

IRES SQUARE

N° 8 - marzo 2014
Speciale Congresso



Newsletter congiunta degli Ires Emilia-Romagna, Toscana e Veneto

Cercare ancora. Le ragioni di un percorso comune

***Elaborazione, esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia:
prima sintesi della ricerca***

Cercare ancora. Le ragioni di un percorso comune

Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini

Negli ultimi anni i tre Istituti di ricerche economiche e sociali (Ires) di Emilia Romagna, Toscana e Veneto hanno dato vita ad un percorso comune, condividendo attività e occasioni di confronto, sino alla decisione di realizzare insieme la ricerca documentata in questo fascicolo su uno dei temi sfidanti per il sindacato, “*I lavoratori della conoscenza*”. Una *newsletter*, *Iresquare*, diffusa tra le strutture Cgil e nelle reti dei tre Istituti, ha dato conto periodicamente dell’evolversi della collaborazione.

I mutamenti economici, socio-culturali e politici chiamano una grande organizzazione sindacale, e l’Istituto di ricerca di riferimento, a un impegno straordinario di conoscenza e di riflessione. È auspicabile che il congresso in corso non rimanga un puro adempimento organizzativo, con una dialettica tutta interna al gruppo dirigente, e che stimoli invece il sindacato a un ripensamento critico del proprio radicamento sociale; solo così il lavoro potrà ritornare protagonista di una stagione nuova di sviluppo economico e democratico del Paese.

Le parole forti da assumere sono *ricerca e sindacato progettuale*, come negli anni in cui la Cgil di Luciano Lama e di Bruno Trentin decise di investire in un Istituto di ricerca, non centro studi a servizio del gruppo dirigente, ma spazio libero di indagine, bene comune, risorsa per il discorso pubblico.

I campi della ricerca e quello del sindacato devono rispecchiarsi. È questo il tratto distintivo dell’Ires, la sua specificità: ascoltare la domanda di conoscenza che viene dal lavoro e dal sindacato confederale, e tenere aperta la relazione con i luoghi istituzionali della ricerca, in particolare le Università, per assicurare *contaminazioni e reciprocità* a mondi e linguaggi altrimenti separati, e che da tale separazione finiscono per essere entrambi impoveriti.

Lo scenario è difficile: per il lavoro che manca, per il welfare sotto assedio, per gli spazi angusti della partecipazione, per l’aridità dei partiti, per l’autoreferenzialità delle istituzioni. Ma anche per una certa stanchezza del sindacato ad ascoltare lavoratori e cittadini, osservare le loro condizioni sui luoghi di lavoro e sul territorio, sostenere istanze di libertà e democrazia. Dobbiamo intercettare domande inedite, costruire politiche nuove, avviare percorsi di partecipazione e protagonismo sociale; in una parola, riscoprire la politicità del sindacato come conflitto e progetto.

I temi: lavoro, cittadinanza

Lavoro e cittadinanza sono i due processi sociali entro i quali si svolge la nostra attività, *le due mappe concettuali e politiche* che orientano il ‘cercare ancora’.

Il nuovo secolo ci riserva esiti non previsti: il lavoro si è fatto scarso, specie per le giovani generazioni, mentre molte mansioni esecutive e pesanti, vecchie e nuove, nell’industria e nei servizi, sono scaricate sugli immigrati e le forme del lavoro sono sempre più segmentate e precarie. Allo stesso tempo, seppur faticosamente, molti lavori sono innervati di conoscenza, sia nei luoghi deputati ad accrescerla e a distribuirli, sia nelle officine e negli uffici, dove si costituiscono soggettività che cercano nel lavoro non solo tutela collettiva, ma anche spazi di libertà e di autopromozione. Con un sindacato impacciato, quasi che il sommovimento dell’universo dei lavori ne renda incerti il linguaggio, le forme organizzative e di unificazione, il conflitto. Affiora il dubbio che la difficoltà di rappresentare sia anche resistenza a mettersi in ascolto, a rispettare nuove esigenze, a *riconoscere nuove forme e soggettività del lavoro*.

Anche la *cittadinanza è a rischio*, basti pensare alla ferita aperta della seconda generazione di immigrati o alle vulnerabilità, antiche e recenti, che segnano il vissuto di troppe condizioni sociali, specie femminili e degli anziani; o anche al prevalere di logiche opportunistiche, corporative, insofferenti alle regole, a cominciare dal pagamento delle tasse, base di ogni patto sociale.

Una nuova “questione sociale” si impone alla sfera pubblica e alla democrazia: con una cittadinanza dimidiata non vi è coesione, ogni gruppo si nasconde dietro interessi corporativi, la mobilità sociale viene inibita, si

esasperano disuguaglianze di reddito e di opportunità. Insieme, attese nuove premono, anzitutto la soggettività di un'intera generazione, giovane, sin qui esclusa dalla vita sociale e politica, e quindi dalla cittadinanza attiva, perché tenuta ai margini del lavoro e della vita pubblica. Quest'ultima ci pare davvero l'*urgenza democratica* per il Paese.

I progetti comuni

Oltre alla ricerca su "*I lavoratori della conoscenza*", di cui diamo conto nella pubblicazione, presenteremo nelle prossime settimane quella su "*I Servizi pubblici locali in Emilia Romagna, Toscana, Veneto*". L'indagine descrive i sistemi di gestione che nelle tre regioni governano infrastrutture cruciali per lo sviluppo produttivo e il benessere dei cittadini; l'immagine che ne esce è quella di realtà che agiscono in modo composito e contraddittorio, frutto di modelli di governance profondamente diversificati.

In diversi seminari di studio, inoltre, abbiamo confrontato in questi anni le conoscenze che gli Istituti hanno accumulato *sulla manifattura e sulla contrattazione*, un patrimonio cresciuto nel periodo d'oro dello sviluppo, a NordEst e nell'Italia di mezzo, e nel vivo dell'esperienza contrattuale, in azienda, nelle reti di impresa, nei distretti, nei territori.

Ci proponiamo di fare altrettanto *sulla pubblica amministrazione e sul welfare*, dove meno significativa è l'esperienza sin qui accumulata, ma che sentiamo altrettanto urgente nelle nostre regioni e nel Paese, specie per mettere a valore le competenze pregiate della 'filiera dei lavori' che fanno il welfare, ai fini di riformare ciò che è pubblico senza tradire l'universalità dei diritti, base di uguaglianza tra i cittadini.

Un profilo nel/del sindacato

Ricerca, formazione, comunicazione sono i luoghi dove si addensano le conoscenze del sindacato, decisivi per la vitalità e la reputazione di un'organizzazione socio-politica che, vivendo in presa diretta con la realtà economico-sociale, deve essere riflessiva, apprendere dall'azione, progettare il cambiamento.

Far vivere le funzioni culturali della Cgil è condizione essenziale al fine di tenere permeabili i confini organizzativi e aprire la strada del sindacato a generazioni e sensibilità del secolo nuovo.

A ciascuno di noi, ricercatori e sindacalisti, è chiesto di ripensare il proprio profilo professionale tra competenza, respiro culturale, politica. Ciò sarà possibile se ricerca, pensiero e azione politica si alimentano reciprocamente, se l'organizzazione si apre al confronto con ambienti esterni, sociali e culturali, se, in una parola, *il sindacalista ha cura dello spazio cognitivo del suo lavoro e se il sindacato si vive come soggetto progettuale*.

Di questi intendimenti abbiamo discusso a Bologna, a febbraio 2012, nel convegno, "*Sindacato e ricerca*" (vedi *Quaderni di Rassegna sindacale*, 3.2012), promosso dai tre Istituti: un contributo offerto alla rete nazionale dei ricercatori Ires e agli studiosi interessati a stabilire con noi sinergie e reciprocità.

Intendiamo continuare a tenere viva questa riflessione, nelle regioni che ci ospitano, valorizzando le esperienze, italiane ed europee, che possono offrire agli studiosi nuovi stimoli e al sindacato un arricchimento di pensiero. Per questo, vorremmo preparare un Convegno su "*Sindacato e politiche culturali*", disponibili sin d'ora a pensarlo con chi, dentro e fuori la Cgil, vede la ricerca e la vitalità del sindacato confederale come risorse democratiche per il Paese.

Elaborazione, esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia: prima sintesi della ricerca

*Franco Bortolotti, Roberto Buonamici, Federico Chicchi, Daniele Dieci
Carlo Fontani, Assunta Ingenito, Nicoletta Masiero, Vladimiro Soli*

Prima di indicare i risultati raggiunti dalla ricerca che ci accingiamo a presentare, ci pare opportuno descrivere il progetto, le sue fasi di realizzazione, la metodologia seguita e le criticità individuate nel corso dello svolgimento dei lavori. Dai primi mesi del 2013, gli Ires di Emilia-Romagna, Toscana e Veneto hanno deciso di intraprendere un percorso di ricerca dedicato all'universo dei lavori cognitivi, con l'intento di esplorare quello che è oggi un territorio dai confini non definiti, rivolgendosi direttamente ai soggetti che ne fanno parte, nell'ottica di acquisire nuove chiavi di lettura e di individuare approcci e risposte innovative su queste problematiche. Il progetto, pensato su base territoriale tra tre regioni italiane (Emilia-Romagna, Toscana e Veneto), ma che ha raggiunto una copertura nazionale, ha inteso dunque concentrarsi su quell'insieme di pratiche lavorative dove l'apporto della conoscenza, e più in generale dove l'apporto dell'emozionale, del creativo, del riflessivo, del soggetto è determinante nel processo di produzione del valore.

Il progetto è partito dall'assunzione di un preciso sguardo teorico: **il paradigma contemporaneo del lavoro si muove verso una crescente rilevanza del ruolo svolto dalla conoscenza, sgretolando però il lavoro stesso, rendendolo precario e disseminato.** Anche per queste ragioni, la ricerca, oltre a voler disegnare una mappatura di questi lavori ed una loro possibile definizione, si è posta l'obiettivo di individuare e rafforzare possibili percorsi di rappresentanza.

Le fasi della ricerca

Il percorso di ricerca ha previsto una **prima fase durante la quale sono state condotte più di 100 interviste individuali** a figure considerate tipiche del lavoro cognitivo. L'approccio del ricercatore con l'intervistato, in questa prima (qualitativa) fase della ricerca, è stato "colloquiale" e non troppo direttivo, questo anche al fine di stabilire un rapporto collaborativo e fecondo tra soggetti coinvolti. In tal senso sono state proposte alcune domande che avessero come obiettivo primario quello di promuovere l'auto-definizione delle pratiche di produzione di soggettività nel campo del lavoro cognitivo. La traccia di intervista semi-strutturata che è stata utilizzata dai ricercatori-intervistatori sui tre territori regionali presi in considerazione, era suddivisa in 9 aree tematiche (dati anagrafici e biografici; percorso formativo e di apprendimento; competenze; condizione e organizzazione del lavoro; rapporto tempo di vita, tempo di lavoro; criteri di riconoscimento; conflittualità, criticità, fabbisogno di tutela, sostegno, promozione; aspettative future).

I risultati emersi dalle interviste sono serviti a tracciare un primo quadro delle questioni più rilevanti: da qui è partita la seconda fase della ricerca, vale a dire la realizzazione di un questionario on-line, nato con l'intenzione di raggiungere in maniera più capillare i soggetti che popolano la galassia del lavoro cognitivo e di farli parlare direttamente per comprendere chi sono, come lavorano, in quali condizioni, come la pensano, quali sono i loro bisogni e le loro aspirazioni. Questa modalità d'indagine, diretta e diffusa a largo raggio, ha costituito l'elemento di maggiore novità del progetto e ne rappresenta il reale valore aggiunto rispetto alla numerose indagini, analisi, studi finora condotti sul tema. Il questionario è stato l'oggetto di uno schema di diffusione che ha attinto, sperimentandone allo stesso tempo le potenzialità, dalle tecniche del *social media marketing*.

Questa fase del progetto, che ha preso più esplicitamente il nome di "Elaborazione. Esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia", è stata incentrata attorno alla pubblicizzazione ed alla comunicazione del sito internet **www.elaborazione.org**, costruito appositamente per la ricerca, dove, oltre alla sezione dedicata alla compilazione del questionario on-line (composto da 50 domande, compilabile indicativamente in un tempo tra i 15 e i 20 minuti), sono stati integrati i social network creati *ad hoc* (profilo Twitter, pagina Facebook, gruppo LinkedIn), è stata prevista un'area dove esprimere direttamente il proprio pensiero in relazione alla ricerca ("Cosa ne pensi?"), una sezione dove raccogliere i *referral* ricevuti ("Parlano di noi") ed una pagina dove poter scorrere il progetto di ricerca completo. Successivamente nel pieno della diffusione del questionario,

nella pagina “Primi risultati” è stato possibile seguire aggiornamenti settimanali sui risultati *in itinere* di alcune domande del questionario, mentre nella sezione “Statistiche sito” era possibile seguire l’evoluzione mensile degli accessi al sito.

L’inchiesta ha raccolto **1.094 questionari** (con una percentuale di questionari completati pari al 67%): il trend di compilazione ha raggiunto il picco nei mesi di settembre ed ottobre 2013, nel periodo di massimo sforzo in relazione alle tecniche sopracitate di *social media marketing* (benché la compilazione fosse stata formalmente aperta già a partire dal mese di luglio, per una prima fase sperimentale).

Alla luce di questi elementi, riflettendo sulla natura stessa dei lavoratori cognitivi, soggetti che il più delle volte non sono inseriti in reti comunitarie, o quantomeno si muovono preferibilmente lungo percorsi autonomi (a rischio di atomizzazione), ed aggiungendo il grado di complessità della compilazione del questionario, i 1.094 questionari raccolti rappresentano un buon risultato, anche a fronte del livello sperimentale delle tecniche utilizzate. Di certo, intraprendendo questo percorso innovativo di ricerca abbiamo potuto constatare quanto, in realtà, l’integrazione tra formalità ed informalità della comunicazione giochi un ruolo decisivo per la riuscita di un progetto comunicativo di questa portata e con queste finalità.

La peculiarità del caso italiano e il capitalismo molecolare nazionale

Prima di introdurre i risultati della ricerca, è utile fare una breve premessa sulla struttura industriale italiana. Inserire il lavoro cognitivo in un quadro interpretativo e tendenziale più ampio richiede di tener conto di due nette particolarità italiane: l’esistenza di un numero di microimprese del tutto sovradimensionato rispetto alla media europea e la debolezza, nell’apparato economico, del nucleo delle attività che si collocano all’inizio del “ciclo dell’innovazione” (ricerca e sviluppo) a favore di quelle più legate agli aspetti adattativi e relazionali dell’implementazione dell’innovazione stessa.

Per quanto riguarda il primo aspetto, ricordiamo che **in Italia risiede ben il 19% delle imprese europee** (con circa il 10% degli addetti); le imprese italiane sono circa 3 milioni e ottocentocinquantamila, il doppio di quelle tedesche; **di queste il 94,5% sono microimprese** (fino a 10 addetti), una percentuale superata in Europa solo dai Paesi dove il tessuto imprenditoriale è faticosamente nato dal basso alla fine del “modello sovietico” (Ungheria, Rep. Ceca, Polonia); nessun paese europeo ha una quota di medio-grandi imprese (da 50 addetti in su) così ridotta (lo 0,6% contro una media europea di 1,2%). Anche rispetto al lavoro autonomo la quota italiana è la più elevata (sull’occupazione totale) in Europa (dopo la Grecia). È interessante notare, inoltre, come il lavoro autonomo italiano sia meno incidente, rispetto ad altri paesi, in industria e in agricoltura, e più concentrato nei servizi di mercato. Tutto ciò si connette ad una tradizione di avvio di attività di lavoro autonomo come ripiego alla mancanza di occasioni di lavoro, ma anche ad un asse di politica economico-sociale che per decenni ha favorito il lavoro autonomo attraverso il rapporto fra le sue associazioni di rappresentanza e le forze politiche dominanti della “Prima Repubblica”.

L’assetto delle relazioni sociali e il modello regolativo italiano hanno ereditato questi aspetti pre-fordisti, che si sono saldati in modo originale con i caratteri del post-fordismo che, su scala internazionale, ha cominciato ad emergere negli anni Ottanta. A differenza di altri Paesi europei l’Italia non ha vissuto pienamente una fase di razionalizzazione fordista e di focalizzazione sullo sviluppo dell’industria ad economia di scala.

Un altro aspetto delle singolarità del modello di sviluppo nazionale, che solo in parte è connesso al primo, consiste nella **specializzazione del sistema produttivo nazionale nelle attività ad alto contenuto di conoscenza contestuale, tacita e informale, e nell’innovazione adattativa ed estetica** più che nell’innovazione radicale e nella ricerca di base. Sono noti i dati relativi alla modestia delle attività di ricerca e sviluppo nel sistema delle imprese (invece la R&S privata, pur inferiore alla media europea, non ne è così distante), ed è noto che la capacità competitiva del made in Italy non va attribuita tanto alla capacità innovativa *tout court*, quanto alla capacità delle nostre imprese di cavalcare i fattori “moda”, “stile”, “design” e, più in generale, nello sviluppare adattamenti e personalizzazioni anche delle attività ad alto contenuto di ricerca scientifica, soprattutto quando non sono richieste elevate economie di scala. Una particolarità di questa collocazione del sistema nazionale di innovazione consiste nella molto minor rilevanza, rispetto agli altri paesi dell’occidente e anche rispetto ai paesi emergenti, dell’istruzione formale come fattore produttivo e come

veicolo di integrazione e mobilità sociale. A tutti i livelli del sistema economico italiano, la competenza derivante dall'esperienza e dalla conoscenza delle reti relazionali è valutata in modo schiacciante rispetto alla competenza tecnica certificata dal sistema formativo ufficiale (anche quando questo ha riconoscimenti di eccellenza a livello internazionale).

Tutti questi aspetti trovano eco in quella parte della nostra società che può essere riferita all'**economia della conoscenza, in cui si trovano così mescolate eredità storiche pre-fordiste, caratteri innovativi legati a nuove soggettività e nuovi bisogni, traiettorie sociali e tecnologiche innovative**, forme regolative in cui sono inestricabilmente connessi caratteri tradizionali, "moderni" e "post-moderni". Quando, ad esempio, i livelli retributivi e quelli di solidità dei rapporti di lavoro sono, nell'economia della conoscenza italiana, così inferiori a quelli di altri paesi europei, abbiamo una traccia sia dell'emergere di realtà nuove, promettenti ma poco tutelate e poco consolidate nel sistema della rappresentanza, sia di una spinta verso la marginalità di componenti deboli del sistema paese, che, infine, dell'inclinazione del sistema delle imprese committenti verso la ricerca di input di lavoro a basso costo, a prescindere dalla qualità certificabile.

Il lavoro cognitivo: caratteristiche e diffusività

Entrando nel merito dei dati raccolti dall'inchiesta, i lavori cognitivi sono più diffusi nei segmenti terziari e si estendendo anche alle attività manifatturiere laddove queste riorganizzano le funzioni produttive e gestionali. I dati disponibili mostrano che il lavoro cognitivo ha un peso crescente all'interno dei comparti più innovativi. Peraltro, alcuni caratteri di questo lavoro cominciano a ritrovarsi anche in attività professionali tradizionali; ciò può essere interpretato come segno di una tendenza visibile ad arricchire il lavoro, o alcuni lavori, di maggiori componenti cognitive. **Il lavoro cognitivo è da considerare un segmento professionale sofisticato, centrale per le trasformazioni dell'economia.** Nelle sue diverse forme tende a crescere in misura vistosa, al contrario di quanto capita a forme di lavoro più conosciute, e obbliga il sindacato a ripensare la propria capacità di rappresentanza.

Cosa intendiamo per lavoro cognitivo? Per non avvitarsi in una discussione terminologica, si è deciso inizialmente di considerare lavoro cognitivo quel lavoro le cui dimensioni professionali sono frutto di precise condizioni. La prima di esse riguarda il processo di intensificazione della conoscenza richiesto: il lavoro cognitivo incorpora maggiori conoscenze, ne immette di nuove, trasforma altre da implicite ad esplicite, le innova continuamente esponendole ad esperienze professionali sfidanti.

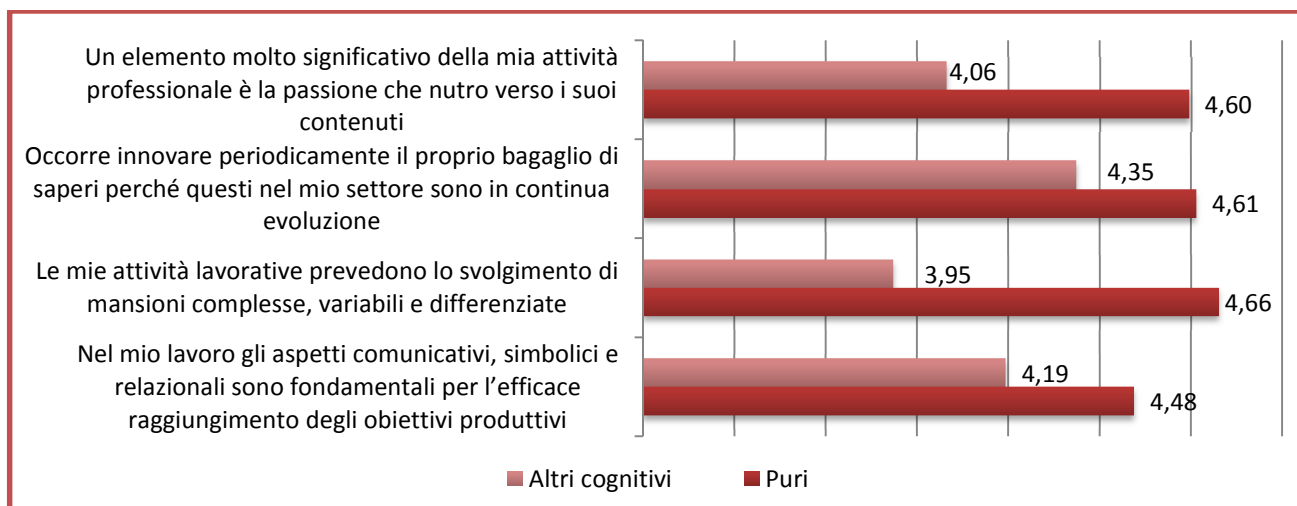
La seconda segnala che l'innesto di contenuti professionali a più alto valore conoscitivo favorisce, direttamente o indirettamente, atteggiamenti di maggiore focalizzazione sul lavoro. L'arricchimento professionale crea una disposizione emotiva che produce attaccamento al contenuto del compito, con rilevanti effetti in termini di gradimento soggettivo. La terza condizione mostra che questa disponibilità recepisce, pur in modo controverso, **richieste di prestazione esigenti**, che si traducono in impegni che vanno oltre la normale cura per la prestazione e incorporano responsabilità sul risultato, tensione all'apprendimento, dedizione soggettiva, coinvolgimento negli obiettivi, ecc.

I fattori che accompagnano la crescita del lavoro cognitivo sono conosciuti. L'accesso a maggiori gradi di conoscenza è favorito dall'aumento della scolarizzazione e dai meccanismi di trasferibilità della conoscenza (formalizzazione e riproducibilità). Nello stesso tempo, l'apertura all'innovazione rivela la disposizione a sviluppare attitudini per attività di sempre maggiore contenuto professionale. Infine, si richiede una forma compatibile con il fatto che le prestazioni richieste hanno un prevalente carattere di servizio: sempre più il rapporto con gli utilizzatori ha natura complessa e risulta di difficile prevedibilità, per cui la vicinanza partecipe è cruciale per comprendere, riconoscere, soddisfare i fabbisogni.

In questo quadro, i comportamenti dei lavoratori cognitivi sembrano sottostare a due vincoli: il primo è interno e nasce dalla **passione per il contenuto dell'attività**, per cui il lavoro risponde ad una domanda di senso (natura del compito, relazione, riconoscimento, ecc.); l'altro dipende dai processi di regolazione, e prima di de-regolazione, che tendono a modificare il rapporto tra lavoratore e committente. Queste condizioni rendono più facile trasferire sul lavoratore cognitivo una parte del rischio imprenditoriale, sollevando il committente da eccessivi oneri di gestione, di coordinamento, di relazione con il mercato.

La ricerca evidenzia che la diffusione del lavoro cognitivo è segno di dinamiche che hanno effetti anche su altre forme di lavoro. L'osservazione di confronto tra coloro che abbiamo definito lavoratori cognitivi "puri" e i restanti (cognitivi "altri")¹, infatti, registra che **è in corso un'evoluzione del profilo di alcuni lavori tradizionali che assorbono caratteristiche tipiche del lavoro cognitivo**. Per disposizione soggettiva o per vincoli obiettivi, quindi, alcune attività diventano più complesse e interiorizzano una spinta alla crescita delle componenti cognitive.

Fig.1 Quanto ritieni corrispondenti rispetto alla tua condizione attuale le seguenti affermazioni?
(punteggi medi, 1=pochissimo, 5=moltissimo)



La crescita di forme di lavoro legate alla conoscenza produce una discontinuità che ha effetti anche in termini di comportamenti sociali. La natura del lavoro cognitivo modifica le aspettative degli imprenditori, che adattano l'idea delle proprie funzioni e del ruolo imprenditoriale. Il successo dell'impresa, infatti, dipende sempre più dalla qualità della prestazione erogata e ciò richiede lavoratori più competenti, consapevoli del proprio contributo, legati a cosa producono. Si tratta di aspetti decisivi per la prestazione che non possono venire regolati dal mero rapporto contrattuale. Si può notare empiricamente che cresce il ricorso a meccanismi, più o meno effettivi, di compartecipazione, di integrazione aziendale, di appropriazione surrettizia delle competenze / conoscenze dei collaboratori.

I mutamenti di comportamento, con riflessi sul sistema delle aspettative, riguardano anche i lavoratori. **Per i lavoratori cognitivi, e parzialmente anche per quelli tradizionali in evoluzione, si manifesta una riarticolazione dei fabbisogni.** L'interesse del soggetto si sposta per focalizzarsi su condizioni di sviluppo competenze, riconoscimento di ruolo, attribuzione di valore al rischio e alla responsabilità, cooperazione funzionale all'apprendimento, riconoscimento della soggettività, ecc.

Non è detto, tutt'altro, che questo processo di maggiore contenuto cognitivo della professione venga riconosciuto. **Pur dentro nuove gerarchie, i comparti dove il lavoro cognitivo viene meglio riconosciuto sono quelli funzionali ai processi di trasformazione capitalistica.** Altri lavori rivolti ad attività diverse possono mantenere uno statuto pregiato (fino a quando?), per motivi storico-culturali o per il ruolo ricoperto nell'organizzazione sociale (libere professioni), ma se sono esterni al circuito di estrazione del profitto (si veda l'esempio dei servizi alla persona), subiscono un processo di svalorizzazione, quanto meno relativa. Questo nuovo scenario suggerito dalla ricerca obbliga il sindacato a valutare quanto le proprie politiche siano coerenti con il sistema di attese che ne deriva.

¹ Abbiamo provvisoriamente definito con il termine "puri" quel segmento di lavoratori cognitivi che presenta le caratteristiche strutturali e soggettive del lavoro cognitivo con maggiore intensità. Questa definizione, che assolve esclusivamente ad una funzione di semplificazione, ma che non vuole essere intesa come categoria gerarchica o valoriale, non esclude la penetrazione di forti elementi e caratteri del lavoro cognitivo negli altri lavoratori, che non possono pertanto essere definiti "non cognitivi", ma piuttosto "altri".

I processi di apprendimento

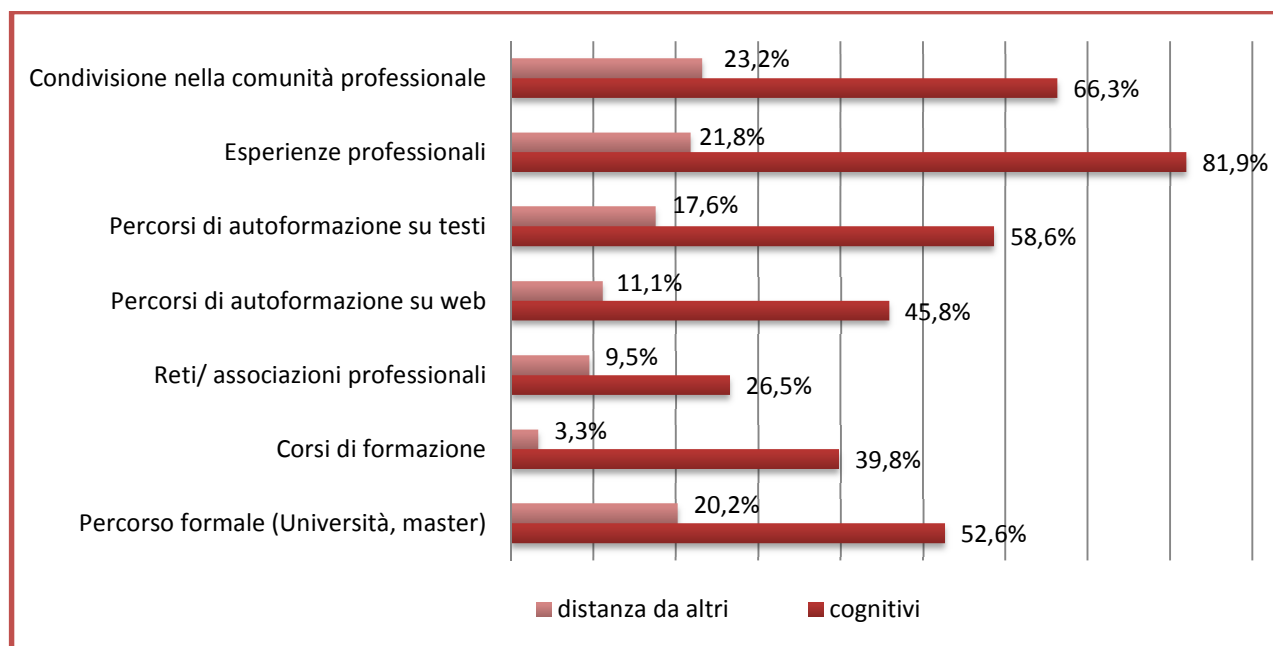
Come già anticipato all'inizio di questo report, una delle acquisizioni più interessanti dell'indagine è aver potuto rilevare che il processo di arricchimento cognitivo del lavoro riguarda ambiti più ampi di quelli che sono solitamente riconosciuti. La nostra analisi conferma che la centralità dei processi di sviluppo cognitivo va ben al di là del "lavoro della conoscenza". Riferimenti allo sviluppo delle competenze come aspetto critico, si trovano sia con riguardo al nucleo centrale del lavoro cognitivo, che negli aggregati più "periferici" della nostra indagine (e probabilmente sarebbero confermati anche in indagini riferite ad altri segmenti del mercato del lavoro). Per questo motivo è essenziale analizzare le differenze, anche in termini di rilevanza e intensità della conoscenza, che caratterizzano il lavoro cognitivo più idealtipico, ma senza trascurare un fenomeno che estende, pur in forme attenuate, dimensioni di lavoro cognitivo in altri segmenti del mondo del lavoro.

Questi elementi segnalano che **il tema dell'apprendimento riveste un ruolo sempre più centrale nelle strategie professionali, soprattutto delle nuove generazioni di lavoratori**. La ricerca mostra che è effettivamente in atto una progressiva diffusione della domanda di sostegno continuo delle competenze. L'indagine attribuisce questo orientamento alla quota di persone che danno un valore elevato alla affermazione "occorre innovare periodicamente il proprio bagaglio di saperi perché questi nel mio settore sono in continua evoluzione". Le risposte sono largamente coerenti, e positive, tra i lavoratori cognitivi (fatto 5 il punteggio massimo, raggiungono una media del 4,63). Tuttavia, anche le figure di buona qualificazione che pur non possono essere qualificate come cognitive, riconoscono la centralità che va attribuita al rinnovamento e al sostegno dei saperi posseduti. È interessante rilevare, peraltro, che la differenza tra lavoratori cognitivi "puri" ed "altri" è ancora più significativa per aspetti che rappresentano un corollario del profilo professionale: essi riguardano "l'intensità delle relazioni"; "la complessità e differenziazione delle mansioni"; "l'investimento emotivo sul lavoro" (la "passione").

Il ruolo dei processi di apprendimento, come preconditione per la crescita delle competenze, assume un grande rilievo anche in termini di strategie di vita dei lavoratori. Se l'orientamento dei lavoratori cognitivi in questa direzione è molto marcato, anche per il resto dell'universo analizzato il tema dell'apprendimento ottiene un elevato riconoscimento. Che si tratti di una "disposizione" che intercetta le aspettative di larghi strati di lavoratori è dimostrato significativamente dal fatto **che il valore della "cultura" è il più citato dai soggetti indagati (seguito da libertà, solidarietà, uguaglianza, pace)**.

Più controverso appare il risultato rispetto alle modalità che possono garantire questi processi di apprendimento (v.fig.2). Per la gran parte dei rispondenti, il canale privilegiato di acquisizione delle competenze è la formazione dal basso di "esperienze professionali" (82%).

Fig.2 Canali di acquisizione delle competenze (valori percentuali e differenza percentuale tra "puri" e "altri")



Anche il lavoro cognitivo in senso stretto, pur collocandosi vicino alla frontiera delle conoscenze di tipo formale, non sfugge a questa sorta di regola ferrea della centralità (in Italia) attribuita alle esperienze pratiche. Peraltro, è significativo che i lavoratori cognitivi, rispetto agli “altri”, diano un forte peso alla “condivisione all’interno della comunità professionale” (66%), a marcare l’emergere di traiettorie che iniziano a prendere le distanze dai modelli consueti.

Tra i percorsi considerati genericamente rilevanti vi sono quelli di “autoformazione su testi” e di “apprendimento formale”. Ovviamente, questo ultimo aspetto registra la specificità del lavoro cognitivo di alto livello, che prevede percorsi universitari, o post-universitari, di formazione, cui si affianca sovente l’inserimento in una comunità professionale che sedimenta esperienze pregiate.

Il lavoratore cognitivo “puro” sembra sentire in maniera decisamente più spiccata la necessità di canali di arricchimento che garantiscano sia la dimensione formale sia quella tacita del ciclo della conoscenza.

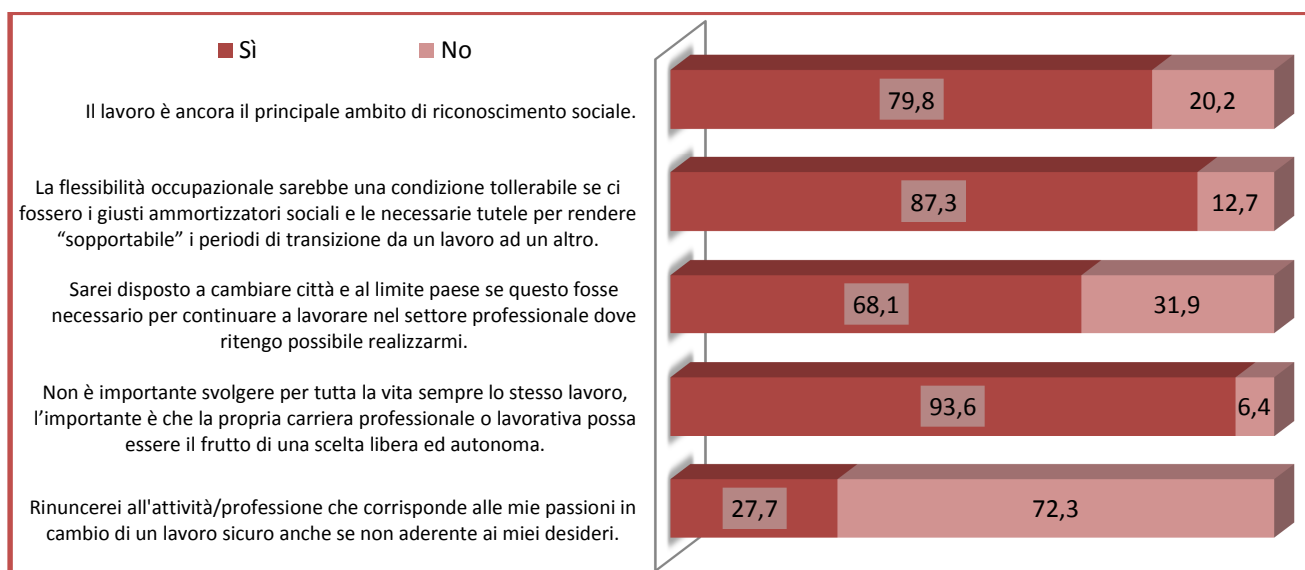
La ricerca segnala, infine, delle differenze tra lavoratori cognitivi “puri” e “altri” sul piano dell’accesso alla formazione, e relative spese. **Un terzo dei lavoratori cognitivi indica che nel corso dell’ultimo anno ha dovuto sostenere spese per la formazione** (tale quota scende a poco più di un quinto fra gli altri). Ciò riflette anche un diverso senso di necessità di questi percorsi. Mentre l’attività di formazione e auto-formazione è data in un certo senso per scontata fra i lavoratori cognitivi: infatti la “possibilità di dedicarsi alla formazione” non costituisce un problema o una criticità, negli “altri” il processo formativo suscita più evidenti forme di inerzia e di affaticamento.

La soggettivazione del lavoro

I processi di cognitivizzazione del lavoro che abbiamo rilevato nel corso dell’analisi comportano una profonda trasformazione della tradizionale relazione tra *tempo* e *valore* all’interno degli attuali processi di produzione. Il tempo sociale e il tempo di lavoro tendono, infatti, a confondersi irrimediabilmente, rendendo molto complicato tracciare dei confini precisi e delineare, quindi, un’efficace contabilità del valore.

Il tentativo del capitalismo di produrre e applicare un criterio di astrazione generale sui diversi tempi sociali produce, in tal senso, un’ambivalenza di fondo. In primo luogo, allarga e approfondisce il campo del potenziale sfruttamento del lavoro – che si determina come pervasivo e risulta sempre più difficile da contrastare ricorrendo alle tradizionali strategie della rappresentanza e del conflitto sindacale. Al contempo, però, tale confusione genera delle **linee di fuga dal lavoro salariato** (e dai suoi pervasivi dispositivi di sfruttamento) **che portano verso una concezione soggettiva nuova del lavoro che sedimenta, a nostro avviso, soprattutto nelle professioni cognitive di alto profilo e nelle giovani generazioni, un orizzonte culturale e valoriale profondamente trasformato rispetto al passato.**

Fig.3 Con quali delle seguenti affermazioni ti senti di concordare?(valori percentuali)



La soggettività, proprio perché oggi rappresenta, contrariamente al passato e alle sue *mute* e oggettivate catene di produzione, un elemento fondamentale del lavoro, appare essere, in questo nuovo scenario, la posta in gioco fondamentale del lavoro cognitivo.

Senza il coraggio di assumere fino in fondo un'analisi del processo contemporaneo di produzione che riconosca l'assoluta urgenza di questo elemento, non ci sembra possibile dire molto sulla *cifra* del lavorare attuale. Cifra ambivalente e per certi versi, occorre ribadirlo, contraddittoria.

Il lavoratore cognitivo da un lato, infatti, **scrive il suo destino lavorativo dentro un processo che richiede un'innovazione continua, riflessiva e sempre aperta alla contingenza** - e dunque anche una postura del lavoro vocazionalmente più *indipendente*, oltretutto centrata sulle proprie aspirazioni - dall'altro, per generare valore e acquisire i saperi che gli servono, deve iscriversi necessariamente all'interno di pratiche e relazioni complesse di cooperazione sociale e condivisione, che i nuovi paradigmi del digitale rendono disponibili anche su scala globale.

La soggettivazione di un lavoro che si fa sempre più cognitivo, dunque, implica livelli di autonomia, mobilità e flessibilità operativa crescenti, e senza dubbio il processo di individualizzazione delle carriere che ne deriva aumenta il rischio di frammentazione anche nel lavoro tradizionale. D'altra parte, però, non si può perdere di vista il fatto che **l'attività cognitiva disegna uno spazio inedito e straordinariamente fecondo di opportunità per il futuro del lavoro prima, e del sindacato poi**. La ricerca mostra che tale ambivalenza va assunta in tutta la sua complessità, per evitare che questa nuova condizione di lavoro venga interpretata solamente come l'esito di un processo corruttivo del lavoro dipendente e delle sue forme di solidarietà tradizionali. È un errore che si rischia di correre, una trappola da evitare accuratamente.

Il fatto rilevante che ci interessa sottolineare è allora che, nonostante questi stessi lavoratori siano difficilmente collocabili nelle categorie giuridiche e statistiche del lavoro tradizionale e che siano sempre di più spinti dal Capitale a ragionare come una particolare *impresa individuale*, essi non sono affatto riconducibili (o per lo meno non lo sono nella maggioranza dei casi, come i nostri dati mettono molto bene in rilievo) dentro un universo valoriale di tipo individualistico. Uno degli aspetti di maggior interesse dell'osservazione è che **il lavoro cognitivo prospetta un rapporto sempre più stringente tra la dimensione "tecnica"** (caratterizzata dalla centralità del paradigma della rete e del linguaggio digitale) **e l'organizzazione necessariamente sociale della sua filiera ri-produttiva**. In particolare, ci pare indicativo il rapporto sempre più stretto tra nuovi strumenti di lavoro e abilità incorporate nel lavoratore sotto forma di saperi, conoscenze e disposizioni/opportunità cooperative (il *networking*).

In altri termini, e più specificamente, gli strumenti professionali dei lavoratori cognitivi non sono più, come sovente accadeva nel lavoro industriale, separabili e opponibili al lavoratore stesso. Gli esiti della ricerca mostrano che lavoro e mezzi di produzione si ricompongono nel corpo del lavoratore cognitivo; in termini marxiani potremmo dire che il capitale variabile e il capitale costante nella produzione basata sull'impiego di lavoro cognitivo tendono a ricomporsi nei corpi dei lavoratori stessi, sottoforma di saperi e "competenze digitali". Questo diventa molto importante se consideriamo che questi stessi strumenti cognitivi hanno bisogno, per essere efficaci ed operativi, di iscriversi in un circuito di produzione e riproduzione che è intrinsecamente sociale, in quanto basato sulla loro condivisione e propagazione tra i diversi utilizzatori.

La centralità dell'elemento soggettivo conferisce dunque al lavoratore cognitivo un inedito atteggiamento, o *postura* sociale, che modifica in profondità il modo in cui il lavoro entra a far parte dell'esperienza sociale e si iscrive nell'immaginario collettivo. D'altra parte, tale postura, espone inevitabilmente il lavoratore cognitivo - soprattutto all'inizio della sua carriera - al grave **rischio di una condizione di "strutturale" fragilità**. Questo problema segnala l'urgenza di adeguare le tradizionali pratiche di rappresentanza e tutela del lavoro a questa tipologia di lavoratori che si muove in ottica post-salariale, o se si preferisce, neo-salariale. Gli esiti della ricerca, quindi, sottolineano la necessità di ripensare, e rinnovare, l'azione sindacale, assumendo fino in fondo la posta in gioco della trasformazione cognitiva del lavoro contemporaneo.

Il profilo dei lavoratori cognitivi

I risultati della ricerca propongono una rappresentazione concreta del profilo dei lavoratori cognitivi. A definire questo profilo concorrono *a)* le variabili professionali, *b)* gli orientamenti strategici, *c)* i meccanismi di auto riconoscimento, *d)* i fattori critici del contesto produttivo.

I lavoratori cognitivi evidenziano un profilo professionale evoluto, con elevata padronanza di saperi pregiati. Tale profilo è sovente esito di percorsi formativi lunghi (laurea o post laurea), esperienze e propensione ad un rinnovamento costante. Il possesso di saperi formali strutturati è arricchito da competenze relazionali (cooperazione, integrazione, attivazione risorse soggettive, autopromozione, ecc.). Sono competenze di rilievo perché il lavoro cognitivo è normalmente situato in un network sociale. I lavoratori vivono di questo tessuto relazionale e ciò facilita l'immedesimazione con l'oggetto del proprio lavoro e con l'ambiente di lavoro. **In ottica professionale, sono considerati rilevanti anche i fattori soft del processo organizzativo (comunicativi, simbolici e relazionali).** In altri contesti si attribuisce ad essi una specifica utilità per la gestione efficace dei rapporti e del clima di lavoro, e nulla di più; nel caso dei lavoratori cognitivi, invece, sono dispositivi essenziali per qualificare l'attività, rendere efficiente il processo cooperativo e garantire margini di libertà organizzativa.

Le variabili professionali significative si completano con le competenze innovative/creative (grado di complessità, creazione nuovi standard operativi, problem solving, ecc.). Esse sono alla base di ogni percorso di distinzione professionale e risultano critiche all'interno dei settori più dinamici.

Una caratteristica di questo profilo professionale è che risulta esposto ad una continua pressione per la validazione dei saperi agiti e per la loro implementazione. **Il lavoro all'interno di contesti così dinamici e competitivi è un fattore di tensione e di incertezza, ma rappresenta anche un elemento di attrazione.** Lo stato di perenne mutamento, le traiettorie innovative, la spinta alla trasformazione, contribuiscono a rendere attraenti le attività, favorendo un rapporto profondo del soggetto con i contenuti del proprio lavoro.

La conoscenza professionale è efficace se agisce in contesti coerenti. Per i lavoratori cognitivi il sapere formale deve trovare un ambito produttivo che riconosce la qualità delle competenze messe al lavoro. Per questo motivo sono disponibili a subire anche il ricatto dell'utilizzabilità pur di operare in contesti sfidanti, che evitano il rischio di un deperimento del patrimonio professionale e di un'inaccettabile dispersione di competenze.

Lo sviluppo di questi saperi, peraltro, ha natura intrinsecamente cooperativa, nel senso che una buona performance richiede occasioni di scambio, di collaborazione, di confronto professionale, di dialogo tra diverse competenze. La forza generativa dell'apprendimento, quindi, si manifesta solo dentro un contesto esperienziale ampio, effettivo o virtuale che sia. Ciò spiega la **necessità di far riferimento a comunità professionali, che possono anche non avere un profilo organizzato ma i cui contorni sono ugualmente riconoscibili da coloro che se ne sentono parte.** Queste strategie d'azione sono molto diffuse tra i lavoratori cognitivi e da esse discendono specifici atteggiamenti. Poiché l'obiettivo primario è la riuscita professionale, essa viene supportata da comportamenti che segnalano l'attitudine al rischio, la centralità dell'apprendimento, l'adesione a circuiti professionali evolutivi, l'immersione nel network sociale.

I comportamenti di questi lavoratori manifestano indipendenza e difesa della propria individualità, con forme di riconoscimento che tendono ad utilizzare una logica di giudizio tra pari. È all'interno della propria comunità che si verifica il riconoscimento professionale e il senso di appartenenza. Diversamente da altre situazioni, peraltro, si privilegia una logica di autosufficienza che non facilita il riconoscimento dall'esterno. Come è naturale, un riconoscimento auto-centrato dipende da un processo di identificazione con l'oggetto del proprio sapere. Aspetti come passione, desiderio, impegno, sono rilevanti per definire i meccanismi di soggettivazione e di identità che contraddistinguono il lavoratore cognitivo. In questo caso, però, passione significa immedesimazione nell'attività, nell'obiettivo e nell'appartenenza al network relazionale, e non corrisponde alle suggestioni integrative di teorie evocanti una visione armoniosa del lavoro nel capitalismo cognitivo.

Che i fattori di riconoscimento si allontanino da quelli tradizionali è dimostrato dagli atteggiamenti degli imprenditori. Per molti il riferimento è al lavoro e alla realizzazione professionale, più che al ruolo e alla gerarchia, per cui si può parlare di imprenditori che non si considerano tali. L'auto-riconoscimento mimetizza una svalutazione di tipo strutturale. Il mercato soddisfa in modo selettivo le loro prospettive di carriera e di crescita professionale, così come dà scarso riconoscimento reddituale e penalizza lo spirito innovativo. Le ragioni di questi comportamenti non sono del tutto chiare: possono essere attribuite ai rapporti asimmetrici che regolano questo mercato del lavoro, ma sembrano incidere anche questioni irrisolte che riguardano la valorizzazione del loro contributo e la quota di risorse destinate ai segmenti del lavoro dipendente.

Gli elementi critici che emergono dal vissuto professionale di questi lavoratori delineano un preciso quadro di priorità. Prioritariamente, essi segnalano **l'esigenza di disporre di autonomia operativa, come condizione per favorire la crescita delle competenze, esprimere le proprie attitudini e valorizzare gli spazi di cooperazione**. Si attendono, inoltre, di vedersi assegnati dei compiti in grado di rispettare la propria identità professionale. La coerenza del *commitment* rispetto alle competenze possedute dal lavoratore cognitivo è misurata dalla disponibilità a garantire esperienze di lavoro dai contenuti innovativi, perché a queste esperienze sono affidate molte delle possibilità di riconoscimento e di valorizzazione che rispondono alle attese di queste figure professionali.

Con uguale intensità si rivendica la possibilità di poter disporre di condizioni che favoriscano la continuità dell'apprendimento. Soprattutto chi lavora in forme più o meno autonome sui versanti più esposti professionalmente, cioè quegli ambienti molto competitivi che sono legati alle trasformazioni produttive (ricerca, consulenza, informatica, ecc.), percepisce l'esigenza di essere immerso in un sistema che favorisce l'accumulo sistematico delle conoscenze. In mancanza di supporti aziendali, vi è la possibilità di ricorrere all'autoformazione, ma questa soluzione ha per sua natura carattere integrativo, oltre ad implicare un impegno oneroso, e non garantisce lo sviluppo consentito dal partecipare ad un processo di largo respiro. **Nelle loro valutazioni i lavoratori cognitivi appaiono convintamente meritocratici**. Peraltro, questa visione si collega ad un apprezzamento per valori quali cultura, libertà, solidarietà, che si vorrebbe applicati anche all'interno del luogo di lavoro.

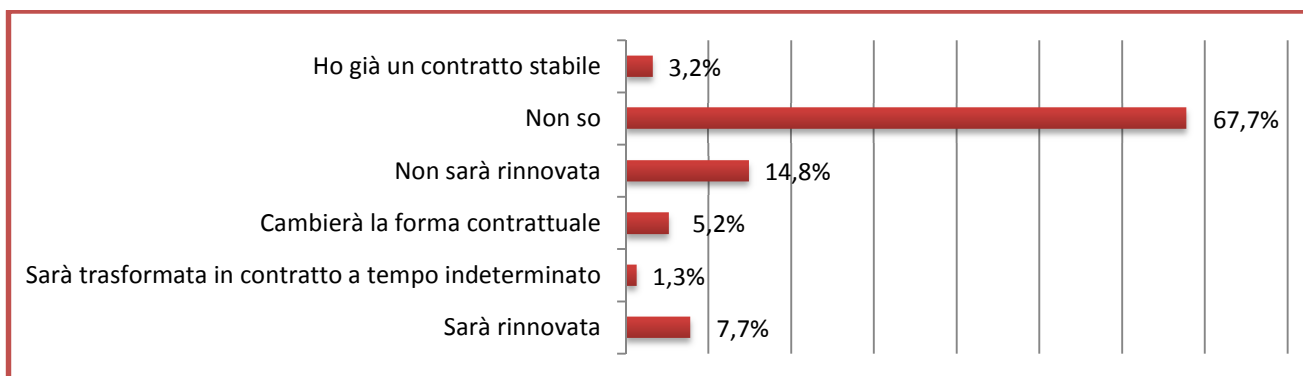
I fattori sopracitati sono alla base del giudizio di gradimento dell'attività. La loro assenza, tutt'altro che infrequente, genera tensioni e insoddisfazioni, che i soggetti registrano come svilimento delle potenzialità del lavoro cognitivo. La loro presenza, invece, favorisce un alto grado di identificazione, un'adesione convinta agli obiettivi, una disposizione a muoversi in sintonia con richieste e necessità.

Le condizioni di vita e di lavoro

L'indagine mette in evidenza che le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori cognitivi sono direttamente influenzate dal farsi più cognitivo e più relazionale del contenuto del lavoro, cui si aggiunge il peso di condizioni contrattuali che appaiono sempre più instabili. La ricerca ha posto l'attenzione su alcune aree specifiche, considerate come gli scenari privilegiati del cambiamento: formazione (formale e informale), condizione contrattuale, autonomia (metodo), tempi di vita e tempi di lavoro, luoghi di lavoro.

Il percorso di formazione formale e informale dei lavoratori cognitivi è fortemente influenzato dalle proprie passioni. Dalle risposte si avverte quanto sia sentita **l'esigenza di una autoformazione continua e di come questa sia spesso finanziata dagli stessi lavoratori**. Peraltro, si rilevano delle dinamiche che sono figlie di un processo di stabilizzazione professionale ancora incerto. Questi lavoratori sono indotti ad utilizzare le proprie competenze in modo da poter agire in ambiti differenziati: in alcuni casi ciò risponde alla volontà di tenersi aperte delle prospettive coerenti con le proprie motivazioni, mentre in altri si è costretti a svolgere più lavori per disporre di redditi che integrino l'insufficienza del primo. Se da un lato si assiste a una progressiva individualizzazione del lavoro, dall'altro si nota l'importanza di tessere una rete di relazioni funzionale alla propria attività lavorativa. Il 14,9% dei lavoratori cognitivi "puri" ha un contratto a tempo indeterminato, il 27,7% è composto dai lavoratori autonomi e il 57,7% ha una forma di contratto a termine. Di questi ultimi il 67,7% dei rispondenti afferma che "non sa" cosa accadrà alla scadenza del contratto (v.fig.4).

Fig.4 In caso di forme contrattuali a termine, cosa accadrà alla scadenza? (valori percentuali)



Questi dati ribadiscono che anche i lavoratori cognitivi non sono esenti dall'instabilità lavorativa, che rischia di amplificare le condizioni di vulnerabilità sociale oggi presenti sul mercato del lavoro.

Il gruppo dei lavoratori cognitivi più distintivo presenta punteggi superiori alla media per quanto riguarda la gestione dell'orario, la scelta dei metodi, la velocità e il ritmo dell'attività lavorativa. Dalle osservazioni, però, emerge che **l'autonomia spesso è ridimensionata dalla necessità di raggiungere gli obiettivi di risultato in tempi brevi**, a discapito dei tempi di vita e prefigurando una forma di autonomia ridotta, una sorta di "eterodirezione indiretta". Rilevanti appaiono le forme di elasticità sul lavoro, giacché **nei periodi di picco lavorativo questi lavoratori possono superare di gran lunga le quaranta ore settimanali lavorative**.

Più che di una crescita del tempo di lavoro a discapito del tempo di vita, le condizioni in atto sembrano portare ad una vera e propria scomparsa dei confini tra i due ambiti. Dalle testimonianze dei lavoratori si legge chiaramente l'incapacità di riuscire a tracciare una linea di demarcazione tra le due sfere. Ciò dipende dalla natura stessa delle competenze messe a valore: le facoltà cognitive, relazionali ed emotive sono costantemente attive e non è possibile individuare un inizio e una fine come per il lavoro strettamente "fisico". Allo stesso tempo, **è estremamente difficile sviluppare una teoria della misura del lavoro, che non appare più riconducibile all'unità temporale**.

A conferma della scomparsa dei confini tra le due dimensioni, il 30% dei lavoratori cognitivi "puri" afferma di lavorare presso la propria abitazione, secondo una tendenza a sovrapporre la sfera domestica con quella lavorativa (*domestication*). Anche in questo caso siamo di fronte ad una ambivalenza: se da un lato questo processo può incrementare l'autonomia nel processo di organizzazione della propria attività, dall'altro rafforza la condizione di isolamento soggettivo e di sovrapposizione tra tempo di vita e di lavoro. In altre parole, i cambiamenti delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori cognitivi che fino ad ora abbiamo messo in luce, sembrano dipendere dalla forte passione e dal coinvolgimento dei soggetti verso l'attività professionale, rendendo in qualche modo più "soportabile" una condizione di sfruttamento e talvolta di autosfruttamento.

Criticità, fabbisogni, sindacalizzazione

La nostra ricerca non ha solo un obiettivo speculativo, ma vuole indagare la trasformazione del lavoro, nelle forme del lavoro cognitivo, per fornire indicazioni sul nuovo quadro che si prospetta al sindacato. L'interrogativo che accompagna l'analisi dei dati raccolti, quindi, deve rispondere al quesito su quale sia il terreno in grado di consentire al sindacato di ricomporre e rilanciare la propria capacità di rappresentanza. Lo studio su fabbisogni e criticità dei processi di produzione che attribuiscono un valore cruciale al lavoro cognitivo, lavoro che si contraddistingue per l'apporto di conoscenze, emozioni, creatività e riflessività dei soggetti, è funzionale, quindi, ad una riflessione sulle prospettive dell'iniziativa sindacale.

Per quanto le trasformazioni in atto disegnano un universo del lavoro difficile da decifrare, espressione anche di esigenze del tutto nuove, è possibile individuare l'affermarsi di nuove esigenze, di richieste antropologicamente differenti, o si può ritenere che il rinnovo delle prassi sindacali debba dipendere, *in primis*, dallo stesso sindacato e dalla sua capacità di produrre nuovi strumenti di intervento?

Le evidenze raccolte dalla ricerca segnalano come il nuovo quadro prospetti la convivenza di condizioni differenziate. Se, da un lato, si riconosce la necessità di mettere a punto una nuova “cassetta degli attrezzi” capace di meglio adattarsi ad un mondo del lavoro in ebollizione, dall’altro si riscontra l’emergere di esigenze lontane dagli istituti classici di tutela sindacale.

È significativo che aspetti che sono centrali per la regolazione sindacale (tipologie contrattuali, rapporti di lavoro, compensi, ecc.) siano presi in relativa considerazione dai lavoratori cognitivi, mentre nel loro orizzonte siano più sentiti aspetti come il peso della burocrazia o la gestione del tempo di lavoro. La voce “gestione del tempo” (in corrispondenza della quale si registrano i valori più alti di criticità incontrata nello svolgimento della propria attività lavorativa), nonostante la sua genericità, invita a riflettere sulla **tracimazione dei tempi di lavoro oltre i limiti “classici” e, viceversa, come gli stessi tempi di vita divengano segmenti attivi del processo di produzione del valore**, influenzando le dinamiche lavorative e trasformandosi esse stesse in qualcosa di “monetizzabile”.

Ovviamente, se i vincoli materiali risultano prevalenti, come nel caso dei lavoratori cognitivi che dichiarano di percepire meno di 1.100 euro netti al mese, gli aspetti più critici ripropongono le dimensioni *hard* del lavoro (“definizione del compenso”, “definizione della tipologia contrattuale”, “rispetto degli accordi contrattuali o di ingaggio”), a segnalare la probabile **presenza di una contrattazione informale ed individuale dai contorni grigi e poco definiti**.

La rilevazione propone questioni più ravvicinate quando l’interrogativo si focalizza sulle azioni di sostegno e di tutela che si ritengono prioritarie rispetto alla propria condizione. In questo caso, infatti, tutte le risposte tendono a rilevare l’esistenza di esigenze molto marcate, che non si differenziano significativamente tra lavoratori cognitivi “puri” e “altri”. Peraltro, risulta evidente come le attese dei lavoratori cognitivi siano diretta conseguenza di uno stato di forte incertezza regolativa: **le loro risposte sottolineano il tema della “regolarità dei pagamenti”, della “continuità lavorativa”, del “sostegno a favore della maternità/paternità”**.

È interessante rilevare le conseguenze che tali difficoltà hanno nell’organizzazione di vita di questi soggetti. La richiesta di interventi di tutela risponde all’impossibilità di programmare la propria vita, la commistione tra tempi pubblici e tempi privati, l’irregolarità di reddito (e, quindi, di consumo), la messa in discussione di diritti vitali (maternità/paternità). Di conseguenza, molte risposte segnalano inevitabilmente l’emergere di una forte attesa per le azioni di sostegno al reddito. A questo proposito, risulta importante evidenziare come siano i più giovani (sotto i 35 anni d’età) a dare forza a questa richiesta, che va collegata al fatto che questa coorte d’età è più esposta ad avviamenti al lavoro con contratti atipici o in forma autonoma, finendo per essere esclusa dalle possibilità di tutela.

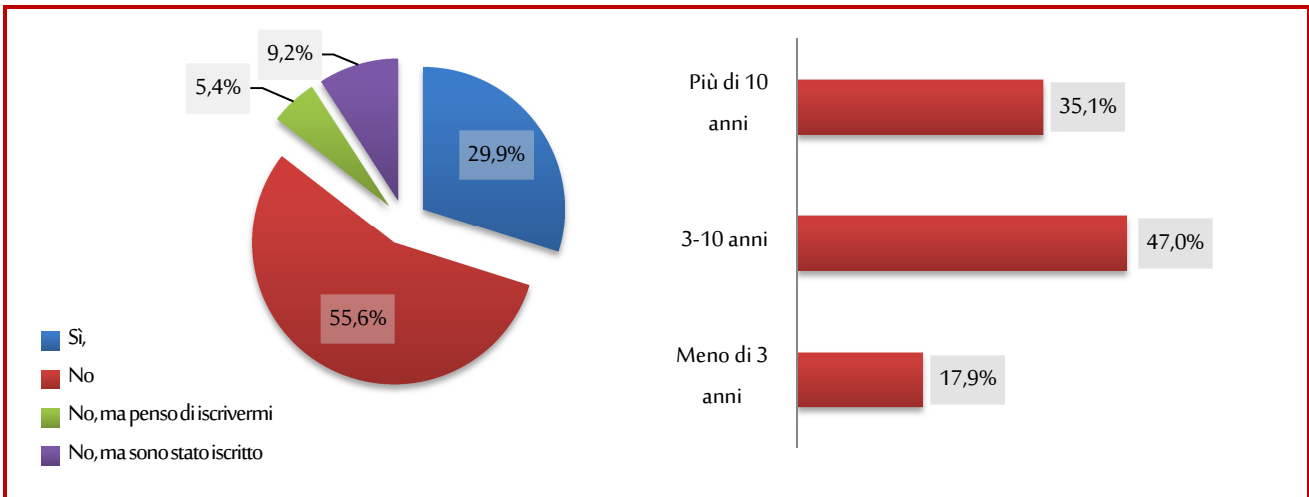
Non è forse indipendente da ciò, che questa fascia di popolazione registri uno dei tassi di sindacalizzazione più basso del nostro universo di lavoratrici e lavoratori cognitivi. Per le modalità della rilevazione, il tasso di iscrizione al sindacato ha un valore puramente indicativo. In ogni caso, appare significativo il fatto che **le categorie più esposte a regolazioni tipicamente di “mercato” mostrino una propensione all’iscrizione al sindacato decisamente bassa**.

Per restare ai dati raccolti, con tutte le prudenze del caso, le oscillazioni maggiori si riscontrano nell’incrocio tra il dato relativo all’iscrizione al sindacato e la tipologia contrattuale: i risultati, infatti, denotano una **percentuale di iscritti vicina al 50% per coloro che dichiarano di lavorare con contratto a tempo indeterminato**.

Il valore “precipita” drasticamente in corrispondenza dei lavoratori autonomi, dove quasi uno su dieci risulta essere iscritto ad un’associazione sindacale, per risalire leggermente, restando pur sempre abbondantemente sotto la media generale (pari al 29,9% dell’insieme dei lavoratori interrogati, come si vede nella figura sottostante), per i lavoratori con contratti a tempo (determinato, co.co.pro, collaborazione occasionale, etc).

Fig.5 Sei iscritto a un sindacato? (valori percentuali)

Fig.6 Da quanto sei iscritto al sindacato? (valori percentuali)



Sempre a titolo puramente indicativo, un ulteriore scostamento nel tasso di sindacalizzazione si riscontra guardando alla disposizione delle risposte per classi di reddito. Sembra di poter dire che ad un incremento del reddito si accompagna una maggior presenza del sindacato. Se vi è un nesso chiaro del dato con la diffusa presenza di contratti a tempo indeterminato, va anche segnalato che ciò mostra la difficoltà del sindacato di intercettare i lavoratori che vivono in condizioni di particolare disagio lavorativo, economico o meno.

Se si riprende la domanda che ha aperto questo paragrafo, dunque, le principali evidenze sottolineano l'ambivalenza delle dinamiche in atto. I due movimenti prevalenti, da una parte l'emergere di radicali novità sul terreno dei fabbisogni del lavoro contemporaneo, dall'altro l'urgenza di un rinnovamento della prassi sindacale, disegnano uno scenario che interroga fortemente il sindacato. Anche grazie al contributo di questa indagine, gli strumenti conoscitivi che possono indicare delle strategie di risposta cominciano ad essere disponibili; ciò che può fare la differenza è la capacità dell'organizzazione di ricercare e favorire una rinnovata prassi sindacale in grado di **tenere assieme sia un'attività contrattuale tradizionale, sia un'iniziativa sindacale forgiata su modelli lavoristi così fortemente alternativi.**

Per concludere e rilanciare

Il percorso di ricerca, che in queste pagine vede una prima restituzione, ha coinvolto un gruppo eterogeneo e diversificato di ricercatori, studiosi, volontari, lavoratori e sindacalisti. Possiamo sicuramente affermare che il primo risultato, tra i tanti messi in evidenza nei paragrafi precedenti, si situa nel processo stesso di ricerca, nella contaminazione - e nell'arricchimento - che ne è scaturito. Del resto, le prime evidenze emerse interrogano così intensamente il gruppo di ricerca e l'organizzazione sindacale, da imporre una fase di ulteriore approfondimento.

Il tema centrale che si è provato a sciogliere, nonostante le complessità e le ambiguità che lo contraddistinguono, è il rapporto tra lavoro e conoscenza, tema al quale anche alcuni luoghi della ricerca accademica dedicano sempre più rilievo. Crediamo che questo rapporto - le ambivalenze che produce, i processi di cognitivizzazione che pone in essere e l'apporto sempre più determinante di conoscenze, emozioni, creatività e riflessività dei soggetti - debba restare al centro del nostro approccio di ricerca e debba rappresentare, laddove possibile, un elemento di radicale riflessione per la stessa organizzazione sindacale.

