

Equilibrio precario

Inviato da Michela

Ormai si può dire che scrivo per lavoro, ma assecondo poco la convinzione di chi si aspetta che scriva sempre di lavoro. Sarebbe sin troppo facile risolvere la mia precarietà raccontando quella altrui: la vena d'oro è ancora ricca, la pentola è appena scoperchiata. Ma il mio dondolare in bilico è frutto di una scelta che rivendico come bisogno, in culo a tutte le frasi fatte sul "non ti sei ancora sistemata", "vorrei vederti sistemata", "quando ti sistemi".

La voglio io questa paura del vuoto sotto i piedi, questa libertà lussuosa di scambiare il come e il dove in cambio del perché. Non ho figli da mantenere, ma certi sogni non mangiano meno dei figli. Si metta l'animo in pace chi mi vorrebbe sistemata, chi è nato fuori posto non si sistema mai.

Appurato che il fuori posto è il mestiere mio, resta l'evidenza che il posto di lavoro (e il non lavoro) degli altri mi ossessiona ancora. Vorrei smettere, ma non riesco a fare a meno di scriverne.

Il fatto è che sto incontrando molti sindacalisti. Un po' dipende dalla CGIL, che quest'anno fa 100 anni e organizza iniziative dove chi ha scritto di precarietà è spesso il primo invitato. Mi è obbligato rilevare che non mi sono giunti inviti da nessun altro sindacato, il che può significare tutto e niente, ma al mio animo conciliante piace pensare che le altre sigle un po' se ne fottano. Del resto è l'immagine che molta gente ha comunque di tutti i sindacati: che si occupino di cristallizzare i privilegi acquisiti dimenticando che c'è gente che ha non più nemmeno i diritti di base.

Per esempio quasi nessuno sa che esiste una cosa chiamata NIDIL, una branca del sindacato che si occupa esclusivamente di precariato o, con una punta di ipocrisia verbale, di "nuove identità lavorative". In realtà questi nuovi lavori con l'identità c'entrano davvero poco. Anzi, ritengo che abbiano molto più che a che fare con la negazione dell'identità. Questa settimana un sindacalista mi ha raccontato di aver fatto la talpa a un corso di addestramento per team leader (la figura che nei call center coordina venditori e telefoniste) e di aver sentito dire da sociologi e psicologi cose come: "il vostro nemico non è il sindacato. Il vostro nemico è il lavoratore che si percepisce come entità indipendente dall'azienda. Realizzate l'identificazione aziendale e dopo potrete far entrare tutti i sindacati che volete: non otterranno nulla". Basterebbe questa affermazione a capire che i nuovi lavori mirano molto più a formare l'identità della persona che non la sua professionalità. Questa identità (o non identità) si plasma innanzitutto esasperando la percezione di solitudine della persona rispetto agli altri compagni di lavoro. Distruggere il concetto di categoria è l'atto alla base di ogni possibile manipolazione, perché apre le porte al quel mirabile metodo di controllo del consenso che è il paternalismo. Quando qualcuno si percepisce solo nonostante sia circondato da decine di altri come lui, il datore di lavoro può fare discorsi come: non sei solo, ci sono io. Se hai un problema sul lavoro, parlamene. Se non sei soddisfatto del tuo trattamento economico, io ti ascolto e ti vengo incontro. E quello che sarebbe un diritto da chiedere tutti assieme, diventa una concessione amorevole fatta solo a te dal padrone (qualcuno sa spiegarmi perché questa maledetta parola somiglia tanto a padre?). Sembra un paradosso che il datore di lavoro usi queste tecniche accattivanti, considerato che nei confronti dei precari può agire in un regime in cui tutti gli equilibri sono sovvertiti a suo vantaggio. Ogni vessazione è stata legalizzata dalla legge 30 fino a creare forme di vero ricatto individuale; ciononostante si insegna ai dirigenti che il consenso è sempre necessario, come la propaganda era indispensabile al regime. Tantissime risorse sono spese per ottenerlo e mantenerlo, e questo la dice lunga su quali sarebbero i punti deboli di queste associazioni a delinquere camuffate da aziende: davanti a un dissenso numericamente significativo, appellarsi a una legge infame potrebbe non bastargli più.

Il sindacato, conscio della debolezza delle "nuove identità lavorative", agisce con la priorità di dare alla gente un contratto vero, che ristabilisca gli equilibri dei diritti e dei doveri. Tutte le trattative sono portate avanti con questo obiettivo e Dio li benedica.

Ma...

Regalare un contratto a tempo indeterminato in certi lavori è un biglietto di non ritorno per un girone infernale. E' veramente un guadagno mirare a stabilizzare situazioni di lavoro dove non è solo il contratto ad essere disumano, ma il lavoro stesso, la cui natura è alienante a prescindere? Non è necessaria una riflessione diversa, più a monte?

A questa domanda i sindacalisti rispondono tutti: "noi dobbiamo creare l'opportunità per il lavoratore di scegliere nelle migliori condizioni possibili". Il che equivale a dire che la valutazione ontologica di quegli impieghi non rientra nelle loro competenze. Ed è giusto, Tolkien direbbe che non dobbiamo dominare noi tutte le maree del mondo.

Ma allora questa domanda chi se la deve porre?

Chi è che dirà a queste persone: guarda che qui dentro rischi di non riconoscere più chi sei, anche se avrai il buono mensa e la malattia pagata?

Chi glielo dice che negli ultimi anni la spesa in psicofarmaci dei fondi sanitari di quel tipo di aziende (call center in testa) è triplicata? E qualcuno ha ancora il coraggio di chiamarla sistemazione.