

“Come nel film *Pride*” è una metafora e un desiderio che ritorna spesso nei discorsi informali tra compagni* LGBT+ e/o sindacali e/o lavoratori e lavoratrici in lotta. Il film *Pride* (2014) rappresenta l’incontro e la solidarietà tra il nascente movimento LGBT+ inglese e il sindacato dei minatori e minatrici durante gli scioperi dell’epoca Thatcher. Tra *agency* e lotta dura, da entrambe i lati, con lotta per il riconoscimento e lotta per l’occupazione che si intersecano reciprocamente. Non solo un film da citare; forse, anche, una possibilità.

Possibilità che una parte importante del movimento LGBT+, quella che meglio sa leggere il presente oltre le implicazioni meramente liberal ed emancipazionistiche della parte più tradizionale, sembra aver fatto propria. Lo prova il pregnante documento (comprese note a piè di pagina con spiegazione di termini marxiani) elaborato dal Tavolo lavoro, welfare e migrazioni interne elaborato agli Stati Generali lgbtqiap+ & Disability, assemblea di movimento tenutasi a Roma dal 10 al 12 dicembre 2021 e il cui corso politico è proseguito a Bologna il 14 e 15 maggio. Un altro appuntamento sarà a Palermo dall’8 al 9 luglio, concomitante con il Pride della città siciliana.

Leggiamo in uno dei “meme” diffusi sui social in preparazione di questo appuntamento: “VOGLIAMO reddito e lavoro, rifiutiamo i contratti di serie B garantiti dal ‘diversity management’ così come i contratti di serie B causati dal razzismo istituzionale e dalle condizioni di sfruttamento che fanno gli interessi del neoliberismo”.

Questo pensiero reso iconico ha avuto ampia articolazione nel documento a cui si è accennato. Documento che si apre con una limitazione allo *stream of self-consciousness* tipico dei movimenti femministi anni Settanta e ripreso poi anche in ambiti più recenti (per esempio, poco prima della pandemia, nel dicembre 2019, nell’ambito di Lesbicx). Appropriata e spesso ricca l’emersione imprevista di vissuti quasi sempre compressi, ma si pensa ora necessario non cadere nel soggettivismo per creare una linea interpretativa e di azione efficace: “Si è proposto di limitare – e non evitare – la dimensione dell’autocoscienza, del racconto di se stessi*. La narrazione delle vite personali è stata in questo modo intrecciata a dati e osservazioni di sistema per elaborare un’analisi efficace e che vada al di là delle singole esperienze. L’autonarrazione, quindi, come strumento utile all’analisi generale.”

La parte in cui gli Stati Generali analizzano il rapporto tra sfruttamento, lavoro e “diversity” è cruciale e merita una ampia citazione:

” Si trattava di mantenere ferma, insomma, la lettura marxiana del valore come estrazione di plusvalore dal lavoro, e cristallizzata nella forma della merce. Questo non cancella la potenza dell’elaborazione degli scorsi anni. Anzi, consente di esaltarla e di ridurne i limiti. Si trattava di capire come far funzionare concetti come “lavoro del genere”, che nello scorso decennio abbiamo usato molto per cercare di capire in che modo venisse sfruttata sul

lavoro la nostra identità di genere o il nostro orientamento sessuale. In passato ci siamo concentrat_ moltissimo su quei settori lavorativi (la moda e il lavoro di cura, il lavoro al pubblico - magari sui voli delle compagnie aeree - e il lavoro sessuale) in cui è richiesto di mostrare o usare lapropria identità di genere o il proprio orientamento sessuale per rendere più efficace e più capace di profitto il lavoro che svolgiamo. Questi lavori sono di solito i più interessati dal fenomeno del “diversity management”, le strategie aziendali o dell’impiego pubblico che mirano all’inclusione lavorativa delle differenze, con risultati il più delle volte disastrosi. Ci sono situazioni, però, in cui il genere o le condizioni di disabilità non vengono messe al lavoro (l’esempio più lampante è il lavoro di fabbrica), ma piuttosto standardizzate o nascoste. Ipersessualizzazione da un lato, iposessualizzazione dall’altro; accento sulle diversità da un lato, repressione delle diversità dall’altro. Assistiamo cioè a una gestione differenziale del genere, dell’orientamento sessuale e delle condizioni di disabilità o neurodivergenza: vanno mostrate e valorizzate dove rendono di più; nascoste, repress e corrette dove rendono di meno.

Da questa prospettiva emergeva cioè una vera e propria “disciplina di fabbrica” del genere, estesa a tutti i contesti lavorativi e diversa per ogni settore. Con conseguenze materiali e dirette sulle nostre vite: dalla gestione delle molestie sul (e del lavoro), al mobbing, alle disabilità riconosciute e non riconosciute, all’erogazione o meno delle carriere alias, alla performance lavorativa presupposta. Di più: questa risistemazione concettuale approfondisce l’analisi della questione meridionale, che acquisisce come motivazioni ulteriori non solo la maggiore disponibilità di lavoro al Nord Italia, ma anche il maggior investimento sul diversity management e, di conseguenza, la speranza di trovare condizioni di oppressione migliori migrando da Sud. Che detto da un punto di vista working class queer significa: più possibilità di farsi sfruttare all’interno di ghetti lavorativi del genere, o di farsi sfruttare senza nemmeno il vantaggio di poter vendere la propria oppressione ai padroni.”

E ancora:

“Siamo persone LGBTQIA+, persone con disabilità e neurodivergenti, e siamo - soprattutto - lavoratorə, e persone in condizioni di disoccupazione. Negli ultimi vent’anni il racconto pubblico ha contrapposto la rivendicazione dei diritti sociali a quella per i diritti civili. Vogliamo smentire questa contrapposizione: siamo persone che lavorano e contemporaneamente persone discriminate o messe al lavoro in virtù della propria identità di genere, orientamento sessuale e identificazione geografica. Siamo quindi persone costrettə a lavorare per sopravvivere, sottopostə alla divisione e organizzazione del lavoro nel sistema capitalistico.”

Il rapporto tra diritti civili e del lavoro è in gran parte ancora da elaborare con efficacia, come quello tra lotte per la redistribuzione e lotte per il riconoscimento, un doppio binario

che non trova facilmente scambio. Se ne occupano per esempio Nancy Fraser e Axel Honneth in *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche* (Meltemi, 2020). Di Fraser è anche interessante leggere il dialogo critico con la filosofa queer Judith Butler in *Fortune del femminismo. Dal capitalismo regolato dallo Stato alla crisi neoliberista* (Ombre Corte, 2014). Per quanto riguarda una prima elaborazione della nuova fase del movimento italiano è utile leggere Enrico Gullo su *Jacobin*¹.

Tornando, luxemburghianamente, alla massa dei corpi oppressi e alla linea decisa dal loro incontro, concludiamo con i punti politici del movimento che si esprime negli Stati Generali:

- attraversamento dei luoghi in cui il conflitto di classe si manifesta attraverso la partecipazione come movimento a vertenze, scioperi e mobilitazioni sul lavoro;
- maggiore rappresentanza di persone LGBT+/con disabilità/neurodivergenze nei sindacati e nelle RSU;
- ritorno al collocamento pubblico;
- socializzazione del lavoro di cura attraverso l'estensione dei diritti del settore pubblico al terzo settore superando sia la "burocratizzazione" dei servizi sia il loro appalto al volontariato (intesa non come "statalizzazione" ma come un'assunzione collettiva di responsabilità). In tal senso riprendiamo la nozione marxiana di *Vergesellschaftung* ovvero quel processo (-ung) che attraverso un'azione determinata da un soggetto (Ver-) si ponga come obiettivo il render fruitor_ ed operator_ di beni e servizi la società stessa nel suo complesso, *Gesellschaft*);
- decriminalizzazione del lavoro sessuale;
- superamento della legge 164 attraverso una nuova legislazione sull'identità di genere che parta dalla comunità stessa oltre ogni patologizzazione che metta al centro il benessere psicofisico della persona;
- superamento delle leggi 68 e 104 attraverso una nuova legislazione su disabilità, neurodivergenze e accesso al lavoro che parta dalla comunità di persone con disabilità/neurodivergenze oltre ogni patologizzazione che metta al centro il benessere psicofisico della persona;
- istituzione di un salario minimo intercategoriale;
- reintroduzione dell'articolo 18 anche come tutela dalle discriminazioni sessiste, razziste, abiliste, omobisotransfobiche che subiamo sul luogo di lavoro;
- estensione del reddito di cittadinanza in ottica universalistica;
- superamento della struttura familista del welfare italiano (vd. modello ISEE).

Paola Guazzo

1. <https://jacobinitalia.it/labour-pride/?fbclid=IwAR11I0O94EcoylqdCXtOKOwj4FfC6PywgBr0yxFK4U1GtyMFvWYRScGE>
Eg.[↩]