

Riflessioni da un progetto europeo

RINNOVARE LA RAPPRESENTANZA TRA DIMENSIONE INDIVIDUALE E MISSIONE COLLETTIVA

Francesco Lauria

1. Il progetto BreakBack

La Cisl ha da poco terminato un importante progetto europeo che si è concentrato sull'erogazione di servizi individuali ("servicing") come strategia attraverso la quale il sindacato si impegna a mantenere e ad estendere la propria membership, raggiungendo, in particolare, gruppi e individui che sono spesso esclusi dalla tutela e dalla rappresentanza.

Abbiamo deciso di denominare questo progetto: **BreakBack** (*Break up to get back together* – "Romper" per ricostruire insieme" – www.breakback.cisl.it) proprio per dare il senso di una ricomposizione innovativa della rappresentanza attraverso la personalizzazione (non la mera individualizzazione!) delle tutele e dei servizi individuali.

Il progetto si è concentrato prioritariamente su figure comunemente identificate come "vulnerabili" come i lavoratori delle piattaforme, autonomi e disoccupati, ma ha ampliato il proprio campo di azione anche a figure difficilmente sindacalizzate, come i quadri e le alte professionalità. Sono state sviluppate anche piste di riflessioni valide per tutti gli ambiti lavorativi e sindacali mettendo a raffronto ser-

vizi innovativi e servizi tradizionali.

BreakBack si è sviluppato su tre obiettivi principali.

Il primo è stato quello di valutare quali strategie i sindacati adottano per superare la disaffezione dei lavoratori alla partecipazione attiva nelle pratiche di rappresentanza degli interessi.

Il secondo, quello di raccogliere e descrivere la varietà dei servizi individuali sindacali forniti in cinque paesi europei (Belgio, Danimarca, Italia, Lituania e Spagna).

Il terzo, quello di valutare l'efficacia di questa strategia dal punto di vista della "rivitalizzazione" associativa collettiva.

2. Una ricerca su servizi innovativi e sindacalizzazione

Nell'ambito del partenariato che ha coinvolto, oltre alla Cisl e alla Fondazione Tarantelli, la Confederazione Europea dei Sindacati, l'Università di Firenze, l'Università autonoma di Barcellona, l'Università di Copenaghen, il Centro di Ricerche Europeo Diesis, l'Università di Vilnius, ci siamo posti l'intento di analizzare se la fornitura di servizi individuali porti contemporaneamente ad un aumento delle iscrizioni e a una crescita del coinvolgimento dei lavoratori nelle attività sindacali.

Può essere utile ricapitolare brevemente come si è svolto il percorso di ricerca.

Da marzo 2019 i cinque team di ricerca nazionali hanno intrapreso un programma in



tre fasi, pur dovendo affrontare, ad un certo punto, le inevitabili criticità dettate dalla pandemia.

Nella prima, i ricercatori hanno intervistato 4-5 figure chiave ad alto livello per paese, con l'obiettivo di indagare se i sindacati confederali europei si possiedono un'adeguata strategia di rivitalizzazione associativa e se questa strategia implicasse la fornitura di servizi innovativi.

La seconda fase si è basata su un approccio di studio dei casi con un'analisi approfondita delle attività di tutela individuale, intervistando i sindacalisti che hanno organizzato la fornitura dei servizi e raccogliendo, tramite web survey e focus group, le opinioni degli utenti dei servizi stessi.

La terza ha visto confronti nazionali ed europei (Policy Lab) tra ricercatori e sindacalisti, ad ogni livello, per analizzare gli studi di caso nei diversi contesti di riferimento e una conferenza internazionale, svoltasi presso il Centro Studi di Firenze, che ha messo a confronto sindacalisti da ogni parte d'Europa e studiosi di relazioni industriali.

3. Una breve panoramica

Come è facilmente intuibile, abbiamo incontrato sistemi di relazioni industriali, strategie sindacali e servizi individuali estremamente differenziati.

In alcuni casi, il "servicing" rappresenta una tradizione di lunga data e altamente istituzionalizzata (per esempio, Belgio, Danimarca), in altri è comunque consolidata (Italia, Spagna) in altri ancora, è una caratteristica relativamente nuova (Lituania).

Chiaramente tutti i sistemi nazionali sono in evoluzione.

In Italia, da molto tempo, come è noto, le principali organizzazioni sindacali forniscono a iscritti e cittadini supporto e servizi in diversi campi, come l'assicurazione sociale, l'assistenza fiscale e la protezione dei consumatori.



In generale, la fornitura di servizi è però ampiamente considerata come un campo strategico per affrontare un rapporto sempre più individualizzato tra lavoratori e sindacati e con una forza lavoro altamente frammentata.

L'allargamento dei servizi e la costruzione di dimensioni sindacali innovative appare un aspetto strategico comune alle tre confederazioni, anche se l'enfasi su queste attività e il loro ruolo in relazione alle tendenze degli iscritti sono percepiti in modo diverso e non sempre continuativo.

L'orientamento generale è quello di rafforzare gli strumenti e gli sportelli esistenti attraverso una maggiore differenziazione che possa andare incontro a categorie di persone escluse dai servizi stessi; di sviluppare strumenti bilaterali; di fornire risposte innovative per specifiche fasce del mercato del lavoro attraverso iniziative dedicate.

In questo solco si collocano le esperienze Cisl analizzate nel progetto: da Vivace! (community dei lavoratori autonomi e indipendenti), a Sportello Lavoro (in particolare nel territorio di Firenze-Prato), alle esperienze di co-working nelle sedi sindacali (ad es. Cisl di Vicenza).

4. Quale impatto quantitativo e qualitativo sulla sindacalizzazione e sulle trasformazioni della rappresentanza?

Per quanto riguarda i servizi, in particolare quelli innovativi, valutarne l'impatto sul tesseramento non è semplice.

sindacali tradizionali, come la contrattazione collettiva e la mobilitazione.

Quello che la ricerca del progetto BreakBack mostra è che tra il servicing (tradizionale e non) e l'organizing, abbiamo approcci intermedi, che potremmo definire proprio come "servicing strategico", poiché si basano sulla fornitura di servizi individuali e "collettivizzanti".

Questi servizi si rivolgono spesso a gruppi sociali caratterizzati da un basso senso di identità e legittimità collettiva (sia fuori che dentro le organizzazioni sindacali).

I servizi collettivizzanti rispondono a specifici bisogni individuali, ma hanno una funzione collettiva esplicita o latente.

In altre parole, mirano a "costruire" gradualmente una risposta collettiva, aprendo la strada a possibili azioni future e a dimensioni di rappresentanza condivisa, spesso attraverso forme associative e organizzative diverse dal sindacalismo tradizionale.

La ricerca mostra che in tutta Europa, pur a macchia di leopardo, stanno emergendo nuove forme di sindacalismo volte a creare nuove comunità di lavoratori "frammentati" come primo passo verso la creazione di identità e azione collettiva.

6. Un dibattito che continua e non può che interessare la Cisl Scuola

Ho esposto tematiche complesse e in veloce cambiamento che non si esauriscono certo con la ricerca del progetto BreakBack e che necessitano di un ampio dibattito.

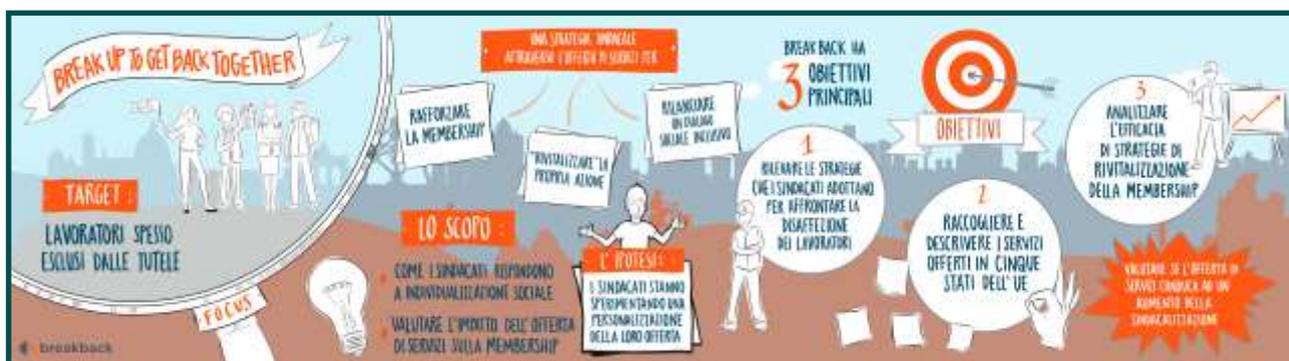
Anche nell'ambito del raggio di azione della Cisl Scuola si possono cogliere alcuni specifici elementi di interesse rispetto alla ricerca.

La frammentazione dei bisogni e delle aspirazioni riguarda anche i bacini di utenza "tradizionali" del sindacato ed interseca questioni tipicamente contrattuali.

Al tempo spesso, vi sono figure identificabili come più "deboli" (educatori, formatori professionali, insegnanti delle scuole private) o il vasto mondo del precariato della scuola che, sempre più spesso, si avvicinano alle organizzazioni di rappresentanza sindacale per risolvere un bisogno specifico (qui ed ora!) e per utilizzare un servizio individuale.

Vi sono già diverse esperienze interessanti di "traghettaggio" di queste vertenze e occasioni individuali per "trasportare" le persone verso una dimensione collettiva e associativa. In questo ambito i percorsi formativi (ad esempio in preparazione ai concorsi) o informativi (accesso alle graduatorie etc.) rappresentano un'importante occasione, amplificata dalla necessità di risolvere le complessità dettate dalla pandemia in un contesto di frammentazione sociale e di velocissima evoluzione del quadro normativo.

Altri temi di sviluppo potrebbero essere dettati dall'ulteriore valorizzazione in una dimensione associativa del sistema delle polizze individuali connesse all'iscrizione sindacale o dalla promozione, in un'ottica di sostenibilità nel tempo, di community online territoriali e professionali, volte prioritariamente all'aggiornamento individuale, ma che non si



esauriscano al mero raggiungimento dello scopo specifico.

Ulteriore scenario, infine, è il possibile rafforzamento, per il sostegno degli insegnanti, da giocare anche in una dimensione collettiva, innovativa e comunitaria, degli istituti di formazione e aggiornamento promossi dalla Cisl Scuola e accreditati presso il Ministero dell'Istruzione, come Irsef/Irfed.

Complici gli effetti della pandemia, i sindacati stanno sperimentando, in tutto il mondo, nuovi linguaggi, pratiche e strategie per adattarsi a un mondo del lavoro ormai completamente diverso da quello in cui hanno

consolidato le loro organizzazioni nel Novecento.

Anche per questo la discussione sul rapporto tra servizi tradizionali e servizi collettivizzanti, ma anche sul futuro della rappresentanza e della tutela sindacale in un mondo del lavoro sempre più frammentato e digitalizzato apre scenari interessanti e su cui occorre intrecciare una pluralità di sguardi e di competenze multidisciplinari.

Anche per questo tale dibattito non può che intersecarsi con la riflessione sul il futuro della rappresentanza nel mondo dell'istruzione e della formazione.

PROFILI DI UNA SCUOLA CHE CAMBIA
IN PRIMA PERSONA, AL PLURALE



CISL SCUOLA NAZIONALE

Via Angelo Bagnoni n. 800153 Roma

Tel.: 06588111
Fax: 065881713
mail: cisl.scuola@cisl.it

Scrivici, se vuoi,
al seguente indirizzo:

redazione.scuola@cisl.it

www.cislscuola.it
