# Se il lavoro cambia deve cambiare anche il sindacato*

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*
*Per iscriverti al* **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
*Per entrare nella* ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
*scrivi a: selezione@adapt.it*

**Il lavoro sta cambiando. Non solo nei suoi aspetti organizzativi e nei mestieri richiesti. A cambiare è anche la sua stessa natura, l'idea cioè che abbiamo del lavoro, in ragione di fattori sociali, culturali e demografici che incidono sui processi economici molto più, forse, di quanto non facciamo le tecnologie di nuova generazione**. Nessuno oggi mette più in dubbio questa affermazione, che era stata anticipata da Marco Biagi già all'inizio del nuovo millennio e che descrive una trasformazione che è ora sotto gli occhi di tutti. Molto più complesso è però capire quali sono le direttrici di questo cambiamento e soprattutto immaginare le modalità di regolazione giuridica e di rappresentazione. Tra gli attori che soffrono di più questi mutamenti di epoche e paradigmi, e le difficoltà organizzative che ne conseguono, ci sono sicuramente i sindacati. Il tema sembra oggi essere diventato di dominio pubblico, soprattutto a partire dalla diffusione in sempre più città italiane di quelle forme di *gig economy* che abbiamo imparato a conoscere attraverso i *riders* che ci consegnano il cibo a domicilio, gli autisti di Uber o i temuti braccialetti di Amazon (per ora brevettati ma mai utilizzati). In tutto il mondo i sindacati si sentono particolarmente sfidati. Non solo per un ritardo storico, in Italia più che altrove, a capire le trasformazioni in atto. Ma anche perché non poche, e certo non marginali, sono le forme di auto-organizzazione dei lavoratori che, a prescindere dai profili qualificatori dei contratti con cui rendono la prestazione in termini di subordinazione o autonomia, danno vita a realtà di rappresentanza innovative e slegate, almeno in una prima fase, dalle sigle tradizionali.

**Il fenomeno pare ancora contenuto, anche se poco ne sappiamo per l'assenza di un monitoraggio puntuale delle dinamiche dei lavori di nuova generazione, ma contribuisce indubbiamente a svelare un nodo principale sul futuro della rappresentanza, in Italia così come nel resto dei paesi occidentali**. I sindacati, così come li conosciamo, si sono sviluppati e hanno costruito il loro modello d'azione e di organizzazione sul paradigma fordista del lavoro che ha segnato il Novecento industriale. Un lavoro suddiviso in modo chiaro e per scomparti stagni tra i diversi settori economici (agricoltura, manifattura, terziario) e le diverse forme aggregative (stato, mercato, terzo settore). Un lavoro caratterizzato da rapporti continuativi, spesso a tempo indeterminato. Ma anche un lavoro che si svolgeva in luoghi fisici ben definiti (i confini

della fabbrica o dell'ufficio) e in orari determinati.

**Sappiamo però che oggi il lavoro ha un volto molto diverso. La netta divisione tra i settori produttivi non esiste più, con imprese manifatturiere che producono la maggior parte degli utili offrendo servizi**; con imprese del settore dei servizi che operano con logiche proprie della produzione di massa; con un settore agricolo che è sempre più connotato dall'impiego di meccanica, tecnologie innovative e nuovi servizi. Le carriere lavorative sono ormai discontinue, caratterizzate da un susseguirsi di rapporti di lavoro presso diverse realtà, con passaggi repentini tra periodi di formazione e di lavoro e tra situazioni di lavoro dipendente e di lavoro autonomo. Il lavoro è poi sempre più slegato da un luogo definito, così come la gestione dei tempi di vita e di lavoro sta rapidamente cambiando.

L'insieme di questi elementi di trasformazione fa sì che il sindacato tradizionale fatichi ad entrare in contatto con i lavoratori mediante le modalità tradizionali. I lavoratori non si trovano dentro la fabbrica, non si iscrivono al sindacato perché sanno che resteranno in una determinata impresa per tutta la vita. E i lavoratori hanno esigenze di tutela differenti, più concentrate su elementi che li aiutino nelle transizioni di carriera, nella conciliazione vita-lavoro, nella formazione, ecc.

**Di fronte a questi cambiamenti al sindacato si chiede oggi un mutamento radicale nelle strategie della rappresentanza e della contrattazione collettiva con uno spostamento delle relazioni industriali dal centro alla periferia** (azienda e territorio). La direzione è certamente esatta, per cogliere le dinamiche della occupazione e della produttività del lavoro, ma di per sé insufficiente. A dover cambiare sono, per prima cosa, gli attori stessi della rappresentanza non tanto nelle persone e nella leadership quanto negli statuti e nei modelli organizzativi per intercettare i nuovi mestieri, i giovani e le dinamiche territoriali che si differenziano in modo marcato anche a distanza di pochi chilometri. Soprattutto il sindacato dovrebbe ripristinare un confronto franco e leale con le università, i centri di ricerca e gli intellettuali in generale per avviare una analisi sociale e culturale sulla natura e sulla portata più profonda dei cambiamenti economici e produttivi in atto. La sensazione, infatti, è che la rappresentanza stia perdendo anima e, almeno in parte, anche seguito popolare, soprattutto tra i più giovani, proprio per l'assenza di una visione complessiva del lavoro che cambia. Un lavoro che non ha certamente smesso di chiedere riconoscimento e con esso rappresentanza. Un lavoro che, però, chiede oggi risposte nuove a problemi diversi rispetto a quelli su cui è nata e maturata l'esperienza sindacale degli ultimi decenni.

# Se il lavoro cambia deve cambiare anche il sindacato*

***Michele Tiraboschi***
Coordinatore scientifico ADAPT
@*Michele_ADAPT*

*Pubblicato anche su *Panorama*, 10 maggio 2018

Scarica il **PDF**