le festività;
- fare raffronti e studi con l'estero: come e quanto aprono gli esercizi commerciali?
- necessario rinvigorire il panorama intellettuale sui temi evocati; l'unico a proferire parole significative sui modelli economici e sul lavoro pare essere papa Francesco. Necessario ripensare ad una società in cui il liberismo e il consumismo non siano gli elementi trionfanti; ripensamento generale delle regole di convivenza sociale nel rapporto lavoro, riposo, consumi e modello di sviluppo;
- uscire dalle tifoserie e dalle prese di posizione ideologiche per interrogarsi se il consumo sia da considerarsi un diritto;
- non solo conciliazione tra i tempi della vita e quelli del lavoro, ma serve armonizzare anche gli attori di riferimento,
- pensare all'unicità della persona e non frammentarla: siamo allo stesso tempo lavoratori, pazienti, consumatori, ovvero un'unica persona umana;
- riflettere seriamente se le chiese, prima delle aperture domenicali, fossero piene, senza additare colpe e responsabilità a fenomeni esterni. Evitare pertanto crociate e battaglie poco significative;
- Richiamare al concetto di responsabilità personale e comunitaria sugli stili di vita e sui consumi.

L'incontro si è concluso pensando che il percorso potesse continuare all'interno del prossimo ritiro sindacalisti promosso dall'Ufficio regionale per la Pastorale Sociale e del lavoro (19 gennaio, Pianezza).

Note personali e proposte.

Ritengo, alla luce delle riflessioni emerse in questi mesi, agire su un duplice piano, da non interpretarsi in contrapposizione, bensì complementare:

- a) Proseguire e potenziare il gruppo su lavoro, trasformazioni e rappresentanza, composto da sindacalisti e altri soggetti interessati (imprenditori, ricercatori, comunità cristiane, etc), promuovendo occasioni di formazione, dibattito e discussione.
- b) Avviare una ricerca (azione), supportata da qualche ricercatore professionista, sulla percezione del ruolo e della missione del sindacalista all'interno delle organizzazioni confederali torinesi (o piemontesi). Ritengo, su questo elemento, urgente supportare una riflessione autocritica da parte del sindacato.