

m *marxista*

NUOVA SERIE

Analisi e contributi per ripensare la sinistra

Liguori

Ricordo di Aldo Zanardo

Osservatorio

Mele

La storia è scoppiata

Di Nunzio

Salari, precarietà, innovazione: le nuove sfide per il sindacato. Una inchiesta della Cgil sul lavoro

Brasini, Panarello,
Tassinari

L'inverno demografico e la politica di popolazione del (neo)fascismo

Menéndez

La "legge fondamentale" tedesca riscritta con un blitz

La lezione di Aldo Tortorella

Tortorella

Dal "primo" al "secondo" Berlinguer

Laboratorio culturale

Pannone

Capitale fittizio o capitale reale? Qualcosa è cambiato dai tempi di Marx

Vaccaro

Axel Honneth e la teoria critica

Capitani e Villa

Benigno: un partigiano "disarmato". Dossetti e un «irriducibile antifascismo»

Magliacane

Frantz Fanon e la nascita della psicologia di massa del colonialismo

Schede critiche

Liguori

Di cosa parliamo quando parliamo di rivoluzione

Petruciani

Lavoro e democrazia

Bifone

Dalla Pantera ai populismi

Infranca

Ipotesi per il socialismo



2025 luglio-agosto

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE
D.L.353/03 (CONV.IN L.N°46 DEL 27/02/2004) ART. 1 COMMA 1 C/ RM/11/2017

RIVISTA BIMESTRALE
n. 4 • luglio-agosto 2025

Direttori

Alberto Leiss e Guido Liguori

Comitato di direzione

Piero Di Siena, Roberto Finelli, Mattia Gambilonghi, Alfiero Grandi, Alberto Leiss (redattore-capo), Guido Liguori (redattore-capo), Giorgio Mele, E. Igor Mineo, Antonella Palumbo, Stefano Petrucciani, Vincenzo Vita

Promozione e diffusione

Franco Argada, Sergio Caserta

Comitato editoriale

Fulvia Bandoli, Francesco Barbagallo, Riccardo Bellofiore, Maria Luisa Boccia, Emiliano Brancaccio, Gloria Buffo, Alberto Burgio, Lorenzo Calabi, Valerio Calzolaio, Giuseppe Cantillo, Luciana Castellina, Luigi Cavallaro, Giorgio Cremaschi, Angelo d'Orsi, Mario Dogliani, Ida Dominijanni, Marco Doria, Paolo Favilli, Roberto Finzi, Eleonora Forenza, Elena Gagliasso, Francesco Garibaldo, Dino Greco, Antonino Infranca, Maurizio Lichtner, Vincenzo Magni, Giacomo Marramao, Renzo Martinelli, Carlo Montaleone, Corrado Morgia, Marcello Musto, Claudio Natoli, Romeo Orlandi, Marina Paladini Musitelli, Letizia Paolozzi, Liliana Rampello, Gianni Rinaldini, Mario Sai, Cesare Salvi, Gianpasquale Santomassimo, Mario Santostasi, Pasquale Voza, Grazia Zuffa

Corrispondenti esteri

Alastair Davidson (Australia)
Marco A. Nogueira (Brasile)
Donald Sassoon (Regno Unito)

Direttore responsabile

Alberto Leiss

Proprietà della testata

Associazione Critica Marxista

Editore e redazione

Futura s.r.l.
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma
criticamarxistaredazione@gmail.com
www.criticamarxista.net
Iscrizione al R.O.C. n. 6271

Abbonamenti 2025

Informazioni: abbonamenti@futura.cgil.it
tel. 06 44888229
abbonamento ordinario: 60,00 euro
abbonamento estero: 120,00 euro
abbonamento sostenitore: 120,00 euro
abbonamento versione elettronica: 35,00 euro
un fascicolo: 14,00 euro - arretrato: 18,00 euro
bonifico bancario su c/c presso
Banca Monte dei Paschi di Siena
IBAN: IT 34 A 01030 03201 000002725951

Registrazione al Tribunale di Roma
Sezione Registro Stampa n. 8975 del
12/1/1963

Stampa: OGRARO s.r.l.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Finito di stampare nel mese di ottobre 2025

Guido Liguori, Ricordo di Aldo Zannardo 3

9

Osservatorio

Giorgio Mele, La storia è scoppiata 9

Daniele Di Nunzio, Salari, precarietà, innovazione: le nuove sfide per il sindacato. Una inchiesta della Cgil sul lavoro 13

Sergio Brasini, Demetrio Panarello, Giorgio Tassinari, L'inverno demografico e la politica di popolazione del (neo)fascismo 20

Agustín José Menéndez, La "legge fondamentale" tedesca riscritta con un blitz 29

La lezione di Aldo Tortorella

Aldo Tortorella, Dal "primo" al "secondo" Berlinguer 39

43

Laboratorio culturale

Andrea Pannone, Capitale fittizio o capitale reale? Qualcosa è cambiato dai tempi di Marx 43

Giovambattista Vaccaro, Axel Honneth e la teoria critica 53

Lorenzo Capitani e Roberto Villa, Benigno: un partigiano "disarmato". Dossetti e un «irriducibile antifascismo» 63

Alessia J. Magliacane, Frantz Fanon e la nascita della psicologia di massa del colonialismo 71

Schede critiche

Guido Liguori, Di cosa parliamo quando parliamo di rivoluzione 75

Stefano Petrucciani, Lavoro e democrazia 76

Matteo Bifone, Dalla Pantera ai populismi 78

Antonino Infranca, Ipotesi per il socialismo 79

SALARI, PRECARIETÀ, INNOVAZIONE: LE NUOVE SFIDE PER IL SINDACATO. UNA INCHIESTA DELLA CGIL SUL LAVORO

Daniele Di Nunzio

Una ricerca capillare della Fondazione Di Vittorio ha coinvolto 50 mila persone tra lavoratori, lavoratrici, studiosi e quadri sindacali. Retribuzioni insufficienti, paura della disoccupazione, scarsa qualità: un quadro di richieste molto articolato e in continuo mutamento. Le particolarità del lavoro autonomo e l'attenzione ai bisogni individuali. Quali prospettive per la ricomposizione dell'azione collettiva.

L'inchiesta sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di cui qui si parla è stata promossa dalla Cgil nazionale, in collaborazione con le categorie e le strutture sindacali, e condotta dalla Fondazione Di Vittorio con un gruppo di ricerca interdisciplinare composto da esperti dei centri studi sindacali e delle università¹.

L'obiettivo dell'inchiesta è stato quello di indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, per comprenderne i bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e l'azione del sindacato. Il questionario era rivolto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, in ogni settore, con qualsiasi professione e tipologia contrattuale. Hanno partecipato all'inchiesta circa cinquantamila persone e i questionari validi sono stati 31.014.

Questo articolo presenta prima la metodologia dell'inchiesta, collo-

candola nel lungo percorso di ricerca-azione che caratterizza il movimento sindacale, poi sono riportati alcuni risultati particolarmente significativi e, infine, sono riasunte alcune delle sfide che si presentano per l'azione sindacale. I bisogni espressi dalle lavoratrici/tori comportano la messa in discussione del modello complessivo di sviluppo e, anche, un cambiamento di ordine paradigmatico delle logiche di azione collettiva per fronteggiare la frammentazione, la dinamicità e la molteplicità delle forme di lavoro.

Esperienze e metodo di ricerca-intervento

Come evidenziato da Alain Touraine², il movimento dei lavoratori attraverso l'elaborazione collettiva interpreta la propria condizione e

la complessità della vita sociale, alimentando delle azioni più o meno conflittuali volte a favorire la soggettivazione dei lavoratori e a contrastare i rapporti di forza con gli attori dominanti, contendendo a questi ultimi gli orientamenti culturali che definiscono l'epoca moderna.

La ricerca-azione assume un ruolo specifico in questo ampio processo di elaborazione collettiva del sindacato e la prima forma di conoscenza resta quella delle assemblee, delle riunioni, dei coordinamenti, degli incontri formali e informali che lavoratori e rappresentanti sindacali svolgono ogni giorno. La conoscenza, per agire, parte dall'esperienza e dalle relazioni che lavoratrici e lavoratori vivono e praticano, e l'inchiesta cerca di restituire una parte di questa elaborazione sistematizzandola al fi-

ne di favorire anche delle comparazioni tra le condizioni e i bisogni.

Nel contesto italiano, l'inchiesta tramite questionario ha assunto una forma strutturata a partire dagli anni Sessanta del secolo scorso, quando il movimento operaio italiano si confrontò con i processi di industrializzazione e avvertì la necessità di implementare le proprie conoscenze per affermarsi come un soggetto portatore di un punto di vista autonomo sull'organizzazione del lavoro e sulle dinamiche di sviluppo del Paese.

Quei decenni di forte trasformazione del lavoro sono stati caratterizzati dalla proliferazione di numerose indagini sia sugli orientamenti culturali e politici dei lavoratori³ sia, più specificatamente, sui modelli organizzativi e la qualità del lavoro.

In quegli anni, si sono sviluppate metodologie di co-ricerca molto strutturate e differenziate⁴ e numerose esperienze meno codificate che sono state condotte nei luoghi di lavoro attraverso la partecipazione dei delegati e la collaborazione con la comunità scientifica, in particolare con i medici, per la tutela della salute e sicurezza, come le inchieste nelle fabbriche raccolte nel Centro di ricerca e documentazione a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso⁵.

Queste esperienze di inchiesta, prodotte in maniera più o meno spontanea e su piccola scala oppure coordinate dalle organizzazioni sindacali, su scala più ampia, sono proseguite negli anni seguenti e, tra le più recenti, in questa se-

de ne ricordiamo alcune promosse dalla Cgil: l'inchiesta condotta nel 2005 in occasione del centenario della Cgil⁶; l'inchiesta in ambito metalmeccanico condotta da Fiom nel 2008⁷; l'inchiesta negli stabilimenti di Fca e di Cnh condotta sempre da Fiom nel 2019⁸; le inchieste sul professionismo autonomo ad alta qualifica, per favorire l'analisi e l'inclusione di queste forme di lavoro nell'azione sindacale⁹; le inchieste promosse dall'Inca sullo stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo di rafforzare i percorsi di tutela individuale e di rappresentanza collettiva, con una stretta collaborazione con le Camere del lavoro e i medici del patronato¹⁰; le tante inchieste condotte a livello settoriale e aziendale, come nei settori della conoscenza promosse dalla Flc sul lavoro da remoto degli insegnanti durante la pandemia di Covid-19¹¹.

L'inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori qua presentata si configura come una ricerca-intervento finalizzata a generare analisi e azioni attraverso la relazione tra studiosi e attori del contesto d'indagine. Questa inchiesta, dunque, si colloca nel panorama ampio delle indagini sindacali tramite questionario strutturato con una delle proprie specificità metodologiche nella definizione degli obiettivi e nelle modalità con cui è sviluppata.

L'obiettivo generale dell'inchiesta è stato quello di indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori partendo dalla loro espe-

rienza e dal loro punto di vista, per comprendere i bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e l'azione del sindacato. A partire da questo obiettivo di carattere generale, possiamo identificare tre obiettivi specifici, propri delle ricerche-intervento¹²: a) conoscenza scientifica (contribuire a implementare le conoscenze scientifiche sui temi centrali dell'inchiesta); b) azione collettiva (contribuire al rafforzamento dell'azione sindacale, in particolare attraverso l'acquisizione di maggiori conoscenze sul punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, in un percorso di ricerca condotto in stretta collaborazione con le diverse strutture della Cgil); c) coinvolgimento individuale (favorire il coinvolgimento individuale, sia degli attori che partecipano alla costruzione dell'inchiesta sia di chi risponde al questionario, attraverso un'inchiesta aperta a tutte/i quelle/i che volessero partecipare).

Dal punto di vista delle modalità, la ricerca-intervento tenta di coinvolgere gli attori in tutto il processo di indagine, con una «restituzione diffusa e trasformativa»¹³: «diffusa» perché cerca di favorire la partecipazione degli attori e la collaborazione con i ricercatori in ogni fase della ricerca (dalla definizione delle domande all'analisi dei risultati, favorendo una co-produzione delle conoscenze); «trasformativa» perché interviene sul senso dell'azione tanto degli attori quanto dei ricercatori, portandoli a riflettere su sé stessi e sull'azione collettiva. In questo processo, gli attori condividono conoscenze, riflettono cri-

ticamente sulle proprie esperienze e prendono coscienza della loro situazione al fine, eventualmente, di modificarla.

Nello specifico, l'inchiesta ha adottato un modello gestionale e organizzativo fortemente strutturato, attraverso l'utilizzo di Comitati di pilotaggio congiunti tra ricercatori e sindacalisti che hanno definito insieme ogni fase progettuale. L'inchiesta è stata condotta attraverso tre livelli di collaborazione e di gestione condivisa: *a)* un gruppo di ricerca inter-disciplinare a cui hanno partecipato ricercatrici e ricercatori esperti di scienze sociali, economiche e statistiche della Fondazione Di Vittorio, Università ed Enti di ricerca, Istituti di ricerca e Uffici studi delle categorie sindacali; *b)* un comitato di pilotaggio nazionale a cui partecipano tutte le categorie sindacali (Filcams, Filctem, Fillea, Filt, Fiom, Fisac, Flai, Flc, Fp, Nidil, Slc, Spi); *c)* la collaborazione con le strutture sindacali territoriali, le Camere del lavoro, il patronato Inca e i servizi del Caaf, Auser, Futura, Collettiva.it e altre organizzazioni collaterali della Cgil.

I risultati della ricerca

Il campione intercettato: limiti e opportunità dell'inclusione sindacale. L'inchiesta era aperta a tutte/i le lavoratrici/lavoratori. Non erano presenti criteri di selezione a priori (chiunque poteva rispondere) e dunque il campione finale, di tipo "non probabilistico", rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavo-

ratrici e i lavoratori intercettati dall'inchiesta attraverso le reti sindacali della Cgil, che hanno consentito di raggiungere anche lavoratori non iscritti al sindacato o iscritti ad altri sindacati.

In particolare, l'inchiesta restituisce il punto di vista di una platea di riferimento numericamente rilevante per l'organizzazione sindacale (*core membership*¹⁴) con una forte presenza di imprese medie e grandi, una maggiore concentrazione nel Centro e Nord Italia, un'elevata incidenza di iscritte/i e rappresentanti sindacali.

Considerando queste caratteristiche del campione, emerge un racconto del lavoro che riporta meno il punto di vista dei più esclusi, di chi lavora nelle imprese più piccole, nel Sud Italia, dei migranti così come dei più giovani: soggetti e contesti nei quali l'azione sindacale necessita di essere rafforzata, e dove l'inchiesta stessa ha avuto maggiori difficoltà nella diffusione.

D'altra parte, la composizione del campione rileva la capacità del sindacato di diffondere l'inchiesta in tutti i settori e le tipologie professionali e contrattuali (anche atipiche), mostrando l'ampia varietà di profili occupazionali, condizioni di lavoro, contesti d'impresa, biografie individuali, con cui si confronta l'azione sindacale.

Di seguito, è riportata una selezione dei risultati, focalizzando alcuni aspetti relativi all'organizzazione del lavoro e al rapporto con il sindacato.

Intensità del lavoro. L'intensità del lavoro è molto elevata per circa

un terzo dei rispondenti, in particolare considerando le scadenze temporali rigide e strette (affrontate "spesso" nel 38,5% dei casi), i ritmi e i carichi di lavoro eccessivi (35,7% e 33%).

Autonomia, controllo e partecipazione. Considerando gli spazi di autonomia, il campione presenta per la maggior parte dei limiti nell'autodeterminazione degli orari (non può mai sceglierli la metà del campione), dei metodi (mai il 36,5%) e nella partecipazione alla definizione degli obiettivi (mai il 41,8%).

Tempi di lavoro: straordinari non retribuiti. Gli straordinari non retribuiti sono svolti "spesso" per il 14,4% del campione, e questo problema si presenta in misura trasversale sia nelle professioni a bassa qualifica (es. agricoltura) che in quelli ad alta qualifica (es. informatica).

I redditi da lavoro diminuiscono mentre aumenta il tempo di lavoro. Dall'inizio della pandemia di Covid-19 (marzo 2020) circa un quarto dei rispondenti (23%) dichiara che il tempo di lavoro è aumentato mentre la retribuzione è rimasta stabile (18%) o, addirittura, è diminuita (5%).

Lavoro da casa: tra polarizzazione delle opportunità e richieste di implementazione. Il 21% degli intervistati dichiara di lavorare da remoto ed emergono delle richieste di implementazione: coloro che attualmente non lavorano da casa ma vorrebbero farlo sono il 18,4%.

Conciliazione. Il 33,2% è poco o per nulla soddisfatto della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (senza differenze significative tra

donne e uomini ma bisogna considerare il maggiore part time svolto dalle donne).

Innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale. La maggior parte delle imprese (due su tre) in cui lavorano i rispondenti si caratterizza per una bassa propensione all'innovazione, sia di processo/prodotto che in relazione alla tutela dell'ambiente.

La dequalificazione del lavoro. Nel 2021 il 38% non ha svolto nessuna attività di formazione professionale in servizio. Un bisogno, quello di qualificazione, che emerge anche tra le priorità per la contrattazione aziendale, considerando che la formazione è la seconda priorità individuata dai rispondenti, dopo le retribuzioni.

Modelli organizzativi e qualità del lavoro. Le analisi rilevano un'associazione tra i contesti più innovativi e un maggior grado di autonomia e partecipazione dei lavoratori, con giudizi migliori rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di tutela per la salute e sicurezza.

Le paure per il proprio futuro occupazionale. Considerando il futuro aziendale, le prospettive future per molti sono negative: il 68,6% ritiene che si andrà verso una riduzione del personale; il 17,8% che ci saranno delle delocalizzazioni e il 17,4% che chiuderanno delle attività aziendali.

Il ruolo determinante delle assemblee e della rappresentanza sindacale. La presenza sindacale nei luoghi di lavoro appare fondamentale, sebbene i servizi individuali siano in ascesa. Considerando i contatti con il sindacato nell'ultimo an-

no, il 16,5% dichiara di non avere partecipato a nessuna iniziativa sindacale (una quota che sale al 48,5% per i non iscritti al sindacato) e l'attività con i più alti tassi di partecipazione è quella delle assemblee sindacali (quasi la metà dei rispondenti) che supera gli scioperi e le manifestazioni (sia per gli iscritti che per i non iscritti).

Dove c'è il sindacato le retribuzioni sono più alte. Si registra una relazione tra i livelli più elevati di retribuzione e i contesti nei quali è presente un accordo aziendale/di secondo livello: tra chi ha un reddito da lavoro che supera i 35.000 euro netti annuali, oltre il 70% dichiara la presenza di un accordo aziendale di secondo livello; tra chi ha fino a 15.000 euro, questa quota non supera il 23%.

Aspettative per la contrattazione aziendale. Riguardo agli aspetti principali che andrebbero migliorati nella propria impresa/ente i rispondenti potevano indicare massimo tre priorità. Al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'inquadramento e della retribuzione (68,5%), seguito dall'esigenza di formazione professionale (29,4%), dall'aumento del personale stabile/stabilizzazioni (27,7%) e dalla gestione dei carichi di lavoro (25,9%).

Aspettative per la negoziazione nazionale con le istituzioni. Riguardo agli aspetti principali sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni i rispondenti, anche in questo caso, potevano indicare massimo tre priorità. Le questioni economiche e occupazionali emergono come le prio-

rità per l'azione sindacale: al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'aumento dei salari (68%), seguito dalla difesa e aumento dell'occupazione (44,7%) e dal contrasto alla precarietà (42,7%).

Le specificità del lavoro autonomo. L'analisi dei rispondenti in partita iva (condotta con un questionario separato) mostra le specificità proprie del professionismo autonomo che comportano una ridefinizione dell'azione sindacale verso il rafforzamento delle reti con le associazioni professionali e i gruppi auto-organizzati. La maggior parte dei professionisti chiede più diritti per fronteggiare la discontinuità del lavoro e il rafforzamento dei servizi sindacali nelle Camere del lavoro, in particolare quelli per le informazioni professionali e l'assistenza nelle vertenze con i committenti. L'aumento del reddito da lavoro e la lotta alla precarietà emergono come priorità comuni che mettono in relazione il professionismo autonomo con il lavoro dipendente, sebbene con modalità e declinazioni diverse.

Crisi del lavoro e crisi del modello di sviluppo contemporaneo

Attualmente, siamo dentro un paradigma socio-economico caratterizzato da un'elevata flessibilità, molteplicità e costante evoluzione delle modalità con cui si lavora e questo si traduce in molteplici modelli produttivi, in differenti esperienze di lavoro individuali e in percorsi di lotta diversificati.

Il mondo è in frantumi e – al tempo stesso – è eterogeneo, con una spinta continua verso il cambiamento e la differenziazione. In questo scenario, la ricomposizione dei frammenti, la lotta collettiva, dunque, appare come un processo altamente complesso e dinamico, se vogliamo anche ambivalente, lontano da visioni omogenee, unificanti e rassicuranti.

Il mondo del lavoro è attraversato da profonde innovazioni che accelerano un cambiamento paradigmatico del modello di vita economica e sociale che sta maturando negli ultimi cinquant'anni, a partire dal superamento del fordismo iniziato tra gli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso.

In molti casi abbiamo un ritorno al taylorismo, come analizzato in numerosi studi sulla *platform economy*, in altri casi emergono delle enormi possibilità di libertà creativa e partecipazione, soprattutto per le professioni più qualificate. Inoltre, ancora persistono forme pregresse e antiche di sfruttamento, come l'irregolarità del lavoro e finanche la riduzione in schiavitù nell'agricoltura.

In questo scenario, altamente dinamico e differenziato, è fondamentale interrogarsi su quali siano le condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di favorire la costruzione dell'azione sindacale e rafforzare la definizione di un punto di vista autonomo sui processi di trasformazione. Serve capire quali sono le grandi sfide generali e, al tempo stesso, serve partire dai singoli individui e dai singoli contesti di lotta, perché è lì che nascono e

maturano i processi di soggettivazione e, dunque, le azioni collettive.

Il governo del modello di sviluppo necessita di una ricomposizione dell'azione collettiva che parta dalla valorizzazione delle soggettività individuali, dalla possibilità per le persone di avere voce sul proprio destino. Un destino che, oggi, è sempre più nelle mani di pochi, dei soggetti che si impongono economicamente e politicamente per definire la configurazione dei processi produttivi e i sistemi di estrazione del valore¹⁵. Anche in questo caso, il potere è molteplice e multiforme, detenuto nelle mani delle multinazionali, della finanza, delle lobby politiche e finanche delle organizzazioni criminali.

Ma l'azione collettiva è anche capacità di fare sintesi e costruire degli orizzonti comuni. L'inchiesta ha cercato di dare un contributo a questa prospettiva di azione, senza però dimenticare la rilevanza delle esperienze individuali, anzi partendo proprio dalle persone che lavorano, dal loro punto di vista.

I risultati dell'inchiesta mostrano alcune sfide paradigmatiche per il modello produttivo italiano e, al tempo stesso, la molteplicità di condizioni e bisogni determinata dalla differenziazione crescente del mondo del lavoro.

La necessità di aumentare i salari, la lotta alla precarietà, l'esigenza di qualificazione (innovazione) e una migliore gestione dei carichi e dei tempi di lavoro, sono le questioni centrali per la maggior parte delle lavoratrici e lavoratori, se consideriamo le priorità indicate per la contrattazione naziona-

le e di secondo livello. Seguono, considerando il livello nazionale, la necessità di rafforzare i servizi pubblici, la lotta alle disuguaglianze e i sostegni economici in caso di povertà e disoccupazione.

La priorità data al salario non stupisce considerando che, come riportato da Eurostat, Ocse e dalle recenti ricerche della Fondazione Di Vittorio¹⁶, la crisi salariale investe l'Italia da venti anni e comporta una stagnazione delle retribuzioni e una riduzione del potere di acquisto che ci ha portato nelle ultime posizioni a livello internazionale rispetto alle retribuzioni da lavoro. Così come, per quanto attiene la qualità del lavoro, le ricerche della Fondazione Di Vittorio¹⁷ mostrano l'estendersi di una dilagante precarietà (alimentata dalla riduzione delle protezioni contro i licenziamenti) e l'incapacità di innovare del sistema produttivo italiano.

D'altra parte, accanto a queste priorità di ordine generale, che tratteggiano chiaramente la direzione del modello di sviluppo da perseguire, l'analisi in profondità dei risultati mostra le specificità determinate dall'età (come ad esempio la maggiore esposizione al rischio di precarietà occupazionale per i più giovani), dal genere (come le minori opportunità di retribuzione per le donne), le differenze presenti tra i settori (a partire dalle distinzioni tra agricoltura, industria e servizi, tra pubblico e privato), tra le professioni (con una polarizzazione tra professioni ad alto contenuto di conoscenza e autonomia e altre più subordinate e

esecutive), tra chi può lavorare o meno da casa, in relazione alla dimensione dell'impresa (con maggiori opportunità di contrattazione e innovazione per le imprese più grandi), considerando se questa opera o meno in appalto, e così via, fino ad arrivare ai desideri individuali (tema particolarmente evidente, ad esempio, nel lavoro da remoto, che è un desiderio correlato certamente dal tipo di professione, "da ufficio", ma, a seguire, da variabili strettamente personali).

Molteplicità e ricomposizione: l'azione sindacale a rete

Le condizioni e le aspettative dei singoli lavoratori definiscono dunque dei perimetri non univoci e non determinati di intervento sindacale, per cui le differenze a livello individuale, dovute a variabili anagrafiche e dal contesto di lavoro, creano nel loro intersecarsi delle situazioni e dei bisogni diversi.

Il paradigma socio-economico attuale pone ai sindacati – e alle forze sociali e politiche – non solo la sfida di ricostruire i pilastri su cui fondare il modello di sviluppo ma, anche, di costruire dei percorsi di rivendicazione sempre più estesi e inclusivi, capaci di intercettare le molteplici istanze che provengono da contesti e categorie specifiche, con esperienze, bisogni e desideri sempre più differenziati.

La ricomposizione del lavoro parte dunque dalla consapevolezza che non si tratta di una ricompo-

sizione di frammenti in una visione unificante o in un modello definito e stabile di organizzazione sindacale ma, piuttosto, riguarda la capacità del sindacato di favorire la connessione tra i bisogni, le aspettative, le lotte, e, anche, tra i settori, le professioni, le diverse fasce di età, dunque, in sintesi, riguarda la capacità del sindacato di costruire l'azione collettiva a partire dalla partecipazione individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La ricomposizione del lavoro è un processo costituito da molteplici percorsi, dinamico e mai scontato, senza un punto di arrivo, determinato dalla capacità di mettere in relazione le esperienze di vita e di azione sindacale. Un percorso di ricomposizione che è definito dalla necessità di individuare delle sfide centrali, paradigmatiche, per orientare il modello di sviluppo complessivo, e, al tempo stesso, dal bisogno di favorire l'emersione e la rappresentanza di situazioni specifiche.

In questo senso, la ricomposizione del lavoro è un processo aperto alle ambivalenze, alla discussione interna all'organizzazione sindacale, all'incertezza propria di questa fase della modernità dove le prospettive di progresso ed emancipazione non sono mai lineari¹⁸. Le proposte, le piattaforme, le lotte, devono mirare a intercettare le persone, le associazioni, i partiti e le altre forme di azione collettiva con una prospettiva ampia di intervento, cercando da un lato di individuare le vertenze centrali e dall'altro di favorire la discussione e il confronto tra gli attori.

Dal punto di vista organizzativo, la configurazione contemporanea, non standard, delle condizioni e delle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, impone all'azione sindacale l'esigenza di operare attraverso delle "reti adattive", con un'organizzazione sempre più reticolare, modulare e dinamica, superando le rigide separazioni tra i settori, i contratti, i territori, le professioni, che hanno caratterizzato il sindacato del Novecento. L'azione sindacale di tipo "adattivo" e "inclusivo" è necessaria per intercettare e rappresentare le forme molteplici del lavoro contemporaneo e confrontarsi da un lato con le sfide di ordine generale, dall'altro con le rivendicazioni personali sempre più diversificate, cercando sia di perseguire l'affermazione di diritti e tutele universali che di attuarli nel concreto di contesti specifici, in continua trasformazione.

Dal punto di vista dei contenuti dell'azione, come detto, alcune vertenze centrali emergono con forza: l'aumento dei salari, la lotta alla precarietà, la necessità di innovazione e di una migliore organizzazione del lavoro. Al tempo stesso, emergono delle sfide all'interno dell'organizzazione sindacale e del movimento dei lavoratori, nell'esigenza di coniugare queste vertenze generali, molto aderenti all'esperienza concreta di lavoro e agli ambiti consolidati, con vertenze di ordine generale che appaiono meno prioritarie per i rispondenti e che si spiegano su scala globale, sulle quali sembra esserci minore consapevolezza delle possibilità di intervento,

come in particolare la sfida per la tutela dell'ambiente e per la pace.

Dall'inchiesta, dunque, emergono delle traiettorie di lotta comuni e una consapevolezza dell'articolazione complessa dei percorsi individuali che costruiscono l'azione collettiva. Affermare la complessità dei bisogni, dei conflitti, della democrazia è, di per sé, una sfida importante in questa epoca di semplificazione, dove i populismi, la

superficialità dell'immagine e le facili promesse riescono a imporsi nel dibattito collettivo. Le organizzazioni sindacali, così come le altre organizzazioni che si propongono di costruire l'azione collettiva, hanno dunque il compito di alimentare la costruzione di queste reti democratiche per connettere le persone favorendo la loro partecipazione, la discussione, la ricerca di rappresentanza e di voce.

In questa fase storica, per il sindacato si presenta la sfida non solo e "semplicemente" di rappresentare degli interessi ma, in maniera più profonda e paradigmatica, di riconfigurare le proprie modalità di azione per tenere insieme le prospettive di lotta universali con la centralità della persona del lavoratore, e, dunque, affermare sia un nuovo modello di sviluppo che nuove forme di democrazia.

Note:

¹ D. Di Nunzio (a cura di), *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura, 2024. Link: <https://www.fondazionedi-vittorio.it/publicazioni/volume-dellinchiesta-sul-lavoro-della-fdv-scaricabile-gratuitamente>

² A. Touraine, *Critica della modernità*, Milano, il Saggiatore, 1993.

³ A. Accornero, F. Carmignani, N. Magna, *I tre "tipi" di operai Fiat*, in *Politica ed economia*, 1985, n. 5: 33-47.

⁴ R. Panzieri, *Uso socialista dell'inchiesta operaia*, in *Quaderni rossi*, 1965, n. 5, pp. 67-76; D. De Palma, V. Rieser, E. Salvadori, *L'inchiesta alla Fiat nel 1960-61*, in *Quaderni rossi*, 1965, n. 5, pp. 214-255; R. Alquati, *Per fare con ricerca*, Padova, Calusca, 1993.

⁵ I. Delaria, D. Di Nunzio, *L'azione sindacale per la prevenzione: conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali industriali*, in C. Stanzani (a cura di), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985). Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Milano, Franco Angeli, 2019, pp. 85-114.

⁶ G. Altieri, M. Carrieri, A. Megale, *Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, Roma, Ires, 2006.

⁷ E. Como, *La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori. Presentazione dei risultati dell'inchiesta nazionale sulla condizione dei metalmeccanici in Italia*, Roma, Meta Edizioni, 2008.

⁸ D. Bubbico, D. Di Nunzio, G. Ferrucci, *Le condizioni di lavoro negli stabilimenti: i risultati dell'inchiesta tramite questionario*, in R. Bennati, D. Bubbico, G. Cavalca, G. Commisso, D. Di Nunzio, L. Dorigatti, G. Ferrucci, M. Gaddi, F. Garibaldo, A. Moro, M. Rinaldini, S. Valerio, *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in FCA/CNH*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2020, pp. 27-53.

⁹ D. Di Nunzio, E. Toscano, *L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, 2018, n. 1, pp. 101-115.

¹⁰ G. De Angelis, D. Di Nunzio, *Indagine sulle condizioni di salute delle lavoratrici e dei lavoratori nell'industria e nei servizi*, in *Notiziario Inca*, 2021, n. 4.

¹¹ F. Pirro, E. Toscano, D. Di Nunzio, M. Pedaci, *When school "stayed home". A sociology of work approach on the remote work of teachers during the lockdown for the Covid-19 pandemic: the case of Italy*, in *International Review of Sociology*, 2022.

¹² D. Di Nunzio, *Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo*, in *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, 2022, n.2.

¹³ D. Di Nunzio, E. Toscano, *Ricerca-intervento, sociologia dell'azione e processi di soggettivazione nelle trasformazioni del lavoro e della vita sociale*, in *Sociologia del Lavoro*, special issue 2024, in corso di pubblicazione.

¹⁴ Il 18,7% dei rispondenti è rappresentante sindacale (Rsu, Rsa e/o Rls); il 63,5% è iscritta/o (ma non rappresentante); 17,8% non è né iscritta/o né rappresentante.

¹⁵ F. Sinopoli, *Lo sciopero generale nella postdemocrazia*, Centro per la Riforma dello Stato, 6 dicembre 2024.

¹⁶ Fondazione Di Vittorio, *La questione salariale. L'emergenza salariale in Italia*, conferenza stampa per lo sciopero generale del 29 novembre 2024.

¹⁷ G. Ferrucci, N. Giangrande, *La disoccupazione sostanziale: una proposta per misurare la reale consistenza della disoccupazione in Italia*, in *Working Paper FDV*, 2021, n. 3.

¹⁸ M. Ceruti, F. Bellusci, *Umanizzare la modernità. Un modo nuovo di pensare al futuro*, Milano, Raffaello Cortina, 2023.