

Quaderni

rassegnasindacale

Lavori

56 Reti di rappresentanza

- ▮ La nuova governance economica europea
- ▮ Le trasformazioni del lavoro
- ▮ Il settantesimo della Resistenza

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE – LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XIV - N. 4
www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE

Ediesse s.r.l.
Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma
Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335
www.ediesseonline.it
E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile
Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335
E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI

Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335
Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30
E-mail: ediesse@cgil.it

Una copia 16,00 euro
Arretrati 32,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 50,00 euro - Estero: 100,00 euro -
da versare sul c/c postale n. 935015 intestato
a Ediesse s.r.l. specificando la causale

GRAFICA

Antonella Lupi

IMMAGINE DI COPERTINA

Alfred Manessier, *La Se`ve*, 1963

STAMPA

Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Registrazione presso il Tribunale di Roma
al n. 110/2000 del 6/3/2000

Egregio Abbonato, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/1996. La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne ad essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla ns. attività. La informiamo inoltre che, ai sensi dell'art. 13 della Legge, Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i suoi dati o opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione della legge.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Q
Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO DI INDIRIZZO

*Giorgio Benvenuto,
Guglielmo Epifani,
Bruno Manghi*

COMITATO EDITORIALE

*Mimmo Carrieri (coordinatore),
Aris Accornero, Gabriele Ballarino,
Lauralba Bellardi, Antonio Cantaro,
Bruno Caruso, Gian Primo Cella,
Fausta Guarriello, Giorgio Lunghini,
Luigi Mariucci, Saul Meghnagi,
Marcello Messori, Giacinto Militello,
Adolfo Pepe, Paolo Pini, Ida Regalia,
Marino Regini, Mario Ricciardi,
Umberto Romagnoli, Mario Telo,
Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO
INTERNAZIONALE

*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,
Reinhard Bispinck, Colin Crouch,
Roland Erne, Richard Hyman,
Maarten Keune, Guglielmo Meardi,
Philippe Pochet, Udo Rehfeldt,
Bertrand Schwartz, Wolfgang Sreeck*

REDAZIONE

*Adolfo Braga (caporedattore),
Maria Concetta Ambra,
Vincenzo Bavaro, Andrea Ciarini,
Maria Paola Del Rossi, Salvo Leonardi,
Fabrizio Loveto, Alberto Mattei,
Marcello Pedaci, Elena Persano,
Cristina Tajani*

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Iucci

La Rivista si avvale della procedura
di valutazione e accettazione
degli articoli *double blind peer review*

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2013

INDICE

ARGOMENTO

- Christophe Degryse, Maria Jepsen, Philippe Pochet*
Il nuovo modello di governance economica dell'Unione
monetaria europea e il suo impatto sulle politiche sociali 7

TEMA

La ricerca di nuove reti di rappresentanza

- Antonio Floridia*
Il mito della «democrazia immediata»: rappresentazione
o rappresentanza? 53

- Maria Concetta Ambra*
Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale
Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare
i lavoratori non standard 75

- Stefania Marino, Heather Connolly e Miguel Martínez Lucio*
L'adozione delle strategie di *organizing* in Olanda
tra tradizione e innovazione 95

- Lisa Dorigatti*
Le strategie di rilancio organizzativo in Germania 111

- Andrea Ciarini, Daniele Di Nunzio, Claudia Pratelli*
Nuove forme di autorganizzazione in Italia 133

- Loris Caruso*
Un nuovo conflitto di classe?
Le lotte contro le crisi aziendali 153

TENDENZE

Amos Andreoni

Gianni Garofalo e i «ragazzi di corso d'Italia»
(Riflessioni per un nuovo sindacato) 179

CONFRONTO

Le trasformazioni del lavoro. Modelli e tendenze nel capitalismo globale
di Serafino Negrelli [Laterza, 2013]

Gian Carlo Cerruti

Come cambia il lavoro tra crescente intraprendenza
e nuove insoddisfazioni 193

Vincenzo Fortunato

La metamorfosi del lavoro nella società della conoscenza 203

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Il settantesimo della Resistenza in Italia 1943-1945

Edmondo Montali

1. Il settantesimo anniversario della Resistenza 219

Edmondo Montali

2. La deportazione operaia, 1943-1945 247

Adolfo Pepe

3. Gli scioperi operai, 1943-1944 258

Maria Paola Del Rossi

4. Giovani e Resistenza 265

Maria Paola Del Rossi

5. Donne, guerra, antifascismo, Resistenza 272

ARGOMENTO



Il nuovo modello di governance economica dell'Unione monetaria europea e il suo impatto sulle politiche sociali

*Christophe Degryse**, *Maria Jepsen***, *Philippe Pochet****

1. Introduzione

Dal 2010 non passa mese senza che il governo di uno Stato dell'Unione Europea non annunci la messa in cantiere di importanti riforme della legislazione sociale, del sistema di sicurezza sociale, del diritto del lavoro o della contrattazione collettiva. Le motivazioni avanzate a giustificazione di queste riforme hanno sistematicamente a che vedere con la crisi, in particolare delle finanze pubbliche, e con la tesi – che oggi sappiamo essere dubbia – che un aumento dei debiti pubblici rallenterebbe la crescita economica.

Le diverse istituzioni dell'Unione Europea giocano un ruolo non trascurabile nella costruzione di questa narrazione, a partire dalla riproposizione, da quasi 15 anni a questa parte, di un discorso ormai standardizzato, in cui si afferma che occorrere «modernizzare» il modello sociale europeo – sarebbe in realtà a dire, come avremo modo di vedere, i modelli sociali nazionali – per «salvarlo». Un discorso progressivamente divenuto «evidenza» indiscutibile. A ciò si è accompagnata l'introduzione di diversi meccanismi istituzionali europei che vedono i governi impegnarsi a realizzare le suddette riforme. Inizialmente alquanto flessibili, questi meccanismi sono stati «irrigiditi» e resi più complessi dallo strumento del «semestre europeo» e del relativo arsenale di sorveglianza multilaterale (come Patto Euro+, Patto di bilancio, raccomandazioni specifiche per paese).

* Christophe Degryse è senior researcher nell'Istituto sindacale europeo (Etui).

** Maria Jepsen è direttrice del Research Department dell'Istituto sindacale europeo (Etui) e docente di Economia del lavoro nell'Università Libera di Bruxelles.

*** Philippe Pochet è direttore dell'Istituto sindacale europeo (Etui) e docente nell'Università Cattolica di Lovanio.

A partire dal 2010, la messa in campo di questa nuova governance economica ha prodotto una crescente messa in discussione complessiva del modello sociale europeo. Le critiche a questa messa in discussione possono essere raggruppate in tre insiemi, contenenti al proprio interno le famose tre «*W*»: idee, istituzioni e interessi.

Secondo alcuni analisti, lo «smantellamento» del modello sociale europeo è l'esito delle politiche di austerità introdotte in ogni angolo d'Europa, a loro volta dovute ad analisi (economiche) sbagliate, che portano ad applicare politiche altrettanto sbagliate («*idee*») (vedi, ad esempio, Blyth, 2012). A detta di altri, il problema è l'inadeguatezza delle istituzioni: ciò che urge è portare a compimento l'unione monetaria attraverso istituzioni economiche (governo dell'economia) e politiche (unione politica) («*istituzioni*») (Pisany-Ferry, 2011). Infine, altri ancora insistono sulla crescente divaricazione di interessi tra cuore pulsante e periferia, Nord e Sud, Europa Occidentale ed Europa Centrale e Orientale, Francia e Germania. In questa lettura le elezioni rivestono un ruolo cruciale, soprattutto quelle tedesche e per il Parlamento europeo («*interessi*»).

Ovviamente queste tre ipotesi presentano maggiori intrecci rispetto a quanto riportato in questo breve testo. Ciononostante, in questo testo tenteremo di offrire alcune ulteriori chiavi di lettura che potrebbero prospettare un approccio differente, che potremmo definire un approccio per modelli.

Letta da questa prospettiva, la crisi dell'euro, e quindi la messa in discussione del modello sociale europeo, non ha a che vedere con errori diagnostici, inadeguatezze istituzionali o divergenze d'interessi. Piuttosto, la messa in discussione del modello sociale europeo deriva da una serie di cambiamenti che rispondono a una precisa visione circa il modello di unione monetaria da preferire. Una visione (comprensiva della deregolamentazione sociale come strumento di adattamento) propria di uno specifico gruppo di attori strategici (banche centrali, alcune direzioni generali della Commissione, ministri dell'Economia e delle Finanze), che ben s'accompagna all'ordoliberalismo tedesco oggi incarnato dalla Merkel, che promulga il governo attraverso le regole. In questo senso, tra questo gruppo di attori strategici e le propensioni tedesche vi è una convergenza di interessi, seppur fondati su analisi parzialmente diverse (e che travalica la distinzione sinistra/destra).

Abbiamo pertanto a che fare con una serie di scelte politiche, circostanze e finestre d'opportunità, che hanno permesso a questa particolare

visione di unione monetaria d'imporsi in maniera coerente e, agli occhi di chi la difende, in tutto e per tutto logica.

In quanto segue, tenteremo innanzitutto di offrire una rappresentazione schematica delle tre principali dinamiche politiche che sottendono ai diversi modelli di unione economica e monetaria. Dinamiche che incidono sull'architettura dell'unione monetaria, nonché sul modello sociale che ne deriva. In seconda battuta, esamineremo in quale modo queste diverse dinamiche si sono – o meno – andate sviluppando, quali propensioni politiche riflettano e quali siano i potenziali squilibri a esse intrinseci. La nostra ipotesi è che, all'inizio delle difficoltà finanziarie, nel 2008, la «crisi dell'euro» che ne è seguita abbia consacrato la trasformazione di un determinato modello di unione economica in un altro.

In terza istanza, analizzeremo le conseguenze prodotte da questa trasformazione sui modelli sociali a livello nazionale ed europeo. Conseguenze che portano finanche a chiedersi se esse non possano rendere insostenibile l'unione economica e monetaria sul medio e lungo termine. Qualunque sarà l'esito finale, non si tratta affatto di conseguenze «accidentali», tantomeno dovute alla «crisi»: esse sono intrinseche a quella precisa visione di unione economica e monetaria. Da questo punto di vista, le dichiarazioni rilasciate dal presidente della Banca centrale al *Wall Street Journal* nel febbraio 2012 (in cui annunciava la morte del modello sociale europeo; vedi Blackstone, Karnitschnig, Thomson, 2012) non sono altro che l'anticipazione di una realtà conseguente a una scelta politica, fondata su un'insieme di ricette economiche, che assume come dato di fatto l'impossibilità di arrivare a una vera unione politica (nonostante i discorsi a favore di una maggiore integrazione politica).

Infine, avizzeremo alcune conclusioni quanto meno provvisorie. In effetti, pur tentando di mettere in evidenza gli aspetti di coerenza, siamo fin troppo consapevoli delle contraddizioni, incoerenze, scontri di potere, possibili cambiamenti di paradigma, per azzardare conclusioni incontrovertibili.

2. Quadri teorici e dinamiche istituzionali

Tentiamo di sintetizzare i differenti modelli (quadri teorici di riferimento) e le diverse logiche che sottendono le dinamiche istituzionali nel qua-

dro della realizzazione dell'unione economica e monetaria, nonché il loro impatto sul modello sociale. Come evidenziato da Verdun (2013) e Schelke (2013), è possibile caratterizzare le diverse dinamiche istituzionali intrecciando integrazione economica, politica e monetaria in una prospettiva economica. Prendendo libero spunto dal dibattito tra economisti, delineremo una schematizzazione di tre possibili modelli d'interazione, aggiungendovi deliberatamente la dimensione sociale (quanto illustrato nei paragrafi a seguire è frutto del lavoro di Degryse, Pochet, 2013). Ovviamente si tratta di una presentazione alquanto schematica dei modelli in questione, basata su sequenze astratte non pienamente riconducibili a una determinata letteratura o a taluni autori in particolare.

2.1. L'unione monetaria quale sbocco dell'unione politica

La prima dinamica si svolge secondo questa sequenza: in un primo tempo l'obiettivo è arrivare a una convergenza reale delle strutture produttive tra gli Stati membri che desiderano partecipare all'unione monetaria, il che implica la necessità di una più profonda integrazione economica. Una volta raggiunta una sufficiente convergenza a livello di politiche, ivi comprese quelle salariali e sociali, diviene in seconda istanza conveniente effettuare un salto democratico, ovvero creare un'unione politica, nella prospettiva di arrivare a un maggior grado di solidarietà tra Stati. Infine, l'avvicinamento delle economie reali e l'unione politica permettono di arrivare all'ultima tappa, ovvero il completamento dell'architettura attraverso l'unificazione monetaria. In questo modello, la convergenza sociale costituisce dunque uno dei (numerosi) presupposti all'unione monetaria. Un'unione monetaria di tipo federale, poiché necessita, quale condizione di partenza, l'esistenza di un'unione tanto politica quanto economica e sociale.

2.2. L'unione monetaria per innestare l'unione politica

Nella seconda dinamica, l'integrazione politica, economica e sociale è sempre legata all'unione monetaria, ma ne rappresenta una conseguenza progressiva e non una preconditione. In questo scenario, l'unione monetaria si costruisce sulla base di criteri formali – in materia di deficit e debito pubblico in primis – che permettono di selezionare esclusiva-

mente i paesi capaci di sopportarne i vincoli intrinseci. L'idea è che la governance attraverso gli indicatori «costringa» a una convergenza reale delle economie. Una convergenza che necessita parimenti di meccanismi di solidarietà (ricorso ai fondi strutturali, creazione di un fondo convergenza, aumento del bilancio comunitario), e infine un'integrazione politica (adozione di una costituzione europea). In questo modello la convergenza sociale, sebbene elemento indispensabile del progetto, non è data a priori – *centralizzazione/decentralizzazione/coordinamento* – e dipende dunque dal confronto democratico.

2.3. L'unione monetaria senza unione politica: governance procedurale e «ricalibratura» dei modelli sociali

Il terzo modello parte sempre dal presupposto che sia l'unione monetaria a costringere all'unione economica, ma considera impossibile – ovvero indesiderabile – la creazione a medio termine di una vera unione politica. La politica monetaria deve pertanto essere resa immune alle decisioni politiche (che scaturiscono dal confronto democratico) e rimanere confinata nell'ambito degli esperti indipendenti. In assenza degli strumenti di aggiustamento forniti dall'integrazione politica e dalla solidarietà, quest'approccio si concentra pertanto sull'aggiustamento attraverso la flessibilizzazione delle politiche sociali a livello nazionale (decentramento della contrattazione salariale; flessibilizzazione, soprattutto delle condizioni per le assunzioni e i licenziamenti; riduzione del reddito sostitutivo), sull'aumento della mobilità del fattore lavoro a livello intra-europeo¹, sulla governance attraverso il rispetto delle procedure e delle regole formali definite dagli esperti («semestre europeo», disciplina di bilancio ecc.), pena il rischio di sanzioni automatiche, ovvero prive di margini d'interpretazione politica o dotate di margini estremamente ridotti. In questo modello, l'unione monetaria governata attraverso le regole e le procedure necessita di una decentralizzazione e «flessibilizzazione» del modello sociale, che diviene variabile d'aggiustamento in caso di choc idiosincratice.

¹ Il confronto si effettua sempre con gli Stati Uniti, dove la mobilità è più alta.

3. Da un modello all'altro

Il primo approccio (l'unione monetaria quale esito dell'unione politica) è stato dominante negli anni settanta. Ne troviamo traccia nel progetto del Piano Werner, l'ex premier lussemburghese convinto che «la completa unificazione monetaria potrà essere prevista solo quando sarà stato completato un processo più potente di unificazione politica» (Werner, 1968). Le analisi dell'epoca (come il Rapporto Majorin del 1975 e il Rapporto MacDougall del 1977) riflettono i tratti principali dell'approccio che guardava all'unione monetaria come ultima tappa di un percorso economico, sociale e politico. Con la crisi dell'euro, questa visione è in qualche modo riemersa nel dibattito pubblico attraverso la voce di chi, tra gli economisti americani (Eichengreen, 2012) in primis, ma non solo, ritiene che la costruzione dell'unione economica e monetaria sia stata viziata in partenza. Si tratta tuttavia di un approccio di scarsa attualità politica, avendo l'Unione seguito un'altra strada per arrivare alla sua forma esistente. Solo chi spinge per lo smantellamento dell'attuale unione monetaria, per ricostruirla su basi completamente differenti, sposa ancora questo approccio.

Gli altri due approcci sono in tensione reciproca da vent'anni a questa parte. Il primo è riconoscibile nella sequenza di riforme dei trattati europei. All'architettura di unione economica e monetaria delineata dal Trattato di Maastricht (1992), con il suo modello di governance federale forte (attraverso il volano della moneta) e di coordinamento intergovernativo debole e procedurale (attraverso il volano dell'economia), il Trattato di Amsterdam ha in seconda battuta tentato di aggiungere la dimensione occupazionale coordinata (generalizzata poi attraverso i metodi aperti di coordinamento in materia di questioni sociali dei primi anni duemila); infine, tra il 2000 e il 2005 la dimensione politica è divenuta oggetto di dibattito nel quadro del progetto di trattato costituzionale. L'obiettivo era arrivare a una convergenza economica reale, nonché a una convergenza sociale e politica a lungo termine, ma anche costruire una *demos* europea, ovvero un'identità europea, attraverso una Costituzione.

La nostra ipotesi è che, dal 2005 in poi, questo approccio della convergenza economica e sociale attraverso l'integrazione politica sia stato messo in crisi a vantaggio di un modello di convergenza attraverso le forze di mercato, in seno all'unione monetaria. Sarebbe a dire convergenza senza integrazione politica, bensì attraverso la deregolamentazio-

ne. Un modello i cui fondamenti teorici risalgono agli anni novanta, con il 2005 – come vedremo – quale anno di svolta. Una serie di attori strategici, favorevoli a questo modello, hanno paradossalmente saputo utilizzare la crisi dell'euro per imporsi, sebbene questa crisi mettesse in luce le conseguenze dell'assenza di una più forte integrazione politica all'interno della zona euro. In quanto segue, tenteremo di illustrare i fondamenti teorici di questi modelli e i reciproci intrecci.

3.1. L'unione monetaria e la convergenza socioeconomica attraverso l'integrazione politica

Nel corso degli anni novanta, e nel contesto della preparazione dell'unione monetaria, una serie di attori politici, sociali e sindacali, consapevoli del rischio che la funzione delle politiche sociali fosse trasformata in variabile di aggiustamento agli choc economici nella zona euro, hanno tentato di sviluppare una reale dimensione sociale per l'integrazione economica e monetaria (Goetschy, 2005). Ciò spiega il verificarsi, nei primi dieci anni dell'integrazione monetaria, di sviluppi inattesi sul versante sociale, soprattutto se si considerano il peso e la compattezza del gruppo d'esperti favorevoli alla deregolamentazione sociale (Serrano Pascual, 2009).

Ciò che potremmo chiamare il «momento sociale» (1995-2004) è, per un verso, il risultato della critica al Trattato di Maastricht, giudicato non sufficientemente equilibrato in materia di occupazione e politiche sociali rispetto agli aspetti più sviluppati dell'unione monetaria, per altro verso, spiegabile con l'affermarsi, a partire dal 1995, di una maggioranza di partiti di centrosinistra negli Stati membri (Manow, Schäfer, Zorn, 2005). Questa fase è stata caratterizzata da riforme strutturali (vedi quanto segue) differenti da quelle attuali perché negoziali.

A livello europeo, questo «momento» ha avuto a tutti gli effetti inizio con il Trattato di Amsterdam (1997) e con la Strategia europea per l'occupazione che ne è seguita. Quest'ultima è stata poi completata con la Strategia di Lisbona (2000) e con la messa a punto dei metodi aperti di coordinamento in tutta una serie di sfere sociali (occupazione, povertà, pensioni ecc.) (Pochet, 2005). Similmente, sul piano nazionale gli anni novanta hanno visto la sigla di numerosi patti sociali nazionali da parte di attori politici, economici e sociali (Pochet, Fajertag, 2000; Pochet, Keune, Natali, 2010). In quegli anni, la maggioranza dei paesi candidati al-

l'unione economica e monetaria erano attraversati da una profonda riflessione sul nuovo sistema di vincoli previsto dall'unione monetaria, soprattutto in materia d'inflazione e politiche salariali (strutturazione nazionale della contrattazione collettiva compresa). Una riflessione poi sbocciata in una serie di tentativi di istituzionalizzazione attraverso l'adozione di patti sociali (essenziali per i paesi esterni alla zona del marco tedesco – eccezion fatta per il Belgio). Quest'ultimo è stato il paese in cui l'istituzionalizzazione è stata più forte, prevedendo la comparazione sistematica tra la performance belga e quelle dei tre partner commerciali confinanti (Pochet, 2004).

Nel frattempo, sul piano europeo emergevano diverse forme di coordinamento salariale. A livello intercategoriale la Confederazione europea dei sindacati (Ces), su esplicito mandato del Congresso di Helsinki del 1999, aveva creato un gruppo di lavoro sul coordinamento salariale. Nel 2000 la Confederazione adottava la sua prima risoluzione in materia (European Trade Union Confederation, 2000). A livello settoriale, a fine anni novanta tanto la Federazione europea dei lavoratori metalmeccanici (Emf) quanto quella dei tessili (Etuf) adottavano linee guida per la contrattazione nazionale (European Metalworkers' Federation, 1998). A livello transnazionale i paesi del gruppo di Doorn, di cui facevano parte Germania, Belgio, Olanda e Lussemburgo (la Francia si unirà in seconda battuta), tenevano riunioni annuali per valutare i risultati delle proprie tornate di contrattazione collettiva rispetto alla formula concordata – inflazione più produttività (nazionale) (Pochet et al., 1999; per uno sguardo d'insieme vedi Glassner, Pochet, 2011). Secondo alcuni autori, ciò ha segnato l'emergere di un sistema multilivello di relazioni industriali (Marginson, Sisson, 2004).

Il periodo 1995-1999 rappresenta parimenti «l'età dell'oro» per il dialogo sociale europeo a livello intercategoriale: è in questi anni che vengono siglati i tre (unici) accordi quadro sulla regolamentazione del mercato del lavoro (congedo parentale, lavoro part-time, lavoro a tempo determinato), poi trasformati in direttive, ovvero in norme giuridicamente vincolanti. Infine, nel 1999 viene creato il dialogo macroeconomico europeo al fine di organizzare il dialogo tra parti sociali, Banca centrale europea e Commissione. Nella letteratura dell'epoca la riflessione si concentrava sulle interazioni tra politica monetaria e istituzioni/attori del mercato del lavoro (*signaling process*) (Hall, Franzeze, 1998; Martin, Ross, 2004; Hancké, 2013).

La fine degli anni novanta vede anche la creazione di un insieme di metodi aperti di coordinamento (Mac) nella sfera delle politiche sociali (assistenza sanitaria, pensioni e povertà), basati sulla metodologia comune della pubblicazione di rapporti a intervalli regolari, del *benchmarking* e delle raccomandazioni. I Mac erano diretti dalla Direzione generale Occupazione e affari sociali, e mettevano in connessione una serie di attori governativi e non governativi in sede di comitati specializzati (Epsa, Emco).

Come osserva uno degli accademici più preparati sugli sviluppi dell'unione economica e monetaria, Kenneth Dyson: «la comunità di policy Bce-centrica dell'eurozona dovette assorbire e fare spazio al cosiddetto “processo” di Lussemburgo (con le sue linee guida annuali in materia di occupazione e i suoi piani d'azione nazionali), nonché il “processo” di Colonia (patto per l'occupazione e dialogo macroeconomico). Questi sviluppi aprirono il confronto sull'unione economica e monetaria, andando a ridefinire i soggetti afferenti alla sfera delle policy» (Dyson, 2002, p. 101). In questo stesso periodo assistiamo anche al tentativo di inquadrare l'unione monetaria in una costituzione europea e una carta europea dei diritti fondamentali. Oggetto d'interesse in questa sede non è tanto il contenuto di questi testi, quanto la dinamica all'epoca alla base della proposta.

Questa dinamica di unione politica e coordinamento socio-economico potenziato finisce nel momento in cui Francia e Paesi Bassi rigettano in sede di referendum il progetto di costituzione europea. Analogamente, il 2005 segna l'inizio della fine della dinamica «sociale», con la pubblicazione della Relazione Kok, intitolata *Jobs, Jobs, Jobs* e stilata su incarico della Commissione, che ricalibra l'intero discorso in termini di crescita, competitività e flessibilizzazione. Infine, la crisi dell'euro offrirà una nuova narrazione (indebitamento pubblico eccessivo, peso del modello sociale, rigidità salariale ecc.) che sarà messa a profitto dai fautori di un'unione monetaria gestita dai mercati.

Sul piano politico, le elezioni europee del 2004 vedono la destra moderata del Ppe-De incassare una larga vittoria sui socialisti, in netto calo², mentre i partiti liberali crescono fortemente. A partire dal 2005 la Commissione è sotto la guida del centrodestra con il presidente José Barroso.

² Da una quota del 34,9 per cento nel 1994, nel 2004 crollano al 27,3, e poi nel 2009 al 25. Nel corso di 15 anni i socialisti europei hanno quindi perso circa il 10 per cento dei voti.

Nell'autunno 2005 Angela Merkel vince le elezioni politiche in Germania. Silvio Berlusconi è al potere in Italia; Jacques Chirac lo è in Francia, presto sostituito da Nicolas Sarkozy. In termini più generali, tra il 2005 e il 2012 gli assetti di forza negli Stati membri pendono nettamente a favore della destra e del centrodestra: all'inizio della primavera 2012 solo tre Stati membri su 27 sono governati dalla sinistra (Danimarca, Austria, Cipro) e un altro, il Belgio, da una coalizione di centrosinistra guidata dal primo ministro socialista (in seguito il centrosinistra segnerà una modesta crescita, come nel caso dell'Italia o della Repubblica Ceca). Al contrario, alla fine del 2004 dodici di questi governi erano in mano alla sinistra o al centrosinistra³.

3.2. L'abbandono dell'integrazione politica: verso una convergenza attraverso i mercati in seno all'unione monetaria

È in questo contesto politico che sono progressivamente maturati gli sviluppi sociali degli anni novanta e dei primi anni duemila. Con la svolta alquanto radicale che ha inizio nel 2005, lo strumento dei Mac sociali venne indebolito a favore di una visione che riporta gradualmente l'approccio economico al centro delle politiche pubbliche e dei discorsi europei.

Dal 2004 al 2010 i patti sociali nazionali vengono progressivamente abbandonati, insieme al dibattito nazionale sui vincoli dell'unione economica e monetaria. Si tratta senz'altro di un fatto importante, che a oggi non è stato ancora sufficientemente indagato (Pochet, Degryse, 2012; Avdagic, Rhodes, Visser, 2012). Da notare inoltre il caso della Grecia, che entra nell'unione economica e monetaria senza passare per un patto sociale, e dove negli anni duemila non vengono sviluppate istituzioni di coordinamento forti (Ioannou, 2012). Sarà forse stato questo lo spirito dei tempi: l'unione economica e monetaria era percepita come un successo che non aveva bisogno, o quantomeno non più, di istituzioni nazionali e/o europee. La crescita dinamica dell'Irlanda, i milioni di posti di lavoro creati in Spagna, erano il riferimento per misurare il successo economico e occupazionale.

³ Vedi www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/004a50d310/Composition-du-Parlement.html, nonché www.theguardian.com/world/interactive/2011/jul/28/europe-politics-interactive-map-left-right.

A partire dal 2004-2005 questa «riuscita» economica della zona euro crea quindi l'illusione, almeno fino al 2008 e alla crisi dell'euro, che la convergenza attraverso i mercati sia più efficace della convergenza attraverso il coordinamento economico e sociale? Potremmo definire i sostenitori di questa convergenza attraverso i mercati come degli «iper-realisti» (nel senso che non vedono alternativa possibile): la moneta unica non porterà a una maggiore solidarietà tra Stati membri, tantomeno a una qualche unione politica; solo i mercati possono assicurare la convergenza verso l'equilibrio della zona monetaria.

I sostenitori di una simile unione monetaria di convergenza attraverso i mercati⁴ spingevano per la trasformazione della funzione stessa delle politiche sociali nella zona euro sin dal Trattato di Maastricht (Jepsen, Serrano Pascual, 2005). Si trattava, a loro avviso, di una trasformazione che sarebbe avvenuta quasi meccanicamente in un'unione economica e monetaria politicamente incompiuta – ovvero impossibile da compiersi. Risulta in questo senso particolarmente istruttivo tornare sulle ricerche condotte da Amy Verdun. Nella metà degli anni novanta quest'ultima aveva intervistato una serie di banchieri centrali, ministri delle Finanze e responsabili patrimoniali di tre paesi (Francia, Regno Unito e Germania). Le poche citazioni che riportiamo qui a seguire ben riassumono la prospettiva e le argomentazioni espresse da questi attori a favore di un'unione monetaria all'insegna della deregolamentazione sociale: «gli esperti affermano di prediligere l'unione economica e monetaria esattamente perché essa porterebbe a un processo di armonizzazione attraverso le forze di mercato. L'unione economica e monetaria conferirebbe legittimità alla ristrutturazione dei dispendiosi welfare states» (Verdun, 1996). Secondo Trichet (2001), futuro presidente della Banca centrale europea: «l'unione economica e monetaria costituisce senz'altro uno stimolo alla riforma strutturale del mercato del lavoro. Una maggiore mobilità di capitali e un mercato unico più funzionante faranno sì che le imprese di-

⁴ Non discuteremo qui del problema di come definire questo gruppo di «esperti»: se come comunità epistemica (Haas, 1992), coalizione di *advocacy* (Sabatier, 1998) o piuttosto *policy network* (Marsh, Rhodes, 1992). Ciò che conta in questa sede è che si tratta di soggetti che condividono una stessa visione circa il ruolo e la natura delle politiche sociali e che ricoprono incarichi di potere di diverso tipo (banche centrali, ministeri nazionali di Economia e finanza, Direzione generale per gli affari economici e finanziari, Comitato per la politica economica, *think-tank* di Bruxelles ecc.).

vengano sempre più capaci di valutare attentamente il differenziale complessivo del costo del lavoro e il sistema di regolamentazione delle imprese stesse nel momento in cui devono scegliere dove localizzare le attività nell'eurozona. In questo modo eserciteranno una considerevole pressione per riforme appropriate».

Gros e Thygesen (1996, p. 288), due economisti specializzati in questioni monetarie, sintetizzavano così il pensiero di numerosi economisti di ieri e di oggi: «per farla breve, la flessibilità del mercato del lavoro è sempre utile, e se l'unione economica e monetaria costringerà a riforme del mercato del lavoro comunque necessarie, l'economia dell'Unione Europea potrà solo guadagnarne». Ma è in materia di contrattazione salariale che si verificheranno le pressioni più importanti. Come già si affermava nel Rapporto di Padoa-Schioppa (1987, p. 43): «il principio di sussidiarietà raccomanda una responsabilità minima da parte della Comunità per ciò che concerne diversi aspetti delle politiche sociali, ma la questione della convergenza dei costi del lavoro è vitale nel contesto di una crescente integrazione monetaria».

Queste brevi dichiarazioni mostrano bene, se ancora ve ne fosse bisogno, come le politiche di austerità e le riforme strutturali poste oggi in essere non abbiano nulla che vedere con la crisi dell'euro, come sostiene la gran parte dei responsabili politici nazionali ed europei, ma siano piuttosto inscritte nel dna di una specifica visione di unione monetaria.

Come accennavamo in precedenza, durante la prima fase dell'unione monetaria, con il suo «momento sociale», le riforme non sono mancate ma sono state negoziate (Pochet, Fajertag, 2000). A questo punto è forse utile soffermarsi sulla tempistica delle riforme. L'analisi di Duval e Elmeskov (2005) sul ritmo delle riforme tra il 1994 e il 2004 fornisce alcune indicazioni interessanti in tal senso⁵. Gli autori sottolineano innanzitutto come i paesi dell'eurozona abbiano realizzato in media un numero maggiore di riforme rispetto al resto dei paesi Ocse, ma un numero inferiore rispetto ai paesi non facenti parte dell'unione economica e monetaria (Danimarca, Regno Unito e Svezia), ciò soprattutto nel periodo che

⁵ Le riforme esaminate interessano sette sfere: politiche attive del mercato del lavoro; tasse e contributi di sicurezza sociale; legislazione in materia di tutela del lavoro; sussidi di disoccupazione; fissazione dei salari e relazioni industriali; flessibilità del tempo di lavoro e lavoro part-time; regimi di anzianità e di prepensionamento.

va dal 1994 al 1999. Il modo in cui i governi nazionali hanno presentato la sfida dell'unione economica e monetaria all'opinione pubblica costituisce un fattore chiave per comprendere la situazione nazionale. In ogni caso, il numero di riforme sembra essere diminuito dopo il 1999, anche se i paesi dell'unione economica e monetaria segnano comunque la media più alta dei paesi Ocse. Pertanto, nei primi anni del decennio duemila i processi di riforma nei paesi dell'eurozona subiscono una relativa battuta d'arresto. È in questo periodo che Banca centrale europea, Direzione generale per gli affari economici e finanziari ed Economic Policy Committee (che raggruppa gli esperti nazionali) daranno corso a una serie di iniziative finalizzate a consolidare il quadro teorico che lega mercato del lavoro, salari ed euro.

Trichet (2011) riferisce di aver istituito nel 2005 un gruppo di lavoro interno alla Banca centrale europea per valutare i rischi delle divergenze, salariali in primis⁶. A detta di Glocker (comunicazione personale), già nel 2002 il presidente della Banca centrale europea sottolineava l'importanza della partita salariale nell'eurogruppo. La Banca centrale europea istituisce inoltre il Wage Dynamics Network. Nel suo mandato si legge: «questo network si pone l'obiettivo specifico di individuare le fonti e caratteristiche delle dinamiche salariali e del costo del lavoro più rilevanti per le politiche monetarie, e di chiarire la relazione tra salari, costi del lavoro e prezzi tanto a livello imprenditoriale quanto macro-economico». Il network verrà strutturato in tre gruppi di lavoro (macro, micro, indagine).

Tra il 2009 e il 2011 la Banca centrale europea pubblica ben 51 working paper su un'impressionante quantità di questioni che intrecciano mercato del lavoro, salari ed euro. Nei testi si discute del ruolo del mercato del lavoro per la politica monetaria (*The Role of Labor Market for Euro Area Monetary Policy*, n. 1035), dei sistemi di contrattazione collettiva (*Institutional Feature of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan*, n. 974), dell'indicizzazione automatica dei salari (*Downward Wage Rigidity and Automatic Wage Indexation: Evidence from Monthly Micro Wage Data*, n. 1269), della flessibilità dei sistemi di determinazione dei salari (*Wages are Flexible aren't they? Evidence from Micro Wage Data*, n. 1074; *Wage Setting*

⁶ Gruppo di lavoro del comitato per la politica monetaria del Sistema europeo di banche centrali (Sebc) (2005), *Competitiveness and the Export Performance of the Euro Area*, studio n. 30.

and Wage Flexibility in Ireland. Results from a Firm-level Survey, n. 1181), e molte altre.

Dal proprio canto, a partire dal 2005 la Direzione generale per gli affari economici e finanziari della Commissione pubblica, a gennaio o febbraio di ogni anno, un testo intitolato *Labour Market and Wage Development*. Sempre nel 2005 viene creata la banca dati Ladrev sulle evoluzioni salariali; la raccolta dati sarà tuttavia sospesa nel 2009. Attualmente, dal sito della Direzione generale per gli affari economici e finanziari è possibile accedere ad Ameco, la banca dati di riferimento sugli andamenti salariali.

Per quanto riguarda l'Economic Policy Committee legato alla Direzione generale per gli affari economici e finanziari, questo istituisce un gruppo di lavoro con mandato estremamente ampio, che si sovrappone quasi interamente alle sfere di competenza dell'Employment Committee (Emco), il comitato competente in materia di occupazione. Vi è poi un altro sottogruppo dell'Economic Policy Committee che si occupa delle riforme strutturali connesse a Lisbona (gruppo Lime), e che attinge a un'importante banca dati, chiamata Macmic, per valutare gli impatti delle riforme strutturali. La Direzione generale per l'occupazione e gli affari sociali pubblica un rapporto annuale sull'occupazione e un altro biennale sulle relazioni industriali, ma bisognerà attendere il 2011 prima che incarichi una persona al proprio interno di occuparsi specificamente della questione salariale.

Tra il 2005 e il 2010 vediamo quindi questo gruppo d'attori mobilitare e sviluppare un arsenale estremamente sofisticato per analizzare la partita della riforma del lavoro, dei salari e dell'unione monetaria. Al contrario, gli autori che tra il 1995 e 2004 si erano dedicati a questo tema da un'angolatura più «sociale» (Hall, Soskice, Hancké, Rhodes, Pochet ecc.) volgono i propri interessi accademici altrove.

Con lo scoppio della crisi nel 2008 è il concetto di autoregolamentazione dei mercati a venire messo in discussione in prima istanza. Dal 2009 in poi, tuttavia, la trasformazione della crisi del debito bancario in crisi del debito pubblico fornisce una nuova narrazione che viene utilizzata da questi ben preparati attori strategici (Banca centrale europea, ministri di Economia e finanza, Direzione generale per gli affari economici e finanziari) per mettere in pratica le proprie teorie e trasformare la funzione delle politiche sociali, facendone una variabile di aggiustamento in seno all'unione monetaria. Gli aggiustamenti nella zona euro (in materia

di competitività e produttività in primis) devono ormai, secondo questi attori, essere effettuati attraverso i salari, i diritti sociali, la sicurezza sociale. È il principio delle svalutazioni interne, che trova nell'applicazione greca il suo archetipo.

Al contempo, vi è un attore che diviene centrale: la Banca centrale europea e i suoi ultimi due presidenti (Trichet e Draghi) usano in modo creativo gli strumenti di cui dispongono per fare fronte al rischio di esplosione della zona euro. Ciò conferisce senz'altro a questa istituzione un certo potere d'influenza. La Banca centrale europea, la banca centrale più indipendente del mondo, indica le riforme strutturali da intraprendere su scala nazionale in cambio del proprio intervento sul mercato dei debiti sovrani. Ci si spinge fino al punto in cui il banchiere centrale trasmette in missiva segreta ai governi italiani e spagnoli la lista di riforme da adottare. In altre parole, la Banca centrale europea assume di fatto le redini del coordinamento delle politiche economiche nella zona euro. Prende il posto di comando della governance economica della zona euro, che Maastricht e i governi nazionali avevano lasciato libero.

4. La crisi finanziaria e lo smantellamento del modello sociale

Che conseguenze avranno queste trasformazioni? La principale è che il tradizionale appello alle «riforme strutturali», attraverso testi scarsamente vincolanti e dai pochi effetti, diviene invece un'intimazione decisamente più pressante. Un'intimazione che tuttavia assume toni diversi – come vedremo a breve – se gli Stati cui è rivolta appartengono al cuore della zona euro e al modello di capitalismo coordinato, o sono piuttosto Stati periferici, ovvero i più colpiti dalla crisi finanziaria.

Ma prima di soffermarci su questo aspetto è forse utile approfondire le argomentazioni che legano queste «necessarie» riforme alla crisi delle finanze pubbliche. Si tratta di argomentazioni fondate su un approccio coerente ma equivoco, che sottende un'agenda politica. In seguito, esamineremo il modo in cui questa governance economica rinforzata guarda alle politiche sociali e del mercato del lavoro, attraverso una disamina delle raccomandazioni specifiche per paese (*Country Specific Recommendations*). Infine, ci interrogheremo sui nuovi strumenti di governance e sulla loro capacità di contribuire alle riforme nazionali.

4.1. Argomentazioni coerenti ma parziali

Dato che la crisi finanziaria si è trasformata in crisi delle finanze pubbliche, la maggior parte dei governi si vede «costretta» ad adottare una serie di misure di consolidamento del bilancio, che si traducono in riforme (spesso radicali) del diritto del lavoro e della protezione sociale. Questa argomentazione è lungi dall'essere convincente. Le riforme strutturali del mercato del lavoro e dei sistemi di sicurezza sociale venivano invocate, nei loro tratti di fondo, da ben prima che scoppiasse la crisi, in una fase in cui debiti e disavanzi pubblici erano sotto controllo (vedi, tra gli altri, De Grauwe, 2011). L'Unione Europea invitava a «riformare e rafforzare i regimi pensionistici, di sicurezza sociale e assistenza sanitaria» già in un'epoca in cui il debito pubblico era stato portato a livello europeo (59 per cento del Pil nel 2007) e il valore medio del deficit di bilancio nei 27 Stati membri era pari allo 0,9 per cento del Pil. Infine, già in fase di crescita economica l'Unione Europea chiedeva che l'andamento salariale negli Stati membri fosse «conciliabile con gli indici di redditività che permettono di realizzare investimenti favorevoli alla produttività». La natura e l'indirizzo generale di queste riforme non è in alcun momento oggetto di riflessione: si discute unicamente di quanto veloci e profonde esse debbano essere, tenendo conto che il loro obiettivo è trasformare le politiche sociali e del mercato del lavoro in fattori di aggiustamento. Si sostiene, pertanto, che le riforme non siano bastate o non siano state sufficientemente radicali, e che occorra utilizzare la finestra di opportunità offerta dalla crisi per «costringere» i governi ad adottare misure i cui effetti saranno al meglio riscontrabili a medio termine.

Ad esempio, l'argomentazione a favore delle riforme dei sistemi pensionistici, come anche del mercato del lavoro, tiene in conto il fatto che nessuna di esse possa produrre un impatto positivo a breve termine sulle finanze pubbliche o sulla crescita economica (vedi l'Ocse). Prima che una data riforma sia adottata, che i suoi effetti si facciano sentire (si tratta spesso di riforme pianificate più o meno sul lungo periodo) e che abbia un impatto su deficit pubblico e crescita economica, questa non potrà offrire la benché minima risposta all'attuale crisi del debito sovrano in Europa. Tuttavia, ed è questo il cuore del discorso, queste riforme dovrebbero accrescere la fiducia (oltre il mercato) e produrre pertanto effetti anticipati (i sostenitori di questo approccio sono convinti della possibilità di anticipare razionalmente gli agenti).

Quest'approccio non si degna di considerare quali siano i paesi che meglio sono riusciti a uscirne. Com'è infatti ormai chiaro, non solo i mercati del lavoro dei cosiddetti paesi «bismarckiani» sono stati quelli che meglio hanno resistito alla crisi finanziaria, alla crisi economica e a quella delle finanze pubbliche, ma una serie di studi recenti ha anche dimostrato che non vi è alcuna correlazione, o essa è di natura estremamente debole, tra (la deregolamentazione delle) istituzioni del mercato del lavoro e la creazione di occupazione (Avdagic, Salardi, 2013; Armingeon, Baccaro, 2012). Anche l'Ocse ha rivisto le proprie analisi degli anni novanta sulle rigidità dei mercati del lavoro, adottando una posizione decisamente più prudente. Persino la Commissione, in una nota rivolta all'Economic Policy Committee, riconosceva che non vi è correlazione tra legislazione in materia di tutele occupazionali (*Employment Protection Legislation*) e tasso di disoccupazione (ma piuttosto su flussi e composizione) (European Commission, 2012).

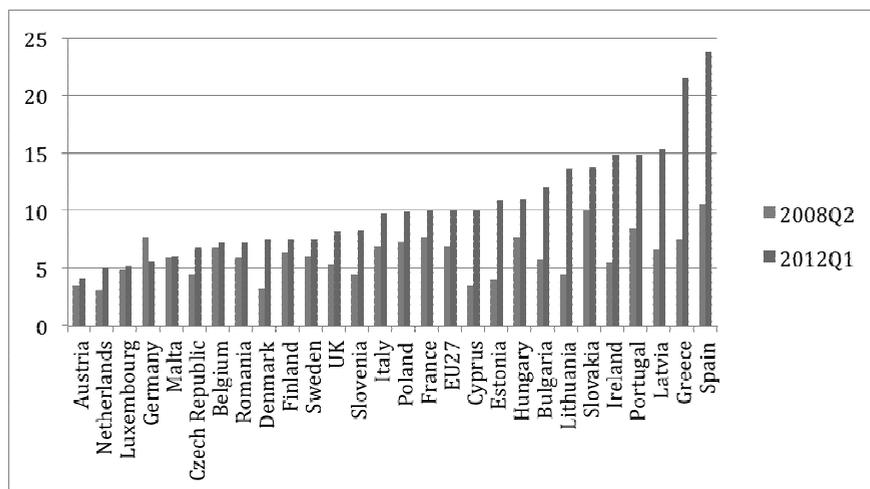
Prendendo a riferimento un parametro estremamente semplice che ben riassume i risultati delle differenti politiche, quello del tasso di disoccupazione, risulta evidente come i paesi con basso tasso di disoccupazione non siano quelli il cui mercato del lavoro è stato maggiormente deregolamentato o il cui sistema previdenziale sia meno sviluppato. Nella Fig. 1 sono riportati i tassi di disoccupazione prima della crisi e quelli del 2012. Stessa conclusione se prendiamo in esame la correlazione con il debito pubblico (e il suo andamento dopo il 2008): non vi è correlazione tra l'aumento del debito pubblico, il grado di regolamentazione del mercato del lavoro o l'estensione della copertura dei sistemi di protezione sociale.

In termini di andamento del tasso di disoccupazione, i quattro paesi che meglio si distinguono sono Lussemburgo, Austria, Paesi Bassi e Germania (come anche, in misura minore, il Belgio). Nonostante i buoni risultati, tre di questi cinque paesi nel 2012 si vedono recapitare «raccomandazioni⁷ specifiche» relative al sistema di determinazione dei salari (Lussemburgo e Belgio – cui andrebbe aggiunta Cipro in sesta posizione – per ciò che concerne il sistema d'indicizzazione dei salari, e Germania affinché tenga in maggiore considerazione la produttività negli andamenti salariali). Secondo Palier (2010), si tratta esattamente dei paesi che

⁷ La letteratura recente ha messo in luce differenze sempre più significative all'interno dei singoli paesi (Jackson, Deeg, 2012).

sono stati più criticati dall'Unione Europea per non aver realizzato riforme – cosa in realtà non vera. In termini di varietà del capitalismo, sono inoltre tutti paesi considerati come ben coordinati (sul modello della Germania) (Hall, Soskice, 2001).

Fig. 1 - Disoccupazione nell'Unione Europea a 27 (2008Q2-2012Q1) (*)



(*) Dati destagionalizzati.

Fonte: Eurostat.

Se i risultati in materia di lotta alla disoccupazione non sembrano essere il criterio principale in base al quale giudicare gli Stati membri, ve ne sono altri cui le istituzioni europee sembrano invece conferire maggior peso: l'esistenza di un meccanismo d'indicizzazione dei salari, il costo unitario del lavoro, i sistemi di contrattazione collettiva. È quest'impostazione equivoca che tradisce l'esistenza di un'agenda politica: quella della riconfigurazione del modello sociale in seno all'unione monetaria, della flessibilizzazione dei mercati del lavoro e dell'indebolimento della contrattazione collettiva, in nome di un sovrappiù di competitività.

In quanto segue, esamineremo questa riformulazione nella sfera delle politiche sociali e del mercato del lavoro. Una sfera dove troviamo riflessa in modo particolarmente chiaro, dalla crisi in poi, la volontà di trasformare la funzione stessa delle politiche sociali per farne una variabile di aggiustamento nei paesi sottoposti a questo processo.

4.2. Politiche sociali e raccomandazioni specifiche per paese (Csr)

Nella presente sezione analizzeremo le modalità d'interazione tra governance economica rinforzata e politiche sociali, offrendo una prima valutazione dell'impatto potenziale che un approccio (*framing*) economista può avere sulla «ricalibratura» e ridefinizione dei modelli sociali nazionali. Come spiegheremo in maggior dettaglio nella prossima sezione, le raccomandazioni specifiche per paese (Csr) scaturiscono da un processo complesso che inizia con l'esame annuale della crescita (*Annual Growth Survey*), testo che illustra sfide e priorità per l'Unione Europea, tra cui i programmi nazionali di riforma e la valutazione della Commissione europea delle performance di ogni Stato membro⁸.

Le Csr si concentrano sulle riforme strutturali che possono potenziare crescita e competitività, e che gli Stati membri sarebbero tenuti a integrare nei propri programmi nazionali di riforma. Vengono stilate dalla Commissione europea, discusse dagli Stati membri e adottate dal Consiglio europeo.

Formalmente sono solo dei suggerimenti, ma di cui ci si aspetta di vedere gli effetti. Esse assumono carattere maggiormente vincolante per i paesi della zona euro, nella misura in cui questi sono soggetti al rischio di sanzioni in base alla procedura prevista per i casi di sfioramento del deficit o di quella relativa agli squilibri eccessivi. Pertanto, in alcune circostanze le Csr hanno avuto l'effetto di rendere più rigido e quasi obbligatorio il coordinamento delle politiche e l'approccio soft alle politiche sociali, nonostante le leggere modifiche apportate ai trattati in relazione agli aspetti sociali. La strada a questo cambiamento, potenzialmente radicale, nell'approccio alle politiche sociali a livello europeo è stata aperta dall'accordo stretto a monte per un migliore coordinamento delle politiche economiche, comprese quelle in materia di mercato del lavoro e protezione sociale (Jepsen, Serrano Pascual, 2011).

Clauwaert (2013) ha effettuato una stima del numero di raccomandazioni sociali contenute nelle Csr che ciascun paese si è complessivamente visto indirizzare. I paesi sottoposti a Memorandum d'intesa non ricevono Csr e sono pertanto esclusi dalla seguente tabella.

⁸ Vedi http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-458_fr.htm.

Tab. 1 - Quadro d'insieme del numero totale di Csr per paese rispetto alle «Csr sociali» per il 2011-2012, 2012-2013 e 2013-2014

Paese	Csr 2011-2012		Csr 2012-2013		Totale	«Sociale»
	Totale	«Sociale»	Totale	«Sociale»		
AT	5	2	7	2	7	3
BE	6	3	7	2	7	4
BG	6	3	7	2	7	3
CY	7	3	7	3	-	-
CZ	6	3	6	3	7	3
DE	4	1	4	1	4	1
DK	5	2	5	2	3	1
EE	4	1	5	2	5	2
ES	7	4	8	5	9	4
FI	5	2	5	2	5	2
FR	5	4	5	3	6	4
HU	5	2	7	3	7	3
IT	6	2	6	3	6	2
LT	6	2	6	3	6	3
LUX	4	3	5	2	6	3
LV	-	-	7	3	6	3
MT	5	3	6	3	4	2
NL	4	2	5	2	4	2
PL	7	3	6	2	7	2
RO	-	-	-	-	8	3
SE	3	1	4	1	4	1
SI	6	3	7	4	9	2
SK	6	3	7	5	6	2
UK	5	2	6	2	6	2
Totale	117	54	137	61	140	57

Fonte: Clauwaert (2013).

Ciò che salta immediatamente agli occhi in questa tabella è il numero elevato di Csr sociali, pari a circa il 40 per cento del totale. Da un'analisi più attenta del tipo di raccomandazioni espresse nelle Csr, e del loro legame con le problematiche specifiche di ciascun paese, emerge poi un quadro alquanto sconcertante.

Raccomandazioni inerenti all'aumento del tasso di attività (soprattutto per ciò che concerne le donne e i lavoratori in età più avanzata) e all'innalzamento delle soglie effettive e obbligatorie per l'età pensionabile sono indirizzate a quasi tutti i paesi, mentre a pochissimi Stati membri viene raccomandato di assicurare ai propri cittadini una protezione sociale sufficientemente estesa e adeguata, sebbene con il persistere della crisi la povertà vada aumentando e la protezione sociale stia perdendo di effica-

cia (European Commission, 2013b). La funzione delle Crs è quindi definire quali siano le sfide comuni ai diversi modelli sociali, e come farvi fronte. Non è una novità, è un approccio che viene portato avanti dalla fine del 2000, quando l'attenzione fu puntata sulla definizione da dare ai problemi comuni e sul modo in cui andavano risolti (Jepsen, 2009); la novità, piuttosto, riguarda lo strumento e il processo adottati per perseguire questa strada.

European Commission Country specific recommendations 2013-2014 (social field only)

		AT	BE	BG	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	HU	IT	LT	LU	LV	MT	NL	PL	RO	SE	SI	SK	UK
Wages	reviewing wage indexation		●												●									
	reviewing wage-setting system-align with productivity developments		●			●			●	●	●		●		●								●	
EPL	adjusting Employment Protection Legislation										●		●					●	●					
Labour Market participation	enhancing participation of women		●								●	●					●	●						
	enhancing participation older workers, promoting active ageing, LLL		●	●	●	●					●			●	●		●	●	●	●		●		
	reducing tax disincentives for second earners						●					●					●							
Youth employment	youth guarantee			●					●	●	●	●	●	●		●			●	●		●	●	●
	facilitating transition school to work by incentives for companies to hire young people																			●	●	●	●	●
	facilitating transition school to work through apprenticeships and work-based learning		●								●		●	●	●	●	●	●	●	●		●		●
	reducing school/education "drop outs"		●				●	●				●					●				●			
Pensions	explicit link between pensionable age and life expectancy		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●	
	reducing early retirement		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●					
Vulnerable	ensuring the adequacy and coverage of social protection systems			●								●						●	●				●	
	(access to) quality social services			●					●															
	better targeting social assistance												●							●			●	
Child poverty	making child support more effective			●							●													
	access to and quality of childcare services				●	●					●	●					●	●	●	●		●	●	●
Tax	shift away from tax on labour (incl. attention for low income earners)	●			●	●					●	●	●			●	●						●	●

Source: European Commission Country specific recommendations 2013-2014; CY, GR, IE, and PT did not get specific recommendations but were in general recommended to implement their respective Memorandums of Understanding (incl. eventual subsequent supplements)

etui.

Fonte: Clauwaert (2013)⁹.

Le Crs trasmettono idee legate a un «modello» specifico di Unione Europea, concentrandosi sulla questione della crescita e della competitività

⁹ Clauwaert (2013) riporta tabelle analoghe per il 2011 e 2012.

e ignorando completamente la funzione principale delle politiche sociali, ovvero garantire coesione sociale e forme di redistribuzione.

Una lettura attenta delle raccomandazioni specifiche per paese in materia di pensioni, mercato del lavoro e diritto del lavoro non dà adito a dubbi sulla direzione che devono prendere le riforme, per quanto le formulazioni del 2013 siano più morbide rispetto al 2012. Nei prossimi paragrafi andremo a esaminare il modo in cui alcune Crs sono formulate, cercando di comprendere in termini più precisi il significato complessivo delle riforme proposte.

La maggior parte delle raccomandazioni in materia di pensioni insiste sul nesso tra età pensionabile prevista per legge e aspettativa di vita, con l'obiettivo di arrivare a stabilire meccanismi automatici per ridurre i rischi politici che riformare le pensioni comporta. Per l'Unione Europea, e soprattutto per il Consiglio Ecofin, la questione della sostenibilità delle finanze pubbliche e dei rischi legati all'erogazione delle pensioni è un tema sensibile da oltre vent'anni, e l'invito a innalzare le soglie di legge per l'età pensionabile è tra le misure raccomandate da più tempo (Natali, 2009). Una raccomandazione che ha aperto controversie in alcuni paesi, dove la questione principale era l'allineamento tra età pensionabile effettiva e di legge o piuttosto dove il basso tasso di occupati over-55 costituiva un problema reale.

Sebbene le Crs continuino tuttora a esprimere preoccupazioni rispetto a simili problematiche, vale per tutti la raccomandazione chiara e univoca ad aumentare l'età pensionabile prevista per legge in funzione dell'aspettativa di vita, ciò nonostante il persistere delle difficoltà che i lavoratori in età avanzata riscontrano sul mercato del lavoro. Sembrerebbe pertanto trattarsi di una strategia di mero contenimento della spesa, quindi di controllo delle finanze pubbliche¹⁰.

La questione del tasso di attività è la seconda grande preoccupazione al centro delle Crs. Quasi tutti i paesi hanno ricevuto una raccomandazione legata al tema dell'attivazione, che si trattasse di indicazioni di respiro generale o di misure da indirizzare verso categorie specifiche, come i disoccupati di lunga durata. In generale, le raccomandazioni insistono

¹⁰ La Commissione europea classifica le raccomandazioni in materia di pensioni e assistenza sanitaria come voci correlate alle finanze pubbliche e non al mercato del lavoro o alle politiche sociali.

sul rafforzamento della capacità dei servizi pubblici per l'impiego a fornire servizi adeguati, nonché sul nesso tra prestazioni sociali e sistema di assistenza sociale e misure a favore dell'attivazione.

Si pone inoltre l'accento sulla necessità di maggiori incentivi al prolungamento della vita attiva attraverso la riforma del sistema delle prestazioni sociali e delle imposte, in particolare per le fasce salariali più basse. La questione dell'attivazione e del carattere disincentivante del sistema di tassazione/erogazione di prestazioni è presente da molto tempo nell'agenda europea. Le ricerche concordano nel ritenere che, sebbene i metodi aperti di coordinamento non siano riusciti a concludere molto in termini di impatto diretto sulle riforme nazionali (Lelie, Vanhercke, 2013), il livello europeo sia stato utilizzato per porre in essere, nei diversi Stati membri, misure per l'attivazione attraverso l'utilizzo da parte dei governi dei processi di coordinamento di cui disponevano. Per ciò che concerne le raccomandazioni e la loro evoluzione, la tornata del 2013 appare più diversificata, attenta ai contesti locali e meno unidirezionale rispetto alle due annate precedenti.

Ciò di cui non sembra esservi traccia è la dimensione della domanda: le raccomandazioni si concentrano esclusivamente sull'offerta, a volte arrivando finanche a chiedere di ridurre l'offerta di lavoro nel settore pubblico. In alcuni casi si richiede di garantire più servizi all'infanzia ai fini dell'aumento del tasso di attività della popolazione femminile. Questa non è una novità, bensì è in linea con precedenti raccomandazioni in tal senso.

L'ultima sfera che abbiamo esaminato è quella del diritto del lavoro. Senza entrare troppo nei dettagli, è utile notare come recenti ricerche abbiano dimostrato l'esistenza di una chiara correlazione tra le raccomandazioni formulate e le riforme in materia di relazioni industriali e del diritto del lavoro in generale (Clauwaert, Schömann, 2012; Laulom et al., 2012; Hermann, 2013), in particolare per ciò che concerne i paesi colpiti da gravi difficoltà economiche (modello Banca mondiale) o sottoposti a Memorandum d'intesa (modello Fondo monetario internazionale).

L'influenza delle Csr non è stato l'unico fattore scatenante delle riforme, essendovi stati anche altri attori che hanno giocato un ruolo, ma le Csr hanno senz'altro spinto affinché fossero realizzate (da un punto di vista metodologico non è possibile distinguere in modo univoco l'influenza europea da influenze di altra natura; ciò che conta è analizzare il

«senso» delle riforme, dando per assunto che l'influenza europea abbia il suo impatto, al pari di tutte le altre pressioni ricevute nella stessa direzione. Si veda, su questo, Pochet, Degryse, 2012).

Nella prossima sezione esamineremo in maggior dettaglio in quale misura tutto ciò abbia prodotto effetti in uno Stato come il Belgio, paese che non ha bisogno di aiuti economici, ma il cui debito pubblico ammonta a circa il 100 per cento del Pil e deve essere rapidamente ridotto, come sancisce il nuovo Trattato di stabilità.

Per quanto sia difficile valutare complessivamente fino a che punto le Csr abbiano natura obbligatoria per i modelli sociali nazionali, non vi sono margini di dubbio circa la loro influenza sulle riforme del mercato del lavoro (vedi sopra). Sebbene si tratti di uno strumento potenzialmente molto più efficace dei metodi aperti di coordinamento sociali e per l'occupazione, le modifiche nelle formulazioni ci dicono anche che molto dipenderà dalla capacità dei diversi attori di conferire legittimità alla propria definizione di modello sociale europeo.

Lelie e Vanhercke (2013) e Vanhercke (2013) hanno passato in rassegna gli attori attivi nella sfera delle politiche sociali, per valutare gli strumenti e l'influenza di cui (tuttora) dispongono. Senza azzardare una valutazione esaustiva, allo stato attuale è lecito affermare che essi siano riusciti a influenzare in misura maggiore la riformulazione delle raccomandazioni relative ai tassi di attività, rispetto a quelle inerenti le pensioni o i salari e i meccanismi di fissazione salariale.

Un dato, questo, che possiamo interpretare in due modi. La prima possibilità è che gli attori europei della coalizione di natura maggiormente sociale non esprimano, al fondo, una lettura diversa rispetto alla coalizione economica (ad esempio, i sindacati si chiedono se la Direzione generale occupazione porti realmente avanti un discorso diverso in materia di salari), oppure il problema è che questi attori non sono abbastanza forti per imporre un riequilibrio delle raccomandazioni in materia di pensioni e salari.

La questione dell'influenza realmente esercitata da questa rinnovata governance economica nella definizione dei modelli sociali nazionali lascia molti interrogativi aperti, cui non è possibile rispondere in maniera definitiva. È tuttavia evidente che le questioni sociali sono in cima all'agenda politica e occupano una posizione centrale nelle Csr, e che queste ultime sono tra loro coerenti per ciò che riguarda la funzione delle

politiche sociali. Ciononostante, i tre esempi che illustreremo a seguire dimostrano anche che si tratta di un sistema in costruzione e che sono in corso scontri tra diversi attori e concezioni, per quanto non vi siano dubbi su chi stia vincendo e quale sia il messaggio dominante al momento.

La questione centrale è capire in che misura queste raccomandazioni siano da intendersi come obbligatorie e non lascino scappatoie ai governi nazionali. In che modo influenzano e interagiscono con le riforme nazionali, innanzitutto legate a dinamiche interne? Nello scenario attuale non si può negare che le Csr spianino la strada a riforme più radicali e a un interventismo sociale (nel senso della deregolamentazione), e che ciò avvenga in misura maggiormente vincolante rispetto al passato nonché assuma tratti normativi più forti di prima, nell'ottica di rendere le politiche sociali più attente alle forze di mercato.

5. Gli strumenti della nuova governance

Come illustrato nella sezione precedente, le politiche sociali e del mercato del lavoro occupano una parte importante delle Csr, nonostante il principio di sussidiarietà e alcune modifiche introdotte dal Trattato di Lisbona su questioni di interesse sociale (in particolare, la clausola sociale trasversale, art. 9). Il modo in cui le raccomandazioni sono formulate, nonché il significato e i vincoli che esprimono, sono stati modificati e unificati (lasciando meno margini d'interpretazione rispetto al passato). Sono pertanto divenute non solo più imperative, ma anche più simili tra loro: *one size fits all*.

Nella presente sezione tenteremo di comprendere quali strumenti e attori hanno reso possibile il rafforzamento o l'imposizione di queste riforme, nel contesto della governance economica rafforzata. Si tratta di riforme che l'Unione Europea, o la troika (Commissione, Banca centrale europea e Fondo monetario internazionale), «raccomanda» ai paesi che ricevono aiuti economici dall'Unione attraverso un complesso sistema di nuove procedure poste in essere tra il 2010 e il 2012: il «semestre europeo» e il potenziamento del Patto di stabilità e crescita, le procedure in caso di squilibri macroeconomici, le raccomandazioni specifiche per paese, la sorveglianza ex ante sui bilanci nazionali, l'obbligo di inserire la

«regola d'oro» del pareggio di bilancio nelle costituzioni nazionali o carte equivalenti (Degryse, 2012).

Nel corso degli ultimi dieci anni la letteratura accademica si è occupata delle nuove forme di governance che potevano costituire le diverse metodologie aperte di coordinamento. Gli studi hanno cercato di comprenderne i possibili impatti (con un forte consenso su una valutazione di impatto relativamente debole, ma differenziato in base ai paesi e alle metodologie aperte di coordinamento in questione, soprattutto in termini di idee globali – quadro cognitivo). Si è particolarmente insistito sulle differenze tra il cosiddetto diritto soft e il diritto comunitario in senso classico, sottolineando come le distinzioni tra i due fossero più sfumate di quanto spesso si tendesse a credere.

In termini di attori, ci si è inizialmente concentrati sugli equilibri tra attori e obiettivi sociali, nonché tra attori e obiettivi economici. In un secondo momento l'attenzione si è spostata sugli sviluppi interni ai diversi processi ma, per quanto incredibile possa sembrare, poco è stato scritto sui «quasi metodi aperti di coordinamento» economici (Grandi orientamenti delle politiche economiche, micro riforme). La gran parte della letteratura economica ha ignorato queste forme snelle di coordinamento, privilegiando la strada della convergenza attraverso il mercato o attraverso il diritto comunitario classico.

In altre parole, le dinamiche attuali non sono state anticipate dagli studi accademici. Da una parte, abbiamo una serie di radicali riforme strutturali introdotte contemporaneamente in numerosi paesi, ma non in tutti. Quantomeno per il momento, le riforme strutturali in materia di contrattazione collettiva interessano in misura decisamente ridotta l'Olanda, l'Austria, la Germania e i paesi scandinavi, ovvero i paesi che negli anni ottanta e novanta costituivano il cuore della zona marco. Le riforme in materia di protezione sociale interessano invece l'insieme dei vari paesi, in parte perché connesse alle dinamiche interne di invecchiamento della popolazione.

Inoltre, gli strumenti soft sono stati irrigiditi. Appare difficile, allo stato attuale, valutarne a pieno il carattere vincolante, poiché si tratta di una forma di governance *in progress*, caratterizzata dal moltiplicarsi degli strumenti stessi, nonché delle procedure (vedi quanto segue). Ciononostante, appare chiaro che il rafforzamento del sistema di governance economica ha delineato un nuovo insieme di interrelazioni tra Unione Europea e Stati membri (De la Porte, Heins, 2013).

Bertoncini (2013) propone di differenziare le quattro formule politiche applicabili alle relazioni tra Stati membri e unione economica e monetaria, suddividendole in «regime Fondo monetario internazionale» in caso di intervento diretto da parte, ad esempio, della troika; «regime Onu», laddove vige l'obbligo di produrre risultati, ma senza specificare i mezzi; «iper-Ocse», in caso di raccomandazioni non accompagnate da possibilità di comando; infine «regime Banca mondiale», laddove gli aiuti sono finalizzati alla promozione di riforme strutturali. Ne discende che il sistema attuale di governance permette interazioni complesse (perché non unificate) ed evolutive (perché sempre passibili di interpretazione e reinterpretazione) nella valutazione della situazione economica di ciascuno Stato membro.

Bertoncini (2013) offre una cornice interpretativa utile a valutare come queste relazioni complesse evolvono nel tempo. Dal nostro punto di vista, ci sembra opportuno operare una prima distinzione di fondo tra regole e istituzioni, da una parte, e contenuto delle linee d'indirizzo, dall'altra.

Storicamente, le regole comuni di base sono state definite dal Trattato di Maastricht (1992) e dal successivo Patto di stabilità e crescita (1997)¹¹. Esse non specificavano come portare il deficit di bilancio sotto al 3 per cento del Pil: se tagliando la spesa o aumentando le tasse. Tuttavia, nel Patto di stabilità si faceva riferimento alla necessità che le politiche economiche degli Stati membri fossero conformi ai Grandi orientamenti delle politiche economiche (Gope; articolo 5).

La messa a punto degli strumenti di tipo iper-Ocse (Gope, See, Cardiff, metodi aperti di coordinamento sociali) è avvenuta di pari passo. Questi strumenti sono di natura ben più normativa, specificando quali siano le «buone» riforme (ad esempio, nei Gope del 1997, anno in cui venne siglato il Patto, si sottolineava come la riduzione della spesa fosse da preferire all'aumento del gettito). Tuttavia, come avviene per il modello Ocse, si tratta spesso d'indirizzi almeno in parte contraddittori, sebbene l'orientamento generale non lasci adito a dubbi (sull'Ocse si veda l'opera di Armingeon e Beyeler, 2004, che traccia le evoluzioni nel discorso di questa istituzione e analizza le raccomandazioni da essa avan-

¹¹ Regolamento (CE) n. 1466/97 del Consiglio del 7 luglio 1997 per il rafforzamento della sorveglianza delle posizioni di bilancio nonché della sorveglianza e del coordinamento delle politiche economiche, G.U. L 209 del 2 agosto 1997.

zate nell'arco di quarant'anni a una dozzina di paesi). Adottando un approccio principale-agente, queste linee d'indirizzo sono paragonabili a quelle Ocse anche perché hanno negli Stati membri i «principali» e nell'agente l'Ocse o, in questo caso, la Commissione. L'agente non può allontanarsi troppo dagli interessi del «principale» o rischierebbe un ridimensionamento. L'agente, in questo caso la Commissione, cerca quindi di rafforzare al massimo la propria posizione attraverso regole più rigide possibili (ad esempio, le sanzioni automatiche).

Questa struttura duale (regole generali e indirizzi normativi definiti da altri strumenti meno vincolanti) creava problemi già prima della crisi, come testimoniano la riforma del patto di stabilità nel 2005 e le riforme dei metodi aperti di coordinamento in quello stesso periodo. In questo schema, la Banca centrale europea è un attore esterno, partecipe del dibattito, ma soprattutto dedita a creare le condizioni per la propria «indipendenza» dal potere politico e la propria credibilità agli occhi del mercato (Buiter, 2008).

La crisi modificherà questa struttura duale iniziale. In termini di attori, vedremo i mercati finanziari divenire un attore a tutti gli effetti in campo, che differenzia i rischi per paesi e si dimostra sensibile a ogni instabilità. Anche la Banca centrale europea esce dal suo isolamento per entrare esplicitamente a far parte delle nuove strutture. È la contropartita al fatto che la Banca centrale europea (in assenza di reazioni politiche coordinate e credibili) sia divenuta la sola a poter intervenire sui mercati finanziari. La Banca centrale accetterà di assolvere a questo ruolo, in cambio di garanzie circa la capacità dell'Unione Europea di esercitare la propria tutela sui paesi destinatari. Così facendo, essa si porrà al centro della sfera normativa, tra mercati e politica. Come spiega Torres (2013, pp. 293-294): «per la Banca centrale europea, questa “invasione delle altre sfere di policy” – con la richiesta di fermezza nella gestione delle politiche economiche, di bilancio in particolare, di riforme strutturali e in generale di una governance economica rinforzata – è motivata dal fatto che l'area euro è all'epicentro della crisi dei debiti sovrani».

Assistiamo a un doppio movimento. Da una parte, abbiamo il rafforzamento delle regole e delle strutture attraverso il Six Pack¹², il Patto Eu-

¹² Il Six Pack consiste in sei testi legislativi che rafforzano e completano il Patto di stabilità e crescita:

ro+ e il trattato sulla stabilità, il coordinamento e la governance. Ciò riguarda anche i meccanismi di sostegno finanziario e le procedure in caso di squilibri macro-economici. Su questo versante assistiamo a un netto rafforzamento delle sanzioni (procedura di voto al contrario). È opportuno sottolineare che, complessivamente, i governi che rispettano le regole non sono a rischio di sanzioni (ad esempio, paesi scandinavi, Germania, Austria, Lussemburgo e Paesi Bassi). Nei testi citati non si entra nel merito della natura delle riforme da intraprendere; si fissano soglie, si stabiliscono regole, si creano o rafforzano istituzioni (quali il vertice della zona euro).

Dall'altra, nel momento in cui questo rafforzamento delle regole viene posto in essere (attraverso il «semestre europeo», comprensivo in primis della *Annual Growth Survey*¹³, nonché i programmi di stabilità e convergenza, i programmi nazionali di riforma e, soprattutto, le raccomandazioni specifiche per paese¹⁴), assistiamo al tentativo di rendere più stringente l'imposizione di linee d'indirizzo normative. Ad esempio, l'equilibrio tra aspetti sociali e finanziari nei sistemi pensionistici svanisce per

- Regolamento (Ue) n. 1175/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, che modifica il regolamento (CE) n. 1466/97 del Consiglio per il rafforzamento della sorveglianza delle posizioni di bilancio nonché della sorveglianza e del coordinamento delle politiche economiche, Gazzetta Ufficiale, L 306, pp. 12-24;
- Regolamento (Ue) n. 1177/2011 del Consiglio, dell'8 novembre 2011, che modifica il regolamento (CE) n. 1467/97 per l'accelerazione e il chiarimento delle modalità di attuazione della procedura per i disavanzi eccessivi, pp. 33-40;
- Regolamento (Ue) n. 1173/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, relativo all'effettiva esecuzione della sorveglianza di bilancio nella zona euro, pp. 1-7;
- Direttiva 2011/85/Ue del Consiglio, dell'8 novembre 2011, relativa ai requisiti per i quadri di bilancio degli Stati membri, pp. 41-47;
- Regolamento (Ue) n. 1176/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici, pp. 25-32;
- Regolamento (Ue) n. 1174/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 novembre 2011, sulle misure esecutive per la correzione degli squilibri macroeconomici eccessivi nella zona euro, pp. 8-11.

¹³ Vedi European Commission (2012), *Annual Growth Survey 2013*, COM(2012) 750 final, 28 novembre.

¹⁴ Vedi http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm.

lasciare spazio al prolungamento della carriera e all'innalzamento dell'età pensionabile prevista per legge, avendo la sostenibilità delle finanze pubbliche preso il sopravvento rispetto agli obiettivi sociali (si veda quanto segue). Ciò va di pari passo con la trasformazione degli attori principali e dei canali di diffusione adottati. Come abbiamo visto, la Banca centrale europea e la Direzione generale per gli affari economici e finanziari hanno sviluppato una comprensione più profonda dei mercati del lavoro (e delle riforme nazionali) e sono peraltro in condizione di esercitare pressioni ben più forti e mirate che in passato, in virtù delle competenze acquisite ma soprattutto grazie alla centralità assunta dalla Banca centrale europea a seguito della crisi: centralità rispetto ai mercati che la Banca centrale deve assicurare, nonché rispetto agli attori politici cui indica cosa fare tanto per calmare i mercati quanto perché essa stessa accetti di stabilizzare il sistema in caso di crisi.

Questo potenziamento normativo non è tuttavia illimitato, poiché gli Stati membri non sono disponibili a lasciare ogni iniziativa al proprio «agente». Un chiaro esempio in tal senso si è avuto quando il presidente francese François Hollande ha dichiarato l'intenzione di procedere alla riforma del sistema previdenziale, sottolineando però come non spettasse alla Commissione dettarne i principi o specificarne i dettagli.

Il confronto con l'Ocse torna nuovamente utile in tal senso. Nei primi anni novanta l'Ocse sposa un'analisi ultraliberale (*Job Study*), anche a seguito della fine del consenso neo-keynesiano e dell'affermazione delle politiche di deregolamentazione sociale nel corso degli anni ottanta. Tuttavia, questa visione trova livelli differenziati di applicazione nei diversi Stati membri, incontrando resistenze interne più o meno percettibili. A 15 anni di distanza, le analisi diagnostiche di natura generale formulate dall'Ocse appaiono ben più sfumate, mentre gli scontri interni tra i sostenitori dei diversi approcci sono ben più visibili.

La Commissione europea sta attraversando una fase di radicalità paragonabile a quella dell'Ocse dei primi anni novanta, ma ciò non significa che non si verifichino scontri interni (né che non vi siano sviluppi quanto alle preferenze degli Stati membri). È bene notare che, in termini di modello principale-agente, la Banca centrale europea rappresenta un agente estremamente libero, essendo praticamente impossibile che vengano a verificarsi le condizioni previste per una modifica al suo statuto (unanimità).

Come i lettori avranno ormai compreso, ciò che ci preme in questo contesto è sottolineare le logiche sottostanti i processi, più che insistere sulle resistenze, incoerenze e alternative possibili, di cui non neghiamo certo l'esistenza.

Nel quadro di questa nuova architettura, i Memorandum d'intesa siglati con i paesi che si avvalgono degli aiuti europei e del Fondo monetario internazionale divengono strumenti ben più vincolanti, poiché lasciano ai paesi sotto tutela niente altro che margini limitati di manovra. Assistiamo, in questo caso, alla fusione tra regole e linee d'indirizzo politico: la Banca centrale europea abbandona il proprio ruolo di attore esterno, per divenire membro a tutti gli effetti della troika.

Il passaggio successivo (non ancora portato a termine) sono gli «accordi contrattuali» che vedono gli Stati impegnarsi formalmente con la Commissione a realizzare riforme strutturali, in cambio di aiuti economici e pena l'incorrere in sanzioni – sarebbe a dire, il «modello Banca mondiale». L'idea è stata delineata nel documento dei quattro presidenti (della Commissione, del Consiglio europeo, della Banca centrale europea e dell'Eurogruppo), e comporterebbe anche un coinvolgimento più diretto della Banca centrale europea nella messa in campo di soluzioni maggiormente vincolanti – come conferma, ad esempio, il *working paper* della Banca centrale europea che porta l'evocativo sottotitolo di *Just Facts*, redatto da due economisti della Banca centrale (Ioannou, Stracca, 2011) sull'onda del Patto di Lisbona (sebbene nel *disclaimer* si specifichi che il documento non esprime la visione della Banca).

Un'altra forma di intromissione, più difficile da tracciare con precisione, è quella operata dalla Banca centrale europea nel momento in cui accorre in sostegno dei paesi in difficoltà (facendo ricorso all'espressione «rassicurare i mercati» o «riscattare il debito»). Le missive (segrete) a Italia e Spagna sono la punta dell'iceberg. Intromissioni così eccessivamente dirette hanno subito una rapida battuta d'arresto, poiché prestavano troppo il fianco alle critiche alla Banca per aver abusato del proprio ruolo (Bertoncini, 2013; per considerazioni di carattere più generale, vedi Buitter, 2008). Tuttavia, le intromissioni proseguono senz'altro in maniera più sottile.

I due esempi che seguono aiutano a misurare le difficoltà di realizzazione di una governance più vincolante. Il primo riguarda il coordinamento ex ante delle riforme. Si tratterebbe di un passo molto importante

per l'Unione Europea, che potrebbe così sovrintendere alle riforme ancor prima che queste vengano formalmente adottate. Un documento informale della Commissione (giugno 2013) propone di sperimentare per un anno una forma di coordinamento volontario, per poi procedere a una valutazione e alla generalizzazione dell'approccio. Ciò testimonia la difficoltà a tradurre il discorso sull'anticipazione delle riforme in pratiche formalizzate.

Il secondo esempio riguarda il quadro di valutazione degli squilibri macroeconomici. Nelle intenzioni, questo strumento doveva divenire uno dei punti di forza di una governance capace di tenere conto di un maggior numero di fattori (come salari e alloggio). Dopo i primi due esercizi, che hanno rispettivamente visto oltre una dozzina di paesi essere oggetto di approfondito scrutinio (*in-depth analyses*), sarebbe oggi difficile sostenere che lo strumento abbia avuto una qualche influenza. Ciò non significa che così non possa essere in futuro ma, ancora una volta, dimostra quanto sia difficile tradurre in termini operativi (e politicamente accettabili) una simile intromissione nelle politiche nazionali.

Abbiamo quindi tuttora a che fare con una governance più rigida, ma in divenire, caratterizzata dall'esistenza di gruppi distinti di paesi, con ai due estremi i paesi che rispettano le norme e quelli sotto Memorandum d'intesa. Gli altri paesi si trovano in una condizione d'intermezzo, ben esemplificata dal caso belga.

Il Belgio è un interessante caso limite. Le sue performance durante la crisi sono state piuttosto buone (quantomeno finora) rispetto alla media europea, ma si tratta indubbiamente del paese più centralizzato/coordinato, con attori sindacali forti e influenti. Il suo tallone d'Achille è il debito, che è tornato al 100 per cento del Pil dopo essere sceso sotto il 90 precedentemente alla crisi del 2008. Complessivamente, per il periodo 2011-2012 il Belgio ha ricevuto sei raccomandazioni, di cui tre in materia di politiche sociali. Per il 2012-2013 le raccomandazioni sono state in tutto sette, di cui due sulle questioni sociali; nell'ultima tornata di raccomandazioni, relative al 2013-2014, quattro raccomandazioni su sette riguardano le politiche sociali (Clauwaert, 2013, p. 4).

Una prima valutazione delle raccomandazioni sociali ci porta a tre constatazioni. In primo luogo, il Belgio è tra i paesi che ricevono le raccomandazioni più forti sul versante sociale; in secondo luogo, le sfere su cui le raccomandazioni si concentrano (lavoratori in età più avanzata,

pensioni, costo del lavoro) sono analoghe a quelle delle raccomandazioni indirizzate ad altri Stati membri; infine, sebbene gli andamenti salariali siano complessivamente rimasti in linea con gli obiettivi neutri in materia d'inflazione e produttività degli ultimi dieci anni, il Belgio si è visto raccomandare la revisione del sistema di determinazione dei salari.

L'oggetto del contendere è il sistema d'indicizzazione, come anche l'età pensionabile (su cui torneremo a breve). Le raccomandazioni sulla necessità di porre fine al sistema d'indicizzazione belga, o quantomeno la richiesta di cambiamenti sostanziali, sono andate evolvendo nella seguente maniera. Nel 2011 la raccomandazione era di respiro alquanto generale: «adottare misure al fine di riformare, in consultazione con le parti sociali e in conformità alla prassi nazionale, il sistema di negoziazione e di indicizzazione dei salari e garantire che la crescita salariale rifletta meglio l'andamento della produttività del lavoro e della competitività». Nel 2012, al contrario, la raccomandazione diviene più puntuale, nonché accompagnata dall'invito a trasformare in misura più radicale il sistema belga di contrattazione collettiva: «per rilanciare l'occupazione e la competitività, adottare misure al fine di riformare, in consultazione con le parti sociali e in conformità alla prassi nazionale, il sistema di contrattazione e di indicizzazione salariale; per prima cosa, assicurare che la crescita salariale corrisponda meglio a un'evoluzione della produttività del lavoro e della competitività: i) assicurando l'attuazione dei meccanismi correttivi ex post previsti nella “norma salariale” e promuovendo accordi globali per migliorare la competitività di costo e ii) agevolando il ricorso alle clausole di non partecipazione nei contratti settoriali collettivi per allineare meglio l'evoluzione della crescita salariale e della produttività del lavoro a livello locale».

Nel 2013, infine, la raccomandazione torna ad assumere toni meno impositivi, pur rimanendo più puntuale di quella del 2011: «per ripristinare la competitività, portare avanti le iniziative in corso per riformare il sistema di determinazione dei salari, compreso il sistema di indicizzazione delle retribuzioni; garantire in particolare, tramite l'adozione di misure strutturali in consultazione con le parti sociali e in conformità alla prassi nazionale, che la determinazione dei salari sia compatibile con l'evoluzione della produttività, rispecchi le differenze locali in termini di produttività e di condizioni del mercato del lavoro e preveda correttivi automatici qualora l'evoluzione salariale comprometta la competitività in termini di costi».

Gli andamenti salariali del Belgio sono oggetto di discussione da di-

verso tempo, con interpretazioni differenti sul modo in cui le retribuzioni sono andate evolvendo. I dati Eurostat dimostrano che in Belgio gli andamenti salariali si sono mantenuti in linea con l'inflazione più la produttività, come ci si aspetterebbe per un andamento neutro. Ciononostante, i meccanismi di fissazione salariale sono stati messi in discussione poiché da alcuni ritenuti non sufficientemente flessibili e attenti ai segnali provenienti dai mercati. Ciò riflette una visione rigida dei salari, esclusivamente in funzione dell'influenza che hanno sui prezzi, lasciando in disparte gli aspetti legati alla domanda e alla produttività.

Anche le raccomandazioni in materia di pensioni sono evolute in modo simile. Nel 2011 la raccomandazione era di respiro alquanto generale e invitava ad «adottare misure per migliorare la sostenibilità a lungo termine delle finanze pubbliche. In linea con la strategia su tre fronti dell'Unione Europea, l'attenzione dovrebbe essere posta sul contenimento della spesa connessa all'invecchiamento, in particolare evitando l'uscita prematura dal mercato del lavoro, al fine di aumentare notevolmente l'effettiva età pensionabile. Potrebbero prendersi in considerazione misure quali la connessione dell'età pensionabile di legge con le aspettative di vita». Al contrario, i toni della raccomandazione 2012 si fanno più imperativi e puntuali: «continuare a migliorare la sostenibilità a lungo termine delle finanze pubbliche tramite il contenimento della spesa legata all'invecchiamento della popolazione, anche nel settore della sanità; in particolare, attuare la riforma dei sistemi di prepensionamento e pensionistici, e introdurre misure che colleghino l'età pensionabile prevista dalla legge con l'aumento della speranza di vita».

Per il 2013 si avanza raccomandazione analoga, ma questa volta la problematica è affrontata da una diversa angolatura, in riferimento alla necessità di limitare i costi di una società soggetta a invecchiamento: «intensificare gli sforzi per colmare il divario tra l'età pensionabile effettiva e quella prevista per legge, abbandonando in tempi rapidi i sistemi di pensionamento anticipato; sostenere le riforme dei sistemi di previdenza sociale per la vecchiaia con misure a favore dell'occupazione e riforme del mercato del lavoro che favoriscano l'invecchiamento attivo; accelerare l'adozione di una decisione per adeguare l'età pensionabile prevista per legge alla speranza di vita; continuare a migliorare l'efficienza della spesa pubblica per l'assistenza a lungo termine presso istituti».

Esaminando queste tre raccomandazioni non si può non notare come,

sebbene il loro obiettivo sia identico, ovvero contenere i disavanzi pubblici dovuti all'invecchiamento della popolazione, la ricetta da applicare per il suo ottenimento sia stata almeno in parte modificata. Se inizialmente ci si concentrava sulla riforma dei sistemi di prepensionamento e pensionamento, insistendo in particolare sul nesso tra età pensionabile prevista per legge e aspettative di vita (e basando la riforma su regole prestabilite) (2011 e 2012), la raccomandazione del 2013 assume una prospettiva differente (pur senza abbandonare l'idea della riforma previdenziale), insistendo sulla possibilità che l'innalzamento dell'età di pensionamento sia ottenuto attraverso riforme del mercato del lavoro finalizzate a un invecchiamento attivo, andando così al cuore del problema belga.

Non abbiamo qui discusso il ruolo dei diversi soggetti incaricati di redigere le raccomandazioni, responsabilità solitamente condivisa – in materia di pensioni e salari – dalla Direzione generale per gli affari economici e finanziari e dalla Direzione generale occupazione. Per comprendere pienamente come il merito delle raccomandazioni e le loro formulazioni vadano mutando, sarebbe necessario analizzare più a fondo le interazioni tra questi due attori. Possiamo in ogni caso osservare che le Csr appaiono tuttora in evoluzione: sebbene il senso generale permanga (legare l'età pensionabile alle aspettative di vita, riformare il sistema d'indicizzazione), nel 2013 si adotta un approccio maggiormente diversificato su «come» le raccomandazioni possano/debbero essere soddisfatte.

Solo il tempo potrà dire in che modo il Belgio risponderà, incorporando (o meno) queste raccomandazioni. Si tratta di indicazioni indubbiamente controverse ed è lecito affermare che, qualora il Belgio dovesse procedere alle riforme in questione, le raccomandazioni dovrebbero essere intese come di fatto obbligatorie, non solo per i paesi sotto Memorandum d'intesa o sottoposti alle pressioni dei mercati finanziari, ma piuttosto per gli Stati membri nel loro complesso. Se così fosse, significherebbe che per l'Europa è iniziata una nuova epoca in materia di coordinamento delle politiche sociali.

Conclusioni

Gli squilibri della struttura istituzionale dell'unione economica e monetaria delineata dal Trattato di Maastricht (ed esito di una scelta politica ef-

fettuata «di *defaults*») sono stati compensati, durante gli anni novanta e duemila, dalla sigla di patti sociali tra gli Stati membri, ma anche dalle strategie sociali messe in campo a livello europeo: sviluppo del dialogo sociale europeo, Strategia europea per l'occupazione, Strategia di Lisbona, metodi aperti di coordinamento in materia di pensioni, assistenza sanitaria. L'unione economica e monetaria aveva una qualche dimensione sociale, per quanto debole, contraddittoria e fragile.

A partire dalla metà degli anni duemila questa dimensione è stata oggetto di una prima operazione di smantellamento, con l'affermazione nella maggior parte delle capitali europee di governi di centrodestra o destra e l'insediamento di Barroso alla guida della Commissione europea. I metodi aperti di coordinamento sono stati progressivamente svuotati di senso, il dialogo sociale europeo non è più stato alimentato, gli obiettivi sociali della Strategia di Lisbona sono stati messi da parte, e poche sono state le iniziative legislative sociali europee (con la scusa che occorreva dare tempo ai nuovi Stati membri di assimilare l'*acquis communautaire*).

Quando nel 2008 esplode la crisi finanziaria, ciò che restava della dimensione sociale dell'unione economica e monetaria, nonché dell'Unione Europea nel suo complesso, diviene oggetto di un secondo processo d'indebolimento. Se all'inizio della crisi, nel 2008-2009, si mettono in campo misure a sostegno dell'attività economica e dell'occupazione, gli Stati membri passano poi a programmi estremamente significativi di riduzione della spesa pubblica e di riforma strutturale.

Queste riforme riguardano principalmente il diritto del lavoro e la protezione sociale. In termini di contenuti, sono in tutto e per tutto in linea con i precetti abituali degli economisti standard, che in gran parte vedono nel modello sociale europeo la principale causa del cattivo stato in cui versano le finanze pubbliche degli Stati membri. Il contenuto delle riforme non è quindi nuovo, ma il contesto politico e socio-economico apre una finestra di opportunità inattesa per chi sostiene la necessità di riforme brutali.

Sebbene giustificate dal discorso ufficiale sulla «crisi», le riforme non hanno nulla di congiunturale: l'obiettivo è riconfigurare intere porzioni del modello sociale europeo (diritto del lavoro, contrattazione collettiva, dialogo sociale, sistemi di determinazione dei salari, attori collettivi, fondamenti della protezione sociale), nonostante il modello abbia dimostrato, nei suoi aspetti migliori, di saper essere un valido strumento per scongiu-

rare un ulteriore peggioramento della situazione economica e del mercato del lavoro nel contesto della crisi. I paesi con tassi di disoccupazione più bassi sono quelli dove le istituzioni e gli attori sociali sono più forti.

Queste riforme vengono realizzate nel quadro di una governance economica rinforzata. Trattandosi di processi tuttora in costruzione (Fondo monetario internazionale vs. super-Ocse), e considerata la scarsità di ricerche serie e ben documentate circa i loro impatti reali o presunti sui modelli sociali nazionali, non è ancora possibile trarre conclusioni definitive.

È tuttavia evidente che le raccomandazioni sociali delineano un messaggio e un'idea precisa su come dovrebbe funzionare un modello sociale nazionale, trasmessi con leggere variazioni agli Stati membri nel loro complesso. I costi dell'assistenza sanitaria e del sistema previdenziale devono essere messi sotto controllo, sarebbe a dire diminuiti; i sistemi di determinazione dei salari devono sottostare alle esigenze di competitività; l'erogazione delle prestazioni sociali disincentiva la partecipazione al mercato del lavoro; il costo del lavoro deve essere ridotto. Nulle o scarse le indicazioni su come far sì che i modelli sociali favoriscano la riduzione delle disuguaglianze o forniscano assistenza e protezione, né su come possono contribuire al funzionamento di un'economia regolamentata di mercato.

Tutto dipenderà dalla forza reale delle Csr e della capacità/volontà dei governi di utilizzarle o modificarle (vedi il modello principale-agente), ma è altamente probabile che il sistema di governance rinforzata si dimostri uno strumento di grande efficacia per trasformare alla base il modello sociale europeo.

In mancanza di una reale unione economica, sarebbe a dire di un processo volontario di convergenza delle performance economiche e di coesione sociale negli Stati della zona euro, le politiche sociali – intese in senso ampio – sono all'oggi designate a divenire le principali variabili di aggiustamento dell'unione monetaria. Secondo il discorso dominante, le svalutazioni interne (salariali, del diritto del lavoro e della protezione sociale) devono ormai prendere il posto degli aggiustamenti monetari di un tempo. Tutto ciò ha pesato sui rapporti di forza tra la costellazione degli attori sociali e quella degli attori economici, tanto più che l'aggiustamento istituzionale in corso (governance economica rinforzata) è orientato verso il rafforzamento degli attori economici.

L'unico modo per invertire questa dinamica è riportare le questioni sociali nell'agenda politica tanto nazionale quanto europea (Vandenbroucke, 2013; Rodrigues, 2013), completare l'unione economica e monetaria e dotarla di veri strumenti di aggiustamento e stabilizzazione, mutare l'orientamento delle politiche economiche, affinché operino al servizio di una prosperità durevole e condivisa.

Riferimenti bibliografici

- Armingeon K., Baccaro L. (2012a), *Political Economy of the Sovereign Debt Crisis: the Limits of Internal Devaluation*, in *Industrial Law Journal*, XLI, 3, pp. 254-275.
- Armingeon K., Baccaro L. (2012b), *Do Labor Market Liberalization Reforms Pay off?*, in www.ipw.unibe.ch/unibe/wiso/ipw/content/e2425/e2426/e93619/e95082/files101682/ArmingeonandBaccaro-DoLaborMarketLiberalizationReformsPayOff_ger.pdf.
- Armingeon K., Beyeler M. (a cura di) (2004), *OECD and European Welfare States*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Avdagic S., Rhodes M., Visser J. (a cura di) (2012), *Social Pacts in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Avdagic S., Salardi P. (2013), *Tenuous Link: Labour Market Institutions and Unemployment in Advanced and New Market Economy*, in *Socio-economic Review*, in corso di pubblicazione.
- Bertoncini Y. (2013), *Zone Euro et démocratie(s): un débat en trompe l'œil*, policy paper 94, Parigi, Notre Europe.
- Blackstone B., Karnitschnig M., Thomson R. (2012), *Europe's Banker Talks Tough. Draghi Says Continent's Social Model Is «Gone», Won't Backtrack on Austerity*, in *Wall Street Journal*, 24 febbraio (<http://online.wsj.com/article/SB10001424052970203960804577241221244896782.html>).
- Blyth M. (2013), *The Austerity Delusion. Why a Bad Idea Won over the West*, in *Foreign Affairs*, XCII, 3, maggio-giugno.
- Brandl B. (2012), *Successful Wage Concertation: The Economic Effects of Wage Pacts and their Alternatives*, in *British Journal of Industrial Relations*, L, 3, pp. 432-501.
- Buiter W. (2008), *Monetary Economics and the Political Economy of Central Banking*, conferenza *Monetary Policy under Uncertainty*, Buenos Aires, 27 gennaio.
- Calmfors L., Driffil J., Honkapohja S., Giavazzi F. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism and Macro-economic Performance*, in *Economic Policy*, III, 6, pp. 13-61.
- Clauwaert S. (2013), *The European Commission Country-specific Recommendations (CSRs) 2013-2014 in the Social Field – An Overview and (initial) Comparison to the CSRs 2011-2012 and 2012-2013*, Bruxelles, Etui.

- Clauwaert S., Schömann I. (2012), *The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise*, Etui working paper 2012.04, Bruxelles, Etui.
- De Grauwe P. (2013), *Design Failure in the Eurozone - Can they Be Fixed?*, in *European Economy. Economic Papers*, 491, Bruxelles, European Commission.
- De Grauwe P. (2011), *The Governance of a Fragile Eurozone*, Ceps working document 346.
- De la Porte C., Heins E. (2013), *Game Change in EU Social Policy: From Optional Re-calibration to Coercitive Retrenchment*, in Xiarchogiannopoulou E., Rodrigues P.M., *The Eurozone Crisis and the Transformation of Democracy*, Farnham, Ashgate.
- Degryse C. (2012), *La nouvelle gouvernance économique européenne*, in *Courrier Hebdomadaire du Crisp*, 2148-2149, pp. 5-82.
- Degryse C., Pochet P. (2013), *Monetary Union and the Stakes for Democracy and Social Policy*, in *Transfer*, XIX, 1, pp. 103-116.
- Duval R., Elmeskov J. (2005), *The Effects of EMU on Structural Reforms in Labor and Product Markets*, Oecd Economics Department, working paper 438, Parigi, Oecd.
- Dyson K. (2002), *EMU as Europeanization: Convergence, Diversity and Contingency*, in Verdun A. (a cura di), *The Euro, European Integration Theory and Economic and Monetary Union*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, pp. 91-108.
- Eichengreen B. (2012), *European Monetary Integration with Benefit of Hindsight*, in *Journal of Common Market Studies*, 50 (suppl. 1), pp. 123-136.
- Escande Varniol M.-C., Laulom S., Mazuyer E., Vielle P. (2012), *Quel droit social dans une Europe en crise?*, Bruxelles, Larcier.
- European Commission (2013a), *Employment and Social Developments in Europe 2012*, Lussemburgo, Office for Official Publications of the European Communities Bruxelles.
- European Commission (2013b), *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, Strengthening the Social Dimension of the Economic and Monetary Union*, Bruxelles, 2 ottobre, COM(2013) 690 provisoire (in http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/archives/2013/10/pdf/20131002_1-emu_en.pdf).
- European Commission (2012), *Macroeconomic Implication of Employment Protection Legislation*, Bruxelles, 12 marzo.
- European Metalworkers' Federation - Emf (1998), *Collective Bargaining with the Euro*, risoluzione adottata alla terza Emf Bargaining Conference, Francoforte sul Meno, 9-10 dicembre.
- European Trade Union Confederation - Etuc (2000), *The Coordination of Collective Bargaining*, risoluzione adottata all'Etuc Executive Committee, 13-14 dicembre.
- Fajertag G., Pochet P. (a cura di) (2000), *Social Pacts in Europe. New Dynamics*, Bruxelles, Etui.

- Freyssinet J. (1996), *The Impact of the European Monetary Union on Pay Policy and Collective Bargaining*, in Jacobi O., Pochet P. (a cura di), *A Common Currency Area. A Fragmented Area for Wages*, Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung.
- Glassner V., Pochet P. (2011), *Why Trade Unions Seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone*, working paper 2011.03, Bruxelles, Etui.
- Goetschy J. (2005), *The Open Method of Coordination and the Lisbon Strategy: the Difficult Road from Potential to Results*, in *Transfer*, XI, 1, pp. 64-80.
- Gros D., Thygesen N. (1998), *European Monetary Integration: from the European Monetary System to Economic and Monetary Union*, Londra, Prentice Hall.
- Haas P.M. (1992), *Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination*, in *International Organization*, XLVI, 1, pp. 1-35.
- Hall P.A., Franzese R.J. (1998), *Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union*, in *International Organization*, LII, 3, pp. 505-535.
- Hall P.A., Soskice D. (a cura di) (2001), *Varieties of Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Hancké B. (2013), *Unions, Central Banks and EMU, Labour Market Institutions & Monetary Integration in Europe*, New York, Oxford University Press.
- Hancké B., Soskice D. (2003), *Wage Setting and Inflation Targets in EMU*, in *Oxford Review of Economic Policy*, XIX, 1, pp. 149-160.
- Hermann C. (2013), *Structural Adjustment and Neoliberal Convergence: the Impact of the Crisis and Austerity Measures on European Social Models*, in *Intereconomics*, XLVIII, 2, pp. 87-92.
- Höpner M., Schäfer A. (2012), *Integration among Unequals, how the Heterogeneity of European Varieties of Capitalism Shapes the Social and Democratic Potential of the EU*, MPIfG discussion paper 12/5, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Ioannou C. (2012), *Recasting Greek Industrial Relations: Internal Devaluation in Light of the Economic Crisis and European Integration*, in *International Journal of Comparative Labour Law*, XXVIII, 2, pp. 199-222.
- Ioannou D., Stracca L. (2011), *Have Euro Area and EU Economic Governance Worked? Just the Facts*, working paper series 1344.
- Indicators Sub-group (2012), *Social Protection Performance Monitor*, report del Social Protection Committee, 17 ottobre.
- Jackson G., Deeg R. (2012), *The Long-term Trajectories of Institutional Change in European Capitalism*, in *Journal of European Public Policy*, XIX, 8, pp. 1109-1125.
- Jepsen M. (2009), *The Modernisation of Europe's Social Agenda in a Global Perspective: «Rebooting the Social»*, in *A Europe of Achievements in a Changing World*, Lussemburgo, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 73-86.
- Jepsen M., Serrano Pascual A. (2011), *El modelo social europea: la fragil produccion politica de un proyeta social communitario*, in *Pasajes*, 3.

- Jepsen M., Serrano Pascual A. (2005), *The European Social Model: an Exercise of Deconstruction*, in *Journal of European Social Policy*, XV, 3, pp. 231-245.
- Laulom S., Mazuyer E., Teissier C., Triomphe C.E., Vielle P. (2012), *How Has the Crisis Affected Social Legislation in Europe?*, Policy Brief 2/2012, Bruxelles, Etui.
- Lelie P., Vanhercke B. (2013), *Inside the Social OMC's Learning Tools: How «Benchmarking Social Europe» really Worked*, Ose Paper Series, research paper 10, febbraio.
- Manow P., Schäfer A., Zorn H. (2004), *European Social Policy and Europe's Party-political Center of Gravity, 1957–2003*, MPIfG discussion paper 04/6, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Marginson P., Sisson K. (2004), *European Integration and Industrial Relations: Multi-level Governance in the Making*, New York, Palgrave.
- Marsh D., Rhodes R. (1992), *Policy Networks in British Government*, Oxford, Oxford University Press.
- Martin A., Ross G. (a cura di) (2004), *Euros and Europeans: Monetary Integration and the European Model of Society*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Natali D. (2009), *The Open Method of Co-ordination on Pensions: Does it De-politicize Pensions Policy?*, in *West European Politics*, XXXII, 4, pp. 810-828.
- Padoa-Schioppa T. (1987), *Efficiency, Stability and Equity, a Strategy for the Evolution of the Economic System of European Communities*, New York, Oxford University Press.
- Palier B. (2010), *Long Goodbye to Bismarck*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Pisany-Ferry J. (2013), *What is Missing for a «Genuine» Monetary Union? Assessing the Plans for a Eurozone Roadmap*, Berlino, Friedrich Ebert Stiftung, giugno.
- Pisany-Ferry J. (2011), *Le réveil des démons: la crise de l'euro et comment nous en sortir*, Parigi, Fayard.
- Pochet P. (2010), *What's Wrong with EU2020?*, Policy Brief, European Social Policy, 2, Bruxelles, Etui.
- Pochet P. (2005), *Debate around the Social Model: Evolving Players, Strategies and Dynamics*, in Degryse C., Pochet P. (a cura di), *Social Developments in the European Union*, Bruxelles, Etui-Rehs, Observatoire social européen and Saltsa, pp. 79-99.
- Pochet P. (2004), *Belgium: Monetary Integration and Precarious Federation*, in Martin A., Ross G. (a cura di), *Euros and Europeans: Monetary Integration and the European Model of Society*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 201-225.
- Pochet P. (a cura di) (1999), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.
- Pochet P., Degryse C. (2012), *The Programmed Dismantling of the European Social Model*, in *Intereconomics*, XLVII, 4, pp. 200-229.
- Pochet P. et al. (1999), *Economic and Monetary Union, Employment, Social Conditions and Social Benefits. A Literature Survey*, Lussemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Pochet P., Fajertag G. (2000), *Social Pact in Europe*, in Fajertag G., Pochet P. (a cura di), *op. cit.*

- Pochet P., Keune M., Natali D. (a cura di) (2010), *After the Euro and Enlargement: Social Pacts in the EU*, Bruxelles, Etui.
- President of the European Council (2012), *Towards a Genuine Economic and Monetary Union*, report di Herman Van Rompuy.
- Regan A. (2013), *Political Tensions in Euro-varieties of Capitalism, the Crisis of the Democratic State in Europe*, paper presentato alla Sase Conference, Milano, giugno.
- Rodrigues M.J. (2013), *What is Missing for a «Genuine» Monetary Union? Assessing the Plans for a Eurozone Roadmap*, Friedrich Ebert Stiftung, giugno.
- Sabatier P. (1998), *The Advocacy Coalition Framework: Revisions and Relevance for Europe*, in *Journal of European Public Policy*, VI, 1, pp. 98-130.
- Scharpf F. (2011), *Monetary Union, Fiscal Crisis and the Preemption of Democracy*, MPIfG discussion paper 11/11, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Scharpf F. (1999), *Governing Europe: Effective and Democratic?*, Oxford, Oxford University Press.
- Schelkle W. (2013), *Monetary Integration in Crisis: how well do Existing Theories Explain the Predicament of EMU?*, in *Transfer*, XIX, 1, pp. 37-48.
- Serrano Pascual A. (2009), *The Battle of Ideas in the European Field: the Combat to Defeat Unemployment and the Struggle to Give it a Name*, in *Transfer*, XV, 1, pp. 53-71.
- Streeck W. (2011), *The Crisis in Context. Democratic Capitalism and its Contradictions*, MPIfG discussion paper 11/15, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Sy M. (2012), *Convergence des économies européennes: quel bilan 20 ans après*, document de travail 2012-04, Parigi, Centre d'analyse stratégique.
- Torres F. (2013), *The EMU's Legitimacy and the ECB as a Strategic Political Player in the Crisis Context*, in *Journal of European Integration*, XXXV, 3, pp. 287-300.
- Traxler F., Kittel B. (2000), *The Bargaining System and Performance: a Comparison of 18 OECD Countries*, in *Comparative Political Studies*, XXXIII, 9, pp. 1154-1190.
- Trichet J.-C. (2011), *La compétitivité et le fonctionnement harmonieux de l'UEM*, intervento all'Università di Liegi, 23 febbraio.
- Trichet J.-C. (2001), *The Euro after Two Years*, in *Journal of Common Market Studies*, XXXIX, 1, pp. 1-13.
- Vandenbroucke F. (2012), *Europe: the Social Challenge, Defining the Union's Social Objective is a Necessity rather than a Luxury*, opinion paper 11, Bruxelles, Ose.
- Vanhercke B. (2013), *Under the Radar? EU Social Policy in Times of Austerity*, in Natali D., Vanhercke B. (a cura di), *Social Developments in the European Union 2012*, Bruxelles, Etui.
- Verdun A. (2013), *The Building of Economic Governance in the European Union*, in *Transfer*, XIX, 1, pp. 23-35.
- Verdun A. (1999), *The Role of the Delors Committee in the Creation of EMU: an Epistemic Community?*, in *Journal of European Public Policy*, VI, 2, pp. 308-328.

- Verdun A. (1996), *An Asymmetrical Economic and Monetary Union in the EU: Perceptions of Monetary Authorities and Social Partners*, in *Journal of European Integration*, XX, 1, pp. 59-81.
- Visser J. (2013), *Wage Bargaining Institutions - from Crisis to Crisis*, in *European Economy*, Economic Papers, 488, Bruxelles, European Commission.
- Watt A. (2009), *A Quantum of Solace? An Assessment of Fiscal Stimulus Packages by EU Member States in Response to the Economic Crisis*, working paper 2009.05, Bruxelles, Etui.
- Werner P. (1968), *Perspectives de la politique financière et monétaire européenne*, Exposé de Son Excellence Monsieur Pierre Werner, Ministre d'Etat, Président du Gouvernement et Ministre du Trésor, Bulletin de Documentation du Ministère d'État, service information et presse, Grand-Duché de Luxembourg, XXIV anno, 26 gennaio, 2.

ABSTRACT

L'articolo inizia col descrivere tre differenti modelli di unione economica e monetaria e le diverse dinamiche politiche sottostanti. Tali dinamiche incidono sull'architettura dell'unione monetaria, che ha un enorme impatto sulle relazioni industriali nazionali e sulle politiche di welfare. L'ipotesi sviluppata dagli autori è che, all'inizio delle difficoltà finanziarie, nel 2008, la «crisi dell'euro» che ne è seguita abbia consacrato la trasformazione di un determinato modello di unione economica in un altro. Nell'articolo vengono descritte una serie di scelte politiche, circostanze e opportunità che hanno permesso che tale particolare visione del modello monetario dell'Unione venisse accettata. Nel contesto di tale modello, l'unione politica non è considerata una via accessibile per gestire la crisi, poiché il salvataggio dell'euro è considerato praticabile solo in un'economia più competitiva. La dimensione sociale, di conseguenza, diventa la variabile di aggiustamento. Si descrive così il nuovo complesso sistema di governance messo in atto per implementare questo nuovo modello di governance economica dell'unione economica e monetaria. Si tratta di un sistema ancora in costruzione, ma già in grado di mettere sotto pressione le relazioni industriali (in termini di salari e decentralizzazione) e il welfare (politiche del mercato del lavoro e delle pensioni).

We begin by describing three different models of economic and monetary union and the different policy dynamics underlying them. These dynamics influence the architecture of monetary union which has a huge impact on national industrial relations and welfare state policies. Our hypothesis is that, in the wake of the financial crisis of 2008, and subsequently of the «euro crisis», one model of economic and monetary union has been

converted into another. What we describe is a series of political choices, circumstances and windows of opportunity that have enabled this particular vision of the model of monetary union to gain acceptance. In the context of this model, political union is not considered an accessible way to manage the crisis, for the rescue of the euro is regarded as feasible only in a more competitive economy. The social dimension, accordingly, becomes the adjustment variable. We describe the new complex governance system put in place to implement this new model of economic governance of the EMU. It is a system still under construction but already it is putting much more pressure on industrial relations (in terms of wages and decentralization) and welfare states (labour market policy and pensions).

TEMA

La ricerca di nuove reti di rappresentanza



Il mito della «democrazia immediata»: rappresentazione o rappresentanza?

*Antonio Floridia**

1. «Crisi della democrazia»: modelli alternativi di lettura

Lo scenario politico di questi anni, segnato dalla crisi economica e dagli effetti della globalizzazione, si accompagna, sempre più spesso, a una serie di diagnosi preoccupate sulla «crisi della democrazia». Diagnosi, occorre aggiungere, che in molti casi, specie nei discorsi correnti, appaiono piuttosto vaghe, così come confuse sono le terapie che vengono prospettate. In particolare, non appare ben chiaro quali sono le alternative che veramente si stanno misurando. Così, a fronte di tendenze che vedono l'affermarsi di moderne forme di «oligarchia», di potentati economici o tecno-strutture che sfuggono a ogni forma di *accountability* democratica e che svuotano le sedi «tradizionali» della sovranità, sembra che la risposta, simmetrica, possa essere soltanto quella di un «ritorno al popolo», con una visione della democrazia che si appella al recupero di un qualche ruolo diretto e immediato dei cittadini e al riscatto di una «sovranità popolare» oggi depredata. E ancora, all'opposto, di fronte a una lettura della crisi come crisi di «governabilità», come *impotenza* delle istituzioni democratiche a offrire risposte efficaci e rapide alla nuova complessità sociale, la via di fuga sembra poter essere solo quella di un ulteriore accentramento dei poteri, aggirando regole e procedure, con una sorta di «illusione decisionista» che sospenda, di fatto, le mediazioni faticose e lente delle tradizionali forme della rappresentanza politica.

Per un verso o per l'altro, quindi, i discorsi sulla «crisi della democrazia» tendono a slittare e identificarsi, anche nel linguaggio adoperato, con la crisi della «democrazia *rappresentativa*»; in tal modo, si alimenta e dif-

* Antonio Floridia è responsabile del settore Politiche per la partecipazione della Regione Toscana.

fonde uno schema interpretativo secondo il quale è la *rappresentanza*, in quanto tale, a essere in crisi. Con un corollario: che la «vera» democrazia possa anche fare a meno di una logica della rappresentanza, o che le strategie politiche e istituzionali per *rifondare* la democrazia possano o debbano passare per altre vie. Sono evidenti, e talvolta inquietanti, le implicazioni politiche di tali letture: da una «crisi» della rappresentanza, o da un *deficit* di rappresentatività delle istituzioni, evidentemente si può pensare di «uscire» in varie, e anche opposte, direzioni. Vi possono essere posizioni che, pur muovendo da una cultura politica che affonda le proprie radici in alcune tradizioni della sinistra (la critica della democrazia *formale*), finiscono per alimentare risposte o strategie «direttistiche» o genericamente «partecipazioniste»; ma vi possono anche essere, e sono oggi prevalenti, posizioni di tutt'altro segno: posizioni apertamente neopopuliste, fondate su una logica plebiscitaria. Sono posizioni che si fondano sulla *rappresentazione* delle pulsioni popolari, non sulla *rappresentanza politica* di idee, valori e interessi sociali.

Sfugge così quale sia la partita più difficile che si prospetta per «il futuro della democrazia»: quale interpretazione (e quale concreta traduzione istituzionale) possiamo immaginare per la *democrazia rappresentativa*, per quella forma di democrazia, cioè, che rimane pur sempre l'unico orizzonte possibile entro cui oggi la democrazia (senza aggettivi) può essere difesa e sviluppata. Così, molte risposte alla «crisi della democrazia» portano alla ricerca di facili scorciatoie: invece di interrogarsi sulle *specifiche* risposte che occorre dare a specifici *deficit* democratici (ad esempio, come costruire istituzioni democratiche sovra-nazionali; o come costruire nuove forme di partecipazione dei cittadini ai processi del *policy-making*; o anche come ripensare il ruolo dei partiti), si tende a svalutare concetti e pratiche che, di una definizione della democrazia, costruiscono pur sempre un caposaldo essenziale: a cominciare dal concetto di *rappresentanza politica*.

È tuttavia indubitabile che esista una specifica crisi della *rappresentanza politica*, o più precisamente una crisi di *legittimità democratica* delle istituzioni rappresentative. Sulle ragioni storiche e le forme di questa crisi, naturalmente in questa sede non possiamo soffermarci. Vogliamo piuttosto concentrarci sulle risposte profondamente *divergenti* che possono essere prospettate: e bisogna essere consapevoli che, su questo terreno, si misurano *idee diverse e alternative di democrazia*.

La prima è quella che si fonda su un'ideologia «decisionista»: è un'idea che ha un presupposto implicito, ossia che la soluzione dei problemi non può fare affidamento sulla «partecipazione» dei cittadini perché le opinioni dei cittadini sono volatili, contraddittorie, fondate su interessi immediati o locali, facilmente condizionabili dalla demagogia imperante. E che si fonda, poi, su un altro «luogo comune»: i problemi sono complessi, esigono elevate competenze specialistiche, com'è possibile pensare che sia utile o produttivo discuterne con i cittadini? È una visione che assume e radicalizza la concezione della democrazia che fu, a suo tempo, proposta da Joseph Schumpeter: la democrazia come una mera procedura elettorale che seleziona un team di politici, in concorrenza tra loro sul mercato politico per conquistare la titolarità del diritto ad assumere decisioni in nome di tutti. Punto e basta: né di più né di meno. È una visione che assume come un dato la radicale *incompetenza* dei cittadini, la loro incapacità di esprimere un giudizio politico razionale sulle questioni generali che toccano la vita e il governo di una società.

Naturalmente, oggi, vi sono diverse varianti di questa concezione della democrazia, la versione «populista» e quella «tecnocratica». Se non vi è più spazio per la *partecipazione dei cittadini*, si allarga invece quella per la «comunicazione» ai cittadini, mediante forme variamente declinate di rapporto *diretto e immediato* tra il leader e «la gente»; e se non vi è più spazio per la discussione pubblica dei problemi, allora occorre dare potere e spazio ai «tecnici»: non si tratta più di discutere su ciò che è più giusto fare, tra diverse alternative, o di trovare la soluzione più condivisa, ma di individuare le risposte *tecnicamente* vere od obbligate, o al massimo di selezionare la persona che sembra più adatta o competente ad applicare ricette univoche.

Questa ideologia «decisionista», però, non è solo inaccettabile da un punto di vista democratico: è anche profondamente illusoria, dal punto di vista della stessa efficacia delle politiche che si intendono perseguire. E si rivela fallimentare per un semplice motivo: non vi sono più le condizioni per un esercizio «solitario» delle funzioni di governo, e non è più sostenibile l'idea che, per il governo delle nostre società complesse, si possa controllare e padroneggiare dall'alto il farsi delle politiche.

Questa risposta non solo non risolve la «crisi», ma alimenta essa stessa anche una pericolosa *delegittimazione* delle istituzioni democratiche: da una parte, i processi e le forme che ha assunto la globalizzazione economica

rendono oscure e incontrollabili le sedi di decisioni che toccano la vita di intere comunità; dall'altra, proprio questa opacità mina alla radice la credibilità, ma anche l'effettiva capacità di governance che le istituzioni rappresentative sono in grado di esercitare. Paradossalmente, ma non troppo, proprio le aspettative salvifiche che vengono affidate ai vari livelli della leadership, prima o poi le si ritorcono contro, riproducendo a ritmo accelerato quel ciclo tipico delle ondate populiste, che all'entusiasmo rivolto ai «nuovi» interpreti della volontà popolare fa seguire rapidamente disillusione e risentimento, innestando una spirale distruttiva.

Opporre a tutto ciò una nuova risposta democratica non è facile. E occorre avere il coraggio e la forza di assumere un atteggiamento politico e teorico che rifugga da quello che Habermas ha definito «disfattismo normativo», ovvero una disincantata accettazione dell'esistente, in nome di un malinteso «realismo». Occorre cioè assumere un punto di vista che sia insieme *critico* e *normativo*: che sappia, nel contempo, rivolgere uno sguardo analitico ai processi reali ma che non esiti anche ad affermare un orizzonte critico, che sappia lucidamente leggere quel che accade ma non rinunci perciò ad affermare principi e valori alternativi. I due lati non possono essere scissi: una diagnosi sulla crisi e sulle trasformazioni della democrazia presuppone un'*idea* di democrazia, una serie di assunzioni normative su ciò che si ritiene *debba* e *possa* essere una democrazia.

Queste assunzioni normative non sono affatto scontate. Chi accetta una definizione «minimalista» della democrazia può leggere la crisi (semai la scorga, eventualmente) solo come inceppamento della governabilità; coloro che assumono una definizione normativamente più esigente di democrazia misurano in ben altro modo lo spessore e la natura di questa crisi: come uno scarto tra le premesse ideali e le potenzialità di ciò che si definisce come democrazia e le distorsioni o le mutilazioni che essa subisce nella realtà. E su questo scarto occorre far leva, non per una sterile giustapposizione tra la realtà e un'ideale irraggiungibile e soltanto predicato: ma per affermare e tener fermi principi e valori alternativi, ma che sono pur sempre radicati nelle potenzialità dei fatti e dei processi reali.

Vi è dunque un compito essenziale e specifico per coloro che assumono la democrazia come paradigma critico e normativo: lavorare a una nuova *teoria della democrazia* che possa e sappia anche proporre schemi interpretativi in grado di orientare adeguate strategie politiche e istituzio-

nali. Qui occorre notare come ancora troppo forte sia lo scarto tra ciò che il pensiero democratico contemporaneo ha comunque elaborato nell'ultimo ventennio e la cultura politica diffusa di quanti a un ideale democratico pure dichiarano di ispirarsi nella loro azione politica. Uno scarto che porta troppo spesso alla subalternità culturale, all'accettazione acritica di modelli teorici che riflettono e legittimano tendenze che, ancora una volta, sembrano ineluttabili, ma che tali non sono, e tali non possono essere considerate¹.

Occorre dunque riflettere criticamente anche sulle *immagini* e le *rappresentazioni* della democrazia che agiscono nella cultura politica diffusa: troppo spesso, anche a sinistra, si scorge sullo sfondo l'adozione (più o meno esplicita o consapevole) di modelli teorici che propongono una visione riduttiva e impoverita della democrazia. E così, troppo spesso, nel vuoto di una riflessione teorica e politica adeguata su ciò che può e deve significare oggi «democrazia», si finisce di fatto per lasciare campo aperto a una contrapposizione davvero poco appetibile tra una visione neoschumpeteriana, leaderistica e tecnocratica, da una parte, e una visione «direttistica» della democrazia: ovvero, a un'idea di democrazia in cui si perde ogni connessione, ma anche ogni distinzione e mediazione, tra partecipazione e rappresentanza.

¹ Un esempio clamoroso di questo slittamento dal piano analitico («de cose stanno così») al «disfattismo normativo» («de cose non possono che stare così»), lo si può trovare nei discorsi correnti sulla crisi dei partiti. Posto che i partiti contemporanei si sono trasformati e allontanati da un modello «novecentesco» di partito, e constatato che oggi sembra prevalere un modello di partito fondato su una forte personalizzazione della leadership, molti ne sembrano trarre la comoda conclusione che, anche per coloro che si muovono in un'area politica democratica o progressista, non rimanga altro da fare che *adattarsi* a un tale modello. Ma questa è una *scelta*, non un dato ineluttabile: chi assume come proprio orizzonte un'idea di democrazia e un progetto politico di democratizzazione della società e delle istituzioni dovrebbe appunto chiedersi se davvero l'alternativa sia solo quella tra la nostalgia di un modello oramai irrecuperabile di partito e il passivo adeguamento alle tendenze dominanti, e dovrebbe interrogarsi (anche sul piano teorico) su modelli diversi e praticabili nelle condizioni odierne, ma poi anche agire politicamente per affermare e rendere credibili opzioni diverse. Sul piano teorico, questo slittamento si può notare anche a proposito di una nozione, quella di «democrazia del pubblico», introdotta da Bernard Manin (2010): magari con citazioni di seconda mano, si ignora il contesto e la natura di questa nozione, che non ha affatto una valenza normativa, e la si assume come «il» modello di democrazia oramai affermatosi, cui ci si deve adeguare.

2. La rappresentanza come relazione e azione comunicativa

Come si ricordava sopra, il pensiero democratico contemporaneo non è stato certo silenzioso, o timido, in questi ultimi due-tre decenni, nel prospettare modelli e idee in grado di contestare le letture e gli schemi interpretativi che hanno accompagnato la rivoluzione conservatrice, a partire dagli anni ottanta: basti pensare al lavoro teorico di Amartya Sen o di Jürgen Habermas, o ai complessi sviluppi di una corrente sempre più rilevante nell'ambito della teoria democratica contemporanea, qual è quella della «democrazia deliberativa»².

Naturalmente, in questa sede possiamo limitarci solo a indicare alcuni spunti di riflessione, su un tema specifico: la nozione e le forme della rappresentanza³. Possiamo partire da una nozione elementare di democrazia, ma che costituisce il cuore di una sua definizione normativa: si può dire democratico un modo di assumere decisioni collettive che sia fondato su un principio, ossia che tutti coloro che sono toccati da una decisione collettiva debbano e possano avere il diritto di concorrere (*direttamente o indirettamente*) alla sua formazione e possano avere uguali opportunità di influenzarla.

La chiave del nostro discorso sta in quell'inciso: *direttamente o indirettamente*. Una lunga e nobile tradizione di pensiero, che trova in Rousseau il suo iniziatore, ha messo in contrapposizione partecipazione e rappresentanza: la sovranità popolare non può essere «rappresentata». Nel momento in cui si scelgono o si eleggono dei rappresentanti si cede sovranità, ma con ciò stesso si smarrisce il senso della propria più autentica libertà, della propria capacità di auto-determinazione, del proprio ruolo come cittadini attivi⁴.

Presupposto di questa visione è un'immediata identificazione tra partecipazione e decisione: una «vera» democrazia è quella in cui i cittadini possano direttamente esercitare la propria volontà. E dunque, la moderna

² Sulla democrazia deliberativa, ci permettiamo di rinviare a un nostro recente lavoro (Floridia, 2013a).

³ Il senso o il concetto di rappresentanza democratica, ovviamente, è cruciale nella definizione dei modelli teorici della democrazia e vastissima è la letteratura sull'argomento, a partire da quello che è oramai un «classico» della teoria politica contemporanea, il lavoro di Pitkin (1967).

⁴ Alcune versioni della «democrazia partecipativa», a partire dagli anni sessanta, hanno ripreso e rielaborato questo assunto (Pateman, 1970; Barber, 1984).

democrazia rappresentativa assume la veste di un *ripiego*, un *surrogato funzionale e strumentale*, data l'impossibilità di riprodurre, nelle condizioni dei grandi Stati nazionali, il modello dell'*agorà* ateniese. (Da qui anche, come vedremo, il recente risorgere di questa visione mitologica della democrazia diretta, presumendo che le nuove tecnologie della comunicazione possano superare le barriere dello spazio e del tempo che hanno favorito storicamente l'affermarsi delle forme di governo rappresentativo).

Questa visione presuppone anche una concezione della rappresentanza come *delega*, e quindi come *passività, apatia, abbandono di un ruolo attivo di cittadinanza*. Tale concezione, come già in Rousseau (Urbinati, 2010, 2013), può benissimo convivere con l'esercizio di forme di delega *vincolata e funzionale*: il popolo esercita direttamente la sua sovranità, *ratifica soltanto* e non discute, affidando poi a esperti e competenti un ruolo meramente esecutivo e amministrativo. Ma può anche coesistere con una sorta di «ideologia del cittadino comune», particolarmente viva nelle odierne versioni populiste della democrazia diretta. Da qui, ad esempio, la ripresa del classico principio della *rotazione delle cariche* su basi casuali: tutti i cittadini, in quanto liberi e eguali, sono in grado di svolgere funzioni amministrative per le quali non siano necessarie competenze specialistiche particolarmente elevate; tutti possono essere, allo stesso tempo, almeno in certi campi, *governanti e governati*, dunque si può affidare al criterio egualitario *par excellence*, il sorteggio, la scelta di coloro chiamati a reggere i diversi uffici.

Si potrebbe osservare che, in fondo, queste posizioni hanno quanto meno il merito di riportare in primo piano idee e concezioni a lungo oscurate, principi radicali di uguaglianza, e di richiamare l'importanza decisiva che, ai fini di una buona democrazia, deve giocare la partecipazione attiva dei singoli cittadini. Peccato che queste concezioni direttistiche presuppongano una visione *impolitica* della democrazia e facciano smarrire il senso più autentico di una politica democratica: ovvero, il senso della politica come sfera in cui si confrontano idee diverse e conflittuali del «bene comune», visioni diverse dei possibili assetti sociali e delle possibili soluzioni ai problemi del vivere comune. In queste concezioni, i cittadini non hanno profili e identità plurime, non sono portatori di idee e valori diversi e anche conflittuali, e anche di interessi contrastanti in funzione della propria condizione sociale o anche (sempre più spesso) della specifica arena di *policy* che entra in gioco: diventano un corpo uni-

tario e indistinto – magari contrapposto in quanto tale alle élite, o alle «caste», politiche. Non solo: il bene comune, l'interesse generale viene assunto come un *dato* obiettivo, di portata quasi ontologica (nelle visioni comunitaristiche, innestato nell'*etbos* popolare), *non* come la risultante di un confronto-scontro che si sviluppa nella società tra visioni e interpretazioni diverse dello stesso bene comune, e come il prodotto di una formazione discorsiva delle opinioni e delle volontà nella sfera pubblica e del punto di equilibrio e di mediazione che può essere raggiunto nel conflitto tra interessi e valori diversi.

Insomma, sparisce dall'orizzonte la politica, intesa come paziente ricerca – *al tempo stesso cooperativa e conflittuale* – delle soluzioni che toccano la vita collettiva: si afferma invece un circuito immediato di connessioni tra la «volontà» sovrana e la «decisione». E prevale un'idea *immediata* della democrazia: letteralmente, cioè, una democrazia *senza luoghi e strumenti della mediazione*.

E allora, per tornare al punto da cui avevamo preso le mosse, è evidente come, a fronte delle pesanti torsioni in senso plebiscitario, elitistico e/o tecnocratico cui le nostre istituzioni democratiche sono oggi soggette, occorre radicalmente abbandonare ogni lettura che sminuisca il ruolo e il valore della *rappresentanza politica*, anche laddove questo avvenga in nome di una qualche aspirazione a vedere realizzate forme più vere o profonde o sostanziali di democrazia. Il primo passo da compiere è quello di rifiutare ogni contrapposizione tra partecipazione e rappresentanza: la rappresentanza politica può essere intesa solo come un *atto* puntuale e isolato di *autorizzazione*, o all'opposto come un *processo e una relazione*, espressione di uno scambio comunicativo tra il rappresentante e il rappresentato.

Se assumiamo la rappresentanza politica come un processo di circolarità comunicativa, ciò non solo esclude o limita la partecipazione, ma anzi la richiede come un suo essenziale prerequisito (Urbinati, 2009, 2010). L'opposto della partecipazione non è la rappresentanza, ma *l'esclusione*. Del resto, è questo il senso con cui leggere la storia dei processi di allargamento e rafforzamento della democrazia e il ruolo che in essa hanno avuto le organizzazioni democratiche di massa: la costruzione di una rappresentanza politica e sociale, anche nelle sedi istituzionali, attraverso la promozione di una partecipazione diffusa, che ha permesso una sostanziale approssimazione a quell'ideale di *inclusione* che costitui-

sce il cuore normativo, la promessa e la premessa, della democrazia. Un «dare voce» a chi non l'aveva, attribuendo capacità di influenza a chi era stato escluso da processi decisionali che pure toccavano direttamente la sua vita.

Ebbene, questa sfida, nelle condizioni odierne, si ripropone in tutta la sua drammaticità, e su una dimensione globale. La sfida di oggi si coglie proprio a questo punto: senza poterne qui certo indagare le ragioni, appare chiaro che quell'elemento di mediazione, rappresentanza e partecipazione costituito dalle forme della politica democratica di massa del Novecento sembra tramontato, o certamente non riproducibile nelle forme che esso ha avuto in passato. Quindi occorre ripensare ai modi con cui oggi è possibile assicurare una visione, ma poi anche una pratica politica e istituzionale, della democrazia rappresentativa, che non ne accetti il radicale impoverimento, o che non si rassegni alla sua curvatura in senso elitistico e, in modo complementare, populistico e tecnocratico.

3. Il rifiuto della mediazione: vecchie e nuove mitologie

L'idea che si possa uscire dall'attuale condizione critica della democrazia rappresentativa attraverso l'innesto di robuste dosi di «democrazia diretta» assume oggi, per lo più, forme e caratteri riconducibili, in vario modo, alle versioni più schiettamente reazionarie del populismo: il presupposto è una visione dicotomica fondata sul «noi» e il «loro», la ripresa delle classiche posizioni antiparlamentaristiche, l'idea che un capo possa rappresentare, portare sulla scena gli umori e le passioni di un cittadino comune vessato dalle élite, esprimendone rancori e risentimenti, riscattandone (almeno sul piano simbolico) le sofferenze. Questa «ideologia» assume anche forme e caratteri apparentemente più democratici, e si traduce, soprattutto, nella nuova mitologia della *rete* come nuovo spazio di una democrazia dei cittadini.

Cambiano le forme e il linguaggio, ma il principio rimane lo stesso, ovvero l'idea che la democrazia «vera» non ha bisogno di mediazioni; e che tutto ciò che può far saltare questi filtri, tutto ciò che può favorire l'espressione diretta della volontà dei cittadini, sia da salutare come un passo avanti verso una piena «democrazia realizzata». Insomma, una sorta di ideale rousseauiano in salsa tecnologica.

Sul tema della *rete* e della sua funzione democratica, in realtà, si sprecano gli equivoci. Non c'è dubbio che oggi le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione abbiano aperto inedite potenzialità anche alla comunicazione e alla partecipazione politica. Tutto sta a vedere entro quale modello di democrazia si pensa che tali potenzialità possano essere iscritte. Riteniamo che la discriminante fondamentale sia quella che divide, da una parte, visioni e pratiche *atomizzate e/o comunitaristiche*, dall'altra, visioni e pratiche propriamente *deliberative*, della rete.

Pratiche atomizzate sono quelle (di cui abbiamo molti esempi) in cui il cittadino «partecipa» in modo individualistico e solipsistico: davanti al proprio computer, *si assiste* al flusso degli eventi e alla ridondanza delle informazioni, *commentando* quel che accade attraverso i propri *post* e magari illudendosi che, in tal modo, si possa «contare» (o magari che si possa votare e decidere). È una situazione in cui (si pensi solo all'uso del blog di Beppe Grillo) non vi è una vera dimensione dialogica: prevale una relazione *top-down*, una relazione *uno-tutti* (si commenta quel che impone il detentore del potere di agenda) o una molteplicità irrelata di relazioni binarie (il commento su un altro commento: con scarse possibilità di comprendere, per un terzo, ciò che i due interlocutori si stanno dicendo). È un tipo di pratica che può assumere anche forme *comunitarie*: si crea, attraverso la rete, una comunità chiusa di individui *like-minded*, gente che la pensa allo stesso modo, le cui convinzioni non sono mai veramente messe alla prova da uno scambio argomentativo razionale con altri interlocutori, ma anzi si «caricano» e si rafforzano vicendevolmente, polarizzandosi e inasprendosi.

È evidente, tuttavia, come la *rete* non sia solo questo: è anche un potente veicolo di informazioni e di conoscenze, di opinioni e di idee. Insomma, uno dei luoghi in cui si forma (o si deforma) la sfera pubblica: una visione e una pratica *deliberativa* della *rete* implica che essa sia vista davvero come uno strumento che facilita lo scambio dialogico, la circolazione delle idee e delle conoscenze, l'arricchimento del *discorso pubblico*, la sua qualità e il suo pluralismo. Ma implica anche, in modo essenziale, che essa non sia solo uno spazio *virtuale*, privo di connessioni con i luoghi e i momenti attraverso cui la dimensione pubblica interagisce con le sedi legittimate ad assumere decisioni politiche vincolanti per un'intera comunità politica. Un uso democratico e deliberativo della rete implica un forte legame tra ciò che viene trasmesso *on line* e quel che accade *off line*.

La sfera pubblica, peraltro, per quanto potente sia oggi il ruolo che in essa svolgono le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, e al di là dei contenuti e del segno di ciò che attraverso di esse viene veicolato, non è mai riducibile solo al flusso di ciò che passa dai *media*, vecchi o nuovi che siano: la sfera pubblica è data dall'insieme dei flussi comunicativi e degli scambi argomentativi che si producono nella società e nelle istituzioni, e tra la società e le istituzioni. «Sfera pubblica» è anche il mondo delle conversazioni quotidiane, al bar o nei luoghi di lavoro: è anche il gramsciano «senso comune», con la sua vischiosità, la sua natura composita e stratificata, la «cultura politica» che in esso si sedimenta⁵.

Perciò è decisiva la qualità del *discorso pubblico* che, nel complesso, in modo sistemico si viene configurando, e la concreta battaglia politica e culturale che si svolge per plasmarne gli orientamenti e, alla fine, affermare quei sistemi di idee e di opinioni che si riveleranno *egemonici*, ossia in grado di costituire un *frame* prevalente, gli schemi cognitivi e normativi che ispirano i comportamenti sociali e politici e influenzano le decisioni politiche. Quando si dice, anche nei discorsi correnti, che su una data questione si è determinato un certo «clima d'opinione», si allude appunto a questa complessa dinamica: e si indica un *campo di tensioni e di conflitti* al cui interno si misurano forze diverse e si confrontano idee e opinioni. Se questo è il quadro teorico, ne discende che di volta in volta la *qualità del discorso pubblico* è legata ai *soggetti* che sono in grado di plasmarlo: se non si vuole che a dominare siano solo i flussi comunicativi veicolati dai *media*, occorre che vi siano anche altri *attori* che agiscano nella società civile e nella sfera pubblica, *corpi intermedi* che non lascino *soli* gli individui e i cittadini; e occorre una dimensione associativa diffusa, in grado di offrire *filtri critici* anche nei confronti della massa ridondante di informazioni che viene riversata dai *media* (e quindi in grado di interpretare in chiave *deliberativa* anche le potenzialità delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione).

Se vengono a mancare questi *soggetti della mediazione* e della *rappresentanza*, a dominare la scena pubblica sarà solo una massa informe di opi-

⁵ Assumiamo una precisa definizione di «cultura politica»: un «repertorio relativamente coerente di modelli valutativi e cognitivi che permettono ai membri di una comunità politica di dare un senso al proprio ruolo come attori politici» (Cartocci, 2011).

nioni volatili, contraddittorie, esposte ai venti della demagogia e del populismo, e magari alle suggestioni di un «pifferaio magico». Tutto ciò si riverbera anche nel linguaggio comune: quando si dice che vi è un «disorientamento» dell'opinione pubblica, si indica esattamente questo fenomeno: un'opinione pubblica che non è più in grado di *strutturarsi* secondo solide linee cognitive e normative, al cui interno non si produce alcun chiaro confronto tra idee e prospettive diverse, senza alcuna discussione pubblica che arricchisca conoscenza e consapevolezza critica di chi a essa partecipa, pur nella diversità e pluralità degli interessi e dei valori in gioco.

Le implicazioni che ne discendono per la «crisi» della democrazia sono evidenti: non si produce una buona democrazia se a dominare la scena vi è quella che possiamo definire come la tirannia delle «preferenze immediate», l'affannosa rincorsa a ciò che *sembra* essere l'espressione di una volontà popolare diretta e *non-mediata*, ovvero assunta come *data*, senza alcun canale o strumento che la possa rendere più riflessiva, consapevole, aperta e lungimirante.

Si lega a ciò un'interpretazione riduttiva dei due classici criteri con cui la scienza politica giudica solitamente la qualità della democrazia: *accountability* e *responsiveness*. Il meccanismo standard dell'*accountability* è quello tipico dei cicli elettorali, fondato sul *premio* o sulla *sanzione* degli elettori, rispetto alle *promesse* enunciate in vista delle elezioni e ai *comportamenti* seguiti alle stesse. Una variante che arricchisce questo modello è quella delle «reazioni anticipate»: il politico in carica, in cerca di rielezione, interpreta (o induce?) le future preferenze degli elettori in modo da prevederne gli orientamenti. Siamo in territorio pienamente «schumpeteriano», per così dire: ma, in realtà, vi possono essere forme molto diverse di *accountability* e, agli antipodi, idealmente, di questa versione standard ve ne può essere una versione molto più ricca dal punto di vista democratico, fondata su una costante circolarità comunicativa e deliberativa tra il rappresentante e il rappresentato. Ma, appunto, occorrono forme e strutture *intermedie* della rappresentanza, in grado di trasformare, filtrare e strutturare le preferenze immediate dei cittadini e le linee di frattura che dividono valori e interessi di cui essi sono portatori.

Beninteso, in una democrazia rappresentativa il meccanismo fondamentale rimane pur sempre quello «aggregativo» delle elezioni, quindi è sulla base di queste percezioni e di questi giudizi, periodicamente fissati

al momento del voto, che i cittadini scelgono i governanti e ne valutano la performance. Ma i processi di formazione e trasformazione delle opinioni, dei giudizi, e della stessa percezione delle proprie preferenze e dei propri interessi, *prima e dopo* questo momento di *fixing* elettorale, possono trovare il loro luogo preminente di espressione in una dimensione *deliberativa*: è attraverso lo scambio argomentativo, il confronto razionale tra opinioni, la ricerca di soluzioni condivise a un problema collettivo, lo sviluppo di un dibattito pubblico, la progressiva chiarificazione degli stessi possibili termini di un conflitto e delle alternative possibili – è attraverso questa prassi deliberativa che le preferenze dei cittadini non assumono un carattere *dato e statico*, ma si possono produrre, definire e raffinare, potendo anche divenire più stabili e coerenti, meno volatili. Accanto ai fondamentali meccanismi della *accountability elettorale*, vi è, e può agire in varia misura (o *dovrebbe* agire, se assumiamo un orizzonte normativo), una *accountability discorsiva*.

Anche la dimensione della *responsiveness* può essere intesa e interpretata lungo una linea di opposte polarità: i «politici» dovrebbero essere ricettivi nei confronti delle preferenze dei cittadini, ascoltarli, ma in che senso? Limitandosi a registrare tali preferenze, o adeguandosi alle loro indicazioni? È evidente che una tale logica è fuori dalla realtà, ma non è nemmeno accettabile in linea di principio. In realtà, una logica di *responsiveness* può operare efficacemente se tra governanti e governati non vi è solo un atto puntuale di legittimazione e autorizzazione elettorale, ma un processo ricorsivo di natura deliberativa: come possono i governanti essere ricettivi verso le preferenze dei cittadini, se non attivando canali permanenti di interazione comunicativa? ma poi, a *quali* preferenze dei cittadini i governanti dovrebbero poter, e possono mai, rispondere, se tali preferenze si presentano come un caotico e contraddittorio assemblaggio di giudizi mal formati, poco meditati, casualmente originati da esperienze parziali, mai veramente discussi e confrontati con altri punti di vista; soggetti a movimenti erratici, dettati da logiche conformistiche, o da effetti a cascata polarizzanti?

Si torna così al punto da cui avevamo preso le mosse: è la qualità del *discorso pubblico*, la qualità della *sfera pubblica*, a determinare la qualità e la forza di una democrazia. E, a sua volta, una tale qualità può prodursi solo se agiscono *attori e soggetti della rappresentanza* che sottraggano l'uno e l'altra al mito di una democrazia «immediata».

4. Le patologie della sfera pubblica: un elogio della mediazione e della rappresentanza

Lo schema teorico fin qui abbozzato deve molto ad Habermas, alla visione che il filosofo tedesco ha proposto della «democrazia deliberativa»⁶, e si fonda sull'idea di «sistema deliberativo» che alcuni recenti sviluppi della ricerca teorica hanno proposto (Parkinson, Mansbridge, 2012). In particolare, quello che ci può guidare è il cosiddetto modello del «doppio binario» che Habermas ha delineato (e che viene spesso presentato, peraltro, come una scontata distinzione tra sfera pubblica e istituzioni). Questo modello si fonda sul riconoscimento della *doppia fonte* di legittimità che può fondare una decisione democratica: la prima è una legittimazione discorsiva che si produce nella sfera pubblica, che nasce dalla capacità/possibilità della sfera pubblica di esprimere un *potere comunicativo*, ovvero quella capacità di *influenza* che la prassi civica deliberativa dei cittadini è in grado di esercitare, sulla base della *forza degli argomenti* che essa è in grado di produrre e degli orientamenti che in questo modo si formano intorno a una scelta collettiva.

Ma accanto a questa fonte di legittimità ve n'è un'altra, che non possiamo aggirare: è quella di una dimensione istituzionale propria di uno Stato democratico di diritto, ovvero quella che nasce da procedure democratiche e da istituzioni che hanno un fondamento costituzionale.

Tra questi due livelli, nella visione di Habermas, vi può essere convergenza e un processo di reciproco rafforzamento, ma vi può anche essere – e spesso vi è – tensione e conflitto. Quando, anche nel linguaggio comune, diciamo che una data scelta politico-istituzionale soffre di un *deficit di legittimità* (ad esempio, quando una scelta politica e amministrativa produce conflitti, proteste, resistenze, veti), esprimiamo proprio questo concetto: che quella scelta, pur assunta da legittime sedi istituzionali, appare imposta, calata dall'alto, non sufficientemente argomentata, non discussa né approvata dall'opinione pubblica, non sostenuta da un'adeguata comprensione e discussione tra i cittadini, e neppure frutto di un'adeguata «mediazione» tra tutte le idee e gli interessi in gioco. La legittimità

⁶ Ci riferiamo, in particolare, ai capitoli di *Fatti e norme* (2013 [1992]), che riguardano più da vicino i nostri temi, ovvero il settimo (*La politica deliberativa come concetto procedurale di democrazia*) e l'ottavo (*Società civile e sfera pubblica politica*).

di una decisione democratica non nasce dalla mera registrazione della volontà di tutti, ma dall'inclusione di tutti in un processo deliberativo (Manin, 1987): ovvero, da una discussione pubblica che preceda e accompagni la decisione, nel corso della quale tutte le voci rilevanti siano *presenti e/o rappresentate*.

Tra la sfera pubblica, la sfera in cui si formano e si producono opinioni e giudizi politici, e la sfera delle legittime istituzioni democratiche, vi può essere dunque comunicazione e reciproca permeabilità, ma vi può essere anche conflitto e separazione. Ma la linea di distinzione deve rimanere ferma: è su questo crinale che possiamo e dobbiamo concepire una rinnovata visione delle forme e della struttura della rappresentanza, e anche il ruolo e la funzione di tutte quelle procedure partecipative che cercano di connettere positivamente una deliberazione pubblica e democratica e il processo di costruzione di una decisione politica.

Come ottenere questo obiettivo? Un capitolo essenziale è quello della ricostruzione di partiti che riescano a svolgere, in forme nuove, alcune essenziali funzioni che solo i partiti possono svolgere (strutturazione del voto, aggregazione e mediazione degli interessi sociali, formazione e selezione del personale politico, integrazione sociale e partecipazione); tralasciando qui questo decisivo versante⁷, appare tuttavia chiaro che, nelle condizioni odierne, non possono e non potranno essere solo i partiti, eventualmente rinnovati, a svolgere il ruolo di attori di una democrazia intesa come «sistema deliberativo», ovvero di una democrazia in cui il processo di costruzione delle decisioni collettive sia fondato su e accompagnato da una ricca e argomentata discussione pubblica, in cui anche la ricerca dei compromessi e il negoziato tra la pluralità degli interessi in gioco sia affidata a una limpida e pubblica capacità di mediazione e di dialogo.

Molti altri attori e soggetti devono entrare in gioco, *sono oramai in gioco*, e questo protagonismo non può (non *dovrebbe*) essere quello di cittadini atomizzati, ma di nuove e articolate forme e strutture della *rappresentanza*: solo in tal modo si potrà scongiurare una sfera pubblica invertebrata, destrutturata, erratica, soggetta alle più volubili ondate di opinione, premessa e fondamento di una degenerazione plebiscitaria della democrazia o di una «democrazia dispotica» (Ciliberto, 2012).

⁷ Su questo tema ci permettiamo di rinviare a un nostro contributo, apparso in www.fabrizioarca.it/unidea-di-partito-cosa-puo-dirci-la-democrazia-deliberativa-antonio-flordia.

E possono, devono anche entrare in gioco – come sta accadendo in molte democrazie, sia pure in modo parziale e contrastato – anche nuove modalità di costruzione delle politiche pubbliche, fondate su metodologie partecipative in grado di valorizzare e mobilitare esperienze e competenze diffuse e di includere nel processo di *policy-making* tutte le voci rilevanti che su una decisione collettiva hanno qualcosa da dire e il diritto di dire qualcosa (Floridia, 2013a, 2013b).

Nuove forme di rappresentanza: la teoria democratica contemporanea sta lavorando su questo fronte⁸. Il punto di partenza è la constatazione che i meccanismi della rappresentanza elettorale, e la logica di *accountability* su cui si fondano, sono decisamente insufficienti, soprattutto in quanto si rivelano *poveri* di contenuti informativi, privi cioè della capacità di trasmettere veramente la complessità e la ricchezza di tutte le *issues* che attraversano la vita collettiva e che abbisognano di essere trattate dai processi e dalle istituzioni del *policy-making*. Possiamo dire che la nuova complessità sociale (e la presenza di molte *issues* che tagliano la dimensione territoriale «classica» dello Stato nazionale, su cui fonda la rappresentanza elettorale) produce *una pluralità di relazioni rappresentative*. Il vero nodo è quello di concepire tali relazioni non come concorrenti o alternative (sebbene possano esserlo, e possano anche produrre tensioni e conflitti), ma come complementari a quelle elettorali.

Queste pratiche e relazioni rappresentative possono assumere e stanno assumendo le forme più diverse; ma, seguendo Urbinati e Warren (2008, p. 402), possiamo dire che il fenomeno più rilevante è quello di una sorta di *self-authorized representation*: ovvero, la presenza di attori che sollevano istanze rappresentative e reclamano una propria «rappresentatività» al di fuori del circuito della rappresentanza politico-elettorale⁹. In

⁸ Una rassegna molto utile è stata proposta da Urbinati, Warren (2008). Saward (2010) ha proposto il concetto di *representative claim*: la relazione rappresentativa non è statica, ma *costruita* da attori e soggetti che «reclamano» la propria capacità di rappresentanza, che la producono attivamente, individuando il *pubblico* di cui aspirano a essere espressione (e non è detto che ci riescano).

⁹ Valga l'elenco che Urbinati e Warren propongono a titolo di esempio: «*advocacy organizations, interest groups, international nongovernmental organizations, philanthropic foundations, journalists, and other individuals, including elected officials functioning as surrogate representatives*»: *surrogate representatives* si riferisce a una nozione introdotta da Mansbridge (2003), con la quale si indicano quei rappresentanti politici che, pur eletti da una determinata *constituency* territoriale, tendono a svolger-

modo complementare, può essere letto un altro fenomeno, quello del ricorso – da parte dei *decision-makers* – a forme di coinvolgimento (giurie, panel ecc.) fondate sulla selezione di cittadini rappresentativi, *citizen representatives*, chiamati a concorrere alla costruzione di una scelta di policy, proprio in quanto «cittadini comuni».

Attorno a questi fenomeni si possono annidare molti equivoci concettuali e politici, ma poi concretamente molto diverso può essere il ruolo e la funzione che questi processi possono svolgere nei diversi contesti. Da una parte, possono essere intesi e interpretati come processi che *svuotano*, o sostituiscono, le forme istituzionali della rappresentanza politica (fino alle concezioni estreme, di sapore e tono apertamente populista, che rivendicano la vera o diretta rappresentatività di quanti si auto-proclamano come gli autentici portavoce della volontà dei cittadini)¹⁰; all'estremo opposto, possono essere vissuti e praticati come forme di *arricchimento* del *discorso pubblico*, forme che sollevano temi fino a quel momento esclusi, che contribuiscono così a costruire l'*agenda* della sfera pubblica, contrastandone *le patologie* e le distorsioni indotte dalle vecchie e nuove forme della «demagogia» (che, secondo una lezione classica, rappresenta pur sempre una possibile degenerazione della democrazia)¹¹.

Le stesse recenti sperimentazioni di dispositivi partecipativi, promossi dalle istituzioni, sono esposti a questa ambiguità: possono essere concepiti come *fasi* di un processo deliberativo che costruisce le decisioni proprie di legittime istituzioni rappresentative o, al contrario, come luogo di un depotenziamento della rappresentanza politica. Possono, cioè, essere concepiti come un passaggio che *include* e *valorizza*, all'interno del *policy-making*, quelle opinioni e quegli interessi in gioco, quelle competenze e quei saperi sociali diffusi che non possono più essere racchiusi nella ristretta cerchia

re il ruolo di «portavoce» di *issues* che sono disperse territorialmente, trasversali, che tentano quindi di surrogare l'assenza di una specifica *accountability* elettorale.

¹⁰ Anche per queste forme di *self-authorized representation* si pone un rilevante problema di *accountability*: a chi rispondono quanti si autodefiniscono rappresentanti di una determinata *issue* e dei cittadini che su di essa hanno una determinata posizione? e quale forme di legittimazione democratica agiscono entro le associazioni e le organizzazioni della «società civile» che intendono esprimere determinati interessi e valori?

¹¹ L'attualità politica italiana del settembre-ottobre 2013 ci ha dato un esempio di questa concezione «demagogica» della democrazia, nel momento in cui si ritiene che la (presunta) «investitura popolare» possa soverchiare le regole e i principi di uno Stato di diritto.

del decisore politico e dei suoi apparati tecnico-burocratici; o, al contrario, essere concepiti come espressione di una «depoliticizzazione» della democrazia: quando si ritiene che una decisione collettiva non possa essere affidata a un conflitto e a una mediazione, in una dimensione dialogica pubblica, tra interessi e valori diversi di cui i cittadini (e le loro forme di rappresentanza) sono portatori, ma si possa trovare la soluzione «giusta» interrogando i cittadini comuni e ordinari, *in quanto tali*.

Come che sia, in questo nuovo paesaggio le forme tradizionali della rappresentanza politica e sociale (partiti e sindacati, in primo luogo) non sono destinate a svanire, ma certo devono ripensare profondamente il loro ruolo; non potendo più in alcun modo recuperare una qualche pretesa di esclusività, sono tuttavia chiamate a svolgere una funzione essenziale, *potrebbero* svolgere un grande ruolo: quello di grandi *nodi* di una *rete comunicativa* altrimenti destinata a frantumarsi, ad atomizzarsi. La *sfera pubblica*, in quanto *sistema dei discorsi* che si intrecciano e si formano intorno alle questioni rilevanti per il futuro di una comunità politica, può essere abbandonata a se stessa, attraversata dalle più svariate e casuali ondate di opinioni, esposta al dominio degli interessi più potenti e, allo stesso tempo, alla deflagrazione degli interessi parziali, immediati, a corto raggio. Una sfera pubblica *critica*, in grado di esercitare una funzione democratica nella sua interazione con le istituzioni della democrazia rappresentativa, ha bisogno di *soggetti*, di *organizzazioni*, di un tessuto associativo in grado di offrire idee e riferimenti. Una buona democrazia non si fonda sull'ascolto o sul recepire quel che «dice la gente»: si fonda su una politica in grado anche di offrire orientamenti, di *trasformare e arricchire*, rendendo più critici e consapevoli, gli schemi interpretativi con cui «la gente» percepisce e vive i problemi della propria comunità politica.

Uno dei testi fondativi della moderna democrazia rappresentativa, il n. 10 del *Federalist*, scritto da James Madison, ci può aiutare ancora oggi a comprendere il terreno su cui si gioca il destino della democrazia e, insieme, a misurare la sfida innovativa che oggi implica una strategia di difesa e di sviluppo della democrazia stessa.

Scrive Madison (1980, p. 96): «i due grandi elementi di differenziazione tra una democrazia¹² e una repubblica sono i seguenti: in primo luogo,

¹² Ricordiamo che, nella cultura politica dell'epoca, «democrazia» evocava il modello della democrazia diretta ateniese.

nel caso di quest'ultima, vi è una delega dell'azione governativa a un piccolo numero di cittadini eletto dagli altri; in secondo luogo, essa può estendere la sua influenza su un maggior numero di cittadini e su una maggiore estensione territoriale. Risultato del primo punto è [...] quello di affinare e allargare la visione dell'opinione pubblica [*the public views*], attraverso la mediazione di un corpo scelto di cittadini, la cui provata saggezza può meglio discernere l'interesse effettivo del proprio paese, e il cui patriottismo e la cui sete di giustizia renderebbe meno probabile che si sacrifichi il bene del paese a considerazioni particolari e transitorie. In un regime di questo genere, può bene avvenire che la voce del popolo [*the public voice*], espressa dai suoi rappresentanti, possa meglio rispondere al bene di tutti [*public good*], di quanto non avverrebbe se essa fosse espressa direttamente dal popolo riunito con questo specifico scopo».

Nella visione di Madison, il compito di «affinare e allargare» le *public views* era affidato alla saggezza di un «corpo scelto» di cittadini, in grado di trascendere la parzialità e l'immediatezza delle passioni popolari e di contrastare il male (ineliminabile) delle fazioni. Questa *mediazione* sarebbe stata in grado di esprimere *the public voice*, e di perseguire il bene comune, meglio di quanto possa fare un «pronunciamento» diretto del popolo, riunito e convocato «a tal proposito». Oggi, certo, non possiamo più pensare che soltanto un corpo scelto di cittadini possa esercitare questa funzione (per quanto una buona *formazione* e *selezione* dei rappresentanti – politici ma non solo – sia tutt'altro che scontata o secondaria); *the public voice* ha, e dovrebbe avere, tanti altri modi di esprimersi: ma l'*elogio della mediazione* e della *rappresentanza* che troviamo in questo testo, agli albori della democrazia moderna, non ci sembra proprio che abbia perso alcuna delle sue buone ragioni e della sua attualità.

Riferimenti bibliografici

- Barber B. (1984), *Strong Democracy. Participatory Politics for a New Age*, Berkeley, University of California Press.
- Cartocci R. (2011), *Political Culture*, in Badie B., Berg-Schlosser D., Morlino L. (a cura di), *International Encyclopedia of Political Science*, Londra, Sage.
- Ciliberto M. (2012), *La democrazia dispotica*, Roma-Bari, Laterza.
- Floridia A. (2013a), *La democrazia deliberativa: teorie, processi e sistemi*, Roma, Carocci.

- Floridia A. (2013b), *Partecipazione, deliberazione e politiche pubbliche: soltanto inefficacia o manipolazione? Uno schema analitico e un caso di studio*, paper presentato al XXVII Convegno Sisp, Firenze, 12-14 settembre.
- Habermas J. (2013 [1992]), *Fatti e norme: contributi a una teoria discorsiva del diritto e della democrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- Madison J. (1980), *Il federalista*, art. n. 10, in D'Addio M., Negri G. (a cura di), *Il federalista*, Bologna, Il Mulino.
- Manin B. (2010), *Principi del governo rappresentativo*, Bologna, Il Mulino.
- Manin B. (2002), *L'idée de démocratie délibérative dans la science politique contemporaine. Introduction, généalogie et éléments critiques. Entretien avec Bernard Manin*, in *Politix*, XV, 57, pp. 37-55.
- Manin B. (1987), *On Legitimacy and Political Deliberation*, in *Political Theory*, XV, 3, pp. 338-368.
- Mansbridge J. (2003), *Rethinking Representation*, in *The American Political Science Review*, XCVII, 4, pp. 515-528.
- Parkinson J., Mansbridge J. (a cura di) (2012), *Deliberative Systems. Deliberative Democracy at the Large Scale*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pateman C. (1970), *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pitkin H.F. (1967), *The Concept of Representation*, Berkeley, University of California Press.
- Saward M. (2010), *The Representative Claim*, Oxford, Oxford University Press.
- Urbinati N. (2013), *Una repubblica senza rappresentanza e senza deliberazione pubblica*, in *Storia del Pensiero Politico*, 1, pp. 35-60.
- Urbinati N. (2010), *Democrazia rappresentativa*, Roma, Donzelli.
- Urbinati N. (2009), *Lo scettro senza re*, Roma, Donzelli.
- Urbinati N., Warren M. (2008), *The Concept of Representation in Contemporary Democratic Theory*, in *Annual Review of Political Science*, 1, pp. 387-412.

ABSTRACT

L'articolo propone alcune riflessioni sui significati, anche molto divergenti, che vengono solitamente attribuiti alla «crisi della democrazia», in particolare alla crisi della «democrazia rappresentativa». In effetti, le diverse interpretazioni di tale «crisi» presuppongono comunque un'idea o un modello di democrazia, da cui discendono non solo letture diverse della realtà, ma anche possibili soluzioni politiche alternative. Una riflessione teorica normativa sulla democrazia, quindi, è necessaria, e deve essere pienamente portata alla luce. Da questo punto di vista, l'articolo sostiene che la principale linea discriminante possa e debba essere individuata distinguendo, da un lato, una vi-

sione della democrazia fondata sull'immediatezza delle relazioni tra il «volere» del popolo e le «decisioni» delle istituzioni politiche; dall'altra, una visione della democrazia fondata invece sulle forme della mediazione e della rappresentanza. Una visione, quest'ultima, in cui cruciale diviene la creazione di una sfera pubblica critica e riflessiva in grado di interagire con i processi decisionali. È evidente, tuttavia, che nelle condizioni delle odierne democrazie contemporanee, le forme e gli attori della «rappresentanza» non possono essere solo quelli imperniati sulla accountability e sulla responsiveness elettorale, ma devono essere concepiti in termini più ricchi, ampi e rinnovati. In particolare, un crescente rilievo stanno assumendo, e possono ricevere, tutte quelle forme della rappresentanza che si possono definire self-authorized, ovvero fondate su un'istanza di rappresentatività che trascende i tradizionali meccanismi elettivi.

The article proposes some considerations about the divergent meanings which currently are attributed to the «crisis of democracy» and «representative democracy», in particular. Indeed, interpretations of «the crisis» are possible only if a model of democracy is supposed: and therefore, a normative theory of democracy is necessary and has to be fully highlighted. From this point of view, the article argues that a crucial dividing line can be individuated by distinguishing, on the one hand, a vision of democracy founded on the immediacy or directness of the relationship between the «will» of the people and the «decisions» of political institutions; and, on the other hand, a vision of democracy founded on some forms of mediation and representation. A vision, this latter, that implies the creation of a critical public sphere, that is able to interact with the decision-making processes. Yet, in the current conditions of contemporary democracies, the forms and the actors of «representation» cannot be only based on the electoral accountability and responsiveness, but are to be conceived in a broader and richer manner. In particular, an increasing relevance may be attributed to non-electoral and self-authorized forms of representation.



**Modelli di rappresentanza sindacale
nella società post-industriale
Come i sindacati si stanno ri-organizzando
per rappresentare i lavoratori non standard**

*Maria Concetta Ambra**

1. Introduzione

A partire dalla fine degli anni novanta i sindacati hanno dovuto confrontarsi con un processo di riduzione della densità sindacale (Visser, 2006, 2012; Kloosterboer, 2007; Vandaele, Leschke, 2010; Crouch, 2012) che, sebbene in modo meno marcato, ha riguardato anche l'Italia (Carriero, 1995; Baglioni, 2008; Cella, 2012b). La caduta della sindacalizzazione e della conflittualità industriale, e la riduzione della copertura contrattuale (ovvero della quota di lavoratori dipendenti che godono della tutela contrattuale), sembrano influire sui già precari equilibri su cui si reggono i sistemi di diritto del lavoro e di relazioni industriali (Cella, 2012a, p. 32). Ciononostante i sindacati in alcuni paesi europei e in Italia hanno mostrato una forte resistenza a cambiare le proprie strategie, continuando a convogliare le proprie risorse principalmente sulla difesa dei lavoratori già rappresentati, ponendo quindi in secondo piano il problema della difficile organizzazione, rappresentanza e tutela dei lavoratori non standard, in particolare i giovani (Accornero, 2005; Gumbrell-McCormick, 2011).

La rappresentanza dei lavoratori non standard è complicata dal fatto che tali lavoratori costituiscono un ampio aggregato sociale, di fatto molto eterogeneo, che va dai collaboratori assunti con contratti a tempo determinato ai soggetti a cavallo tra il lavoro autonomo e il lavoro dipendente (Bologna, Fumagalli, 1997; Banfi, Bologna, 2011; Ranci, 2012), o tra il lavoro regolare e il lavoro nero (Rebeggiani, 2009). Si tratta di lavoratori che presentano condizioni materiali di vita e situazioni socio-economiche molto distanti tra loro e che spesso si percepiscono come

* Maria Concetta Ambra è dottore di ricerca in Sistemi sociali, organizzazione e analisi delle politiche pubbliche nella Sapienza Università di Roma.

differenti tra loro, per il diseguale status sociale di provenienza e per quelle che Appadurai (2004) ha definito le diverse «capacità di aspirare».

L'articolo è frutto di un più ampio progetto di ricerca di interesse nazionale sulle forme di rappresentanza dei lavoratori non standard¹. L'obiettivo principale è quello di esaminare quali sono state le risposte strategiche e organizzative dei sindacati italiani, nel tentativo di estendere la rappresentanza e la tutela sindacale anche ai lavoratori atipici.

Nei paragrafi che seguono, procederemo illustrando le principali ricerche condotte sui sindacati e sulle strategie di rivitalizzazione adottate per far fronte al declino. Quindi, dal secondo paragrafo, viene analizzata la situazione italiana, in particolare i cambiamenti attuati dalla Cgil per estendere la rappresentanza ai lavoratori con un contratto non standard. In particolare verranno esaminati gli attori sindacali, le dinamiche e i processi che hanno prodotto un cambiamento nelle strategie adottate e nei modelli di rappresentanza. Si evidenzia, in conclusione, come l'analisi dei fattori interni al sindacato possa permettere di comprendere come e in quali condizioni i diversi attori all'interno delle organizzazioni sindacali possano contribuire al cambiamento oppure ostacolarlo.

2. Il dibattito sulle logiche di azione e sulle strategie di rivitalizzazione dei sindacati

Il comportamento dei sindacati è stato studiato e spiegato in letteratura secondo due approcci differenti, in un certo qual modo complementari: in un caso, esaminando la natura dei giochi interni da cui dipenderebbero appunto gli assetti strutturali e comportamentali (Zan, 1992; Streeck, Schmitter, 1999; Voss, Sherman, 2000); nell'altro caso, a partire dalle caratteristiche del contesto o del sistema in cui essi sono inseriti (Bronfenbrenner et al., 1998; Baccaro, Hamann, Turner, 2003; Frege, Kelly, 2003). Mentre nel primo filone i sindacati vengono esaminati in quanto organizzazioni, all'interno delle quali singoli individui o gruppi si confronta-

¹ Il Progetto di ricerca di interesse nazionale *Nuovi soggetti del lavoro e forme di rappresentanza* (2009) è stato coordinato da Enrico Pugliese e Fabrizio Pirro, e ha coinvolto le Università «La Sapienza» di Roma, di Milano Bicocca e Milano Statale, l'Università di Napoli Federico II e l'Irpps-Cnr di Roma.

no, alleandosi o scontrandosi per il controllo delle risorse (Zan, 1992), nel secondo caso lo studio dei sindacati si inserisce all'interno di un percorso di analisi di tipo istituzionale.

Il filone dell'analisi organizzativa spiega il comportamento dei sindacati in risposta a una serie di dilemmi organizzativi² ed esigenze contraddittorie che li pongono di fronte alla necessità di agire, cercando costantemente un equilibrio tra forze contrapposte (Zan, 1988, p. 33). La decisione finale e la scelta delle strategie dipende quindi non solo dal contesto esterno, ma anche dalle logiche di azione interne (Zan, 1992). In particolare, i sindacati, secondo la *logica della membership*, si trovano di fronte alla necessità di conformarsi il più possibile alle caratteristiche individuali dei propri membri, nell'ottica di raggiungere il massimo della rappresentatività interna. Secondo la *logica dell'influenza*, invece, sono portati a mortificare le differenze per esaltare gli elementi di omogeneità, allo scopo di mostrarsi coesi al proprio interno e rapidamente in grado di prendere le decisioni necessarie alla propria azione politica, al fine di influire sul decisore esterno (imprese o Stato) (Zan, 1992). Dalla scelta tra i due poli dipenderebbe – secondo Zan – anche l'organizzazione più o meno gerarchica del sindacato, poiché nel caso esso prediliga la *logica della membership* tenderà a essere fortemente democratico al proprio interno, incoraggiando o quanto meno non scoraggiando forme di dissenso alla linea politica preponderante, mentre nel secondo caso, agendo secondo la *logica dell'influenza*, tenderà a risultare maggiormente gerarchico e a imporre il maggior grado di consenso e coesione possibile intorno alla propria coalizione dominante.

È bene comunque tenere presente che secondo Streeck e Schmitter, (1999), oltre alla logica della membership o dell'influenza è importante esaminare la logica dell'organizzazione, quella dell'implementazione efficiente e quella della definizione degli obiettivi. In questo senso, quindi, le strategie dei sindacati possono essere comprese tenendo conto anche di chi decide, come vengono prese le decisioni (se attraverso un processo in cui esse sono calate dall'alto o costruite dal basso), come tali decisioni vengono implementate, attraverso quale canale organizzativo e in base a quali risorse. Infine, riprendendo il filone di letteratura sulle organizzazioni e collegandolo alla letteratura sui movimenti sociali, Voss e Sher-

² I dilemmi individuati da Zan (1992) sono quattro: membership vs. influenza; verticale vs. orizzontale; dirigente vs. feudatario; eletto vs. funzionario.

man (2000) spiegano che le strategie di rivitalizzazione dei sindacati americani dipendono dalla capacità delle organizzazioni sindacali di contrastare il conservatorismo burocratico e rinnovarsi.

Passando al filone di analisi istituzionalista, l'aspetto più rilevante è che esso spiega le diverse strategie adottate dai sindacati americani ed europei, principalmente in relazione ai fattori esterni e di contesto. Così, ad esempio, l'adozione di approcci più aggressivi da parte dei sindacati americani viene ricondotta all'accresciuta ostilità delle imprese o all'indebolimento del quadro legislativo (Bronferbrenner et. al., 1998, p. 5), al diverso grado di radicamento istituzionale dei sindacati nei diversi paesi (Baccaro, Hamann, Turner, 2003), infine anche alla varietà dei capitalismi (Frege, Kelly, 2003; Baccaro, Howell, 2011).

In questo lavoro, integrando i contributi provenienti dal filone di analisi istituzionalista con quello organizzativo, esamineremo in che modo alcuni cambiamenti *interni* al sindacato influiscano sulle scelte strategiche, sulla loro implementazione e sull'assetto organizzativo dei sindacati. L'obiettivo generale è quello di comprendere quali siano le dinamiche attraverso le quali gli attori nel sindacato favoriscono oppure ostacolano il cambiamento, esaminando le strategie e i modelli di rappresentanza adottati dalla Cgil nel tentativo di estendere la rappresentanza ai lavoratori con un contratto di lavoro non standard.

La ricerca è stata condotta attraverso l'analisi dei documenti congressuali e l'osservazione partecipante alle diverse iniziative promosse. Se, attraverso l'analisi dei documenti, è stato possibile individuare le principali posizioni assunte *ufficialmente* dal sindacato, l'osservazione partecipante ci ha permesso di esaminare le dinamiche interne tra i diversi attori nel sindacato, facendo emergere ambivalenze e conflitti.

3. La Cgil di fronte alla sfida della rappresentanza dei lavoratori non standard

3.1. Il modello categoriale e il modello territoriale

Entrando nel merito dell'analisi empirica, si può notare come alla fine degli anni novanta i sindacati italiani iniziano a muovere i primi passi nel difficile tentativo di estendere l'area della rappresentanza ai lavoratori

con un contratto non standard. La Cgil nel 1998 crea Nidil (Nuove identità di lavoro), una «federazione di natura confederale per la rappresentanza trasversale, la tutela dei lavoratori atipici e la lotta alla precarietà». Nello stesso periodo anche Cisl e Uil creano strutture simili: la Alai Cisl (Associazione dei lavori atipici e interinali), che si aggiunge al già esistente Clacs (Coordinamento lavoratori autonomi del commercio e servizi), e il Cpo Uil (Coordinamento per l'occupazione), una *rete di sportelli di assistenza* sul territorio per offrire una serie di servizi, di orientamento, di informazione sui diritti di tutela sindacale, assistenza normativa, fiscale, legale e previdenziale (ad esempio sulle indennità di disoccupazione, maternità, malattia, infortunio). Pur tenendo conto delle attività condotte da altri sindacati, l'analisi si riferirà sostanzialmente al caso della Cgil.

La nascita di Nidil configura un primo cambiamento organizzativo da parte della Cgil, dal momento che i lavoratori iscritti a Nidil vengono distinti dagli altri lavoratori unicamente in ragione del tipo di contratto non standard con cui sono impiegati. Ma alla fine del 2006 tale approccio, che possiamo definire *categoriale*, inizia a mostrare tutti i suoi limiti. Infatti, in seguito alla introduzione della legge 296/2006, che stabiliva la possibilità di stabilizzare i lavoratori precari nei call center, si apre un conflitto tra Nidil e Slc. Il problema che si pone, tutto interno alla Cgil, è quello di stabilire se i lavoratori atipici interessati ai processi di stabilizzazione e iscritti a Nidil debbano passare alla Slc, ovvero alla categoria di riferimento dei lavoratori standard nel settore delle comunicazioni. Per dirimere la questione la segreteria nazionale, il dipartimento di organizzazione e le segreterie nazionali di Nidil e Slc elaborano un protocollo organizzativo che introduce le «tessere miste», ovvero tessere Slc con il bollino Nidil 2007.

L'accordo rappresenta l'adozione di una prima strategia congiunta tra due diverse categorie di uno stesso sindacato per la gestione del tesseramento e la definizione dei percorsi contrattuali necessari al *raggiungimento dell'effettiva estensione di tutele e diritti, e della ricomposizione del lavoro e della rappresentanza*³. Si tratta però di una strategia tutta interna al sindacato, ovvero adottata principalmente per risolvere il conflitto tra Nidil e Slc, costruita attraverso un processo calato dall'alto e definita dai vertici dell'organizzazione, non proveniente dalla base degli iscritti.

Intanto nel maggio del 2007, in vista del congresso nazionale, i giovani

³ Protocollo organizzativo Nidil-Slc (2007).

sindacalisti della Cgil organizzano l'assemblea dei «giovani under 35» per affrontare il tema dei cambiamenti del mondo del lavoro, della crescita dei contratti precari, soprattutto tra i giovani lavoratori, ponendo con forza la questione della riorganizzazione della rappresentanza dei lavoratori non standard all'interno della Cgil. Nel 2008, al congresso nazionale della Cgil, le proposte dei giovani sindacalisti vengono discusse e le decisioni assunte, trasformate in delibere attuative, introducono una serie di cambiamenti finalizzati ad accrescere la rappresentanza dei giovani lavoratori non standard. In particolare si decide di:

- introdurre una «quota di giovani»⁴ di età inferiore ai 35 anni nella composizione dei direttivi di categoria e confederali, per ringiovanire i gruppi dirigenti;
- creare un Ufficio nazionale politiche giovanili, composto di giovani sindacalisti provenienti da Nidil, dalle altre categorie e dai sindacati degli studenti (Udu, Uds), per individuare specifici piani di lavoro sulla sperimentazione di nuove forme di intervento sindacale per intercettare i ragazzi e le ragazze nei diversi ambiti della società, a partire dai posti di lavoro;
- costituire nuove consulte e nuovi spazi sul territorio destinati al confronto aperto, alla socializzazione e all'elaborazione di iniziativa tra i giovani iscritti, delegati e quadri, facendo emergere una sensibilità generazionale all'interno della Cgil e promuovendo la partecipazione attiva e innovativa alle politiche dell'organizzazione;
- realizzare il progetto di *meeting dei giovani lavoratori e lavoratrici, studentesse e studenti*⁵.

Per finanziare tali attività viene istituito un apposito *Fondo di reinsediamento*⁶, con risorse stanziare annualmente da Cgil, Spi e Inca, e gestito da

⁴ Conferenza di organizzazione Cgil. *Il territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale per riprogettare il paese, per una rinnovata confederalità*, Roma, 29-31 maggio 2008.

⁵ *Forme organizzative*, delibera n. 6 per l'attuazione della Conferenza d'organizzazione nazionale Cgil, 2008, p. 18.

⁶ Il *Fondo di reinsediamento* (delibera n. 3 per l'attuazione della Conferenza d'organizzazione nazionale Cgil, 2008, p. 12) viene finalizzato a quattro tipi di attività:

- percorsi di formazione sindacale continua rivolti ai giovani, alle donne e alle Rsu;
- processi di rinnovamento dei gruppi dirigenti, in particolare di quadri femminili e di giovani;
- pratiche innovative di valutazione dell'azione sindacale;
- campagne mirate su temi di particolare rilievo.

un'apposita commissione composta dalla Cgil nazionale, dal sistema dei servizi, dall'Inca, dalle federazioni di categoria, dallo Spi e dalle Cgil regionali. Il Fondo viene finalizzato al supporto dei processi di rinnovamento dei gruppi dirigenti e alla sperimentazione di pratiche innovative dell'azione sindacale, attraverso il lancio di campagne mirate su temi di particolare rilievo.

L'analisi dei documenti congressuali evidenzia una rinnovata attenzione al *modello territoriale*, che rappresenta per la Cgil il modello delle origini⁷ (Barbadoro, 1982). Nei documenti congressuali del 2008 il modello territoriale viene infatti indicato come *scelta fondamentale* per la difesa dei diritti e delle tutele, e il territorio viene definito luogo delle *radici storiche, punto da cui ripartire*⁸, *baricentro*⁹, a partire dal quale iniziare a lavorare all'estensione della rappresentanza.

3.2. Il modello dei servizi e il modello dell'organizing

Un ulteriore modello che va rafforzandosi nel corso degli anni novanta è quello dell'offerta di servizi. Nel 2009 Nidil firma un protocollo con il sistema servizi Cgil¹⁰ con l'obiettivo di «allargare e rafforzare la rappresentanza sindacale nell'universo del lavoro atipico e di coloro che sono ai margini o esclusi dal mercato del lavoro»¹¹. Il *modello dei servizi*, organizzato su livelli regionali o macro-regionali e territoriali, punta ad aumentare il numero di iscritti e a estendere la rappresentanza attraverso l'offerta

⁷ Il modello categoriale corrisponde all'organizzazione verticale e su base professionale dei lavoratori, mentre quello territoriale organizza in una stessa struttura territoriale lavoratori che svolgono mestieri diversi. Il modello camerale rappresenta la forma organizzativa tipica del movimento operaio italiano nei primi anni del Novecento (Procacci, 1982). La prima Camera del lavoro nasce infatti a Milano nel 1891, sul modello dell'allora esistente Borsa del lavoro di Parigi. È su iniziativa delle camere del lavoro esistenti, insieme alle leghe e alle federazioni sindacali, che viene creata nel 1906 la Confederazione generale del lavoro (Cgdl), da cui successivamente nasceranno Cgil, Cisl e Uil.

⁸ *Territorio e strutture*, delibera n. 1 per l'attuazione della Conferenza d'organizzazione nazionale Cgil, 2008, p. 4.

⁹ *Il territorio come scelta fondamentale*, documento definitivo delle scelte assunte dalla Conferenza d'organizzazione nazionale Cgil, 2008, p. 22.

¹⁰ Attualmente il sistema servizi Cgil comprende tutte le attività gestite dall'Inca (il patronato della Cgil), dalla rete dei Caaf (i Centri di assistenza fiscale autorizzati), i Sol (gli Sportelli orientamento al lavoro) e gli Uvl (gli Uffici vertenze legali).

¹¹ Protocollo Nidil-sistema servizi Cgil, 6 aprile 2009.

di servizi individuali adeguati alle problematiche dei lavoratori non standard, quali, ad esempio, i servizi Inca per l'assistenza previdenziale connessa alla gestione separata, l'assistenza ai lavoratori in somministrazione, le tutele offerte dal sistema bilaterale, i servizi Caaf per la gestione della contabilità dei lavoratori con partita Iva, i servizi Sol (Sportello orientamento al lavoro), con il potenziamento dell'orientamento. Tale modello non si configura come un nuovo approccio nella Cgil, tuttavia esso si espande e si rafforza durante gli anni novanta, quando ai servizi già offerti dal patronato si aggiungono le attività connesse alla normativa in materia di asilo politico, di ingresso e di soggiorno dei cittadini extracomunitari (introdotte dalla legge 241 del 1990) e, a partire dal 1991, i servizi di assistenza fiscale attraverso i Caaf.

Secondo Feltrin (2009), la «crescente eterogeneità della clientela che entra nelle sedi sindacali per fruire di un servizio può costituire un'opportunità di contatto, finanche una nuova porta di ingresso per aderire a un'organizzazione sindacale». Inoltre, poiché le attività offerte dai patronati e dai Caaf sono finanziate con risorse statali, i sindacati, attraverso l'offerta di servizi, riescono a reperire ulteriori risorse economiche con cui finanziarsi¹². Secondo i dati diffusi dai patronati, nel 2010 sono state registrate oltre 11 milioni di pratiche, pari quasi al numero totale di tutti gli iscritti ai tre sindacati confederali nel loro complesso (pensionati inclusi).

A partire dal 2010, con il progetto *meeting dei giovani* la Cgil realizza una serie di conferenze nazionali¹³ promosse dai giovani, all'interno delle quali si inizia a discutere della possibilità di adottare un nuovo approccio: quello del *community organizing*.

Il *community organizing* si riferisce al modello proposto e messo in pratica dal suo fondatore Saul Alinsky, che negli anni trenta era riuscito a or-

¹² Le attività offerte dai patronati sono finanziate con risorse provenienti dal cosiddetto Fondo patronati e trasferite secondo un punteggio che tiene conto del numero delle sedi operative sul territorio e del numero e tipo di pratiche effettivamente realizzate. Anche i servizi offerti dai Caaf ricevono un compenso a carico dello Stato, pari a 14 euro per ciascuna dichiarazione elaborata e trasmessa, e 26 euro per l'elaborazione e la trasmissione dei modelli 730 in forma congiunta.

¹³ La prima Festa nazionale dei giovani della Cgil (*Santa Impazienza! Lavoro e diritti ora!*) viene organizzata nel luglio 2010 a Marina di Grosseto; la seconda Festa nazionale (*Ora tocca a noi. Organizzare i disorganizzati: comunicare, connettere, aggregare e vincere*) si svolge nel luglio 2011 a Coltano (Pisa); la terza Festa nazionale (*Domani è un altro mondo. Rappresentiamo il cambiamento*) si tiene nel luglio 2012 a Paestum (Salerno).

ganizzare la comunità degli afroamericani su base territoriale. Tale approccio venne adottato con successo durante la metà degli anni ottanta dal sindacato Seiu, che riuscì a organizzare i lavoratori del settore dei servizi lanciando la campagna *Justice for Janitors*¹⁴.

Il modello dell'*organizing* si propone di organizzare la partecipazione diretta dei lavoratori alle azioni di mobilitazione collettiva, attraverso l'adozione di una serie di tattiche finalizzate a coinvolgere il più ampio numero di aderenti possibile. Gli strumenti utilizzati sono diversi: il lancio di campagne di mobilitazione e di sindacalizzazione; l'adozione di azioni creative, ad esempio mobilitazioni lampo, teatro di strada, dimostrazioni e azioni di disobbedienza civile; l'utilizzo massiccio dei mezzi di comunicazione, inclusi i nuovi media e le reti sociali virtuali; nuove pratiche di selezione dei leader, individuati all'interno del movimento dei lavoratori o all'interno delle reti auto-organizzate esistenti nella comunità locale, capaci di coinvolgere altri lavoratori alle diverse iniziative promosse. Si tratta di una leadership basata non sull'autorità ma sulla capacità di iniziativa, che pertanto ritiene cruciale il contatto personale che si realizza tra gli attivisti, da una parte, e i lavoratori e/o le reti coinvolte, dall'altra. Secondo tale approccio sia i lavoratori sia le reti coinvolte svolgono un ruolo attivo e di proposta, dal momento che sono considerati responsabili delle azioni e dei risultati realizzati. Si tratta quindi di un modello organizzativo che punta al rafforzamento delle capacità dei lavoratori coinvolti, investendo sulla loro diretta partecipazione. È chiaro che per adottare queste nuove strategie diventa cruciale avere a disposizione anche risorse economiche in grado di finanziare tali campagne.

Dal 2010 al 2012 la Cgil realizza tre campagne di sindacalizzazione utilizzando l'approccio dell'*organizing*:

- la campagna *Giovani non più disposti a tutto*, lanciata nel novembre 2010 con l'obiettivo di porre l'attenzione sul tema dell'utilizzo improprio di stage e tirocini non retribuiti;

¹⁴ In linea puramente teorica, mentre l'approccio del *community organizing* si propone di organizzare un'intera comunità a partire dalle esigenze e dagli interessi espressi sul territorio, l'approccio utilizzato da Seiu può essere definito di *labour organizing*, in quanto punta a organizzare uno specifico gruppo di lavoratori a partire dagli interessi degli stessi. Solo in un secondo momento l'approccio viene esteso alla comunità locale, attraverso la costruzione strategica di alleanze con altri attori sociali sul territorio.

- la campagna *Dissociati!*, lanciata nel novembre 2011 in maniera congiunta da Filcams e Nidil, con il duplice obiettivo di contrastare l'utilizzo del contratto di associazione in partecipazione nel settore del commercio e dei servizi e di mobilitare i giovani lavoratori non standard;
- la campagna *Con il contratto*, lanciata nel maggio del 2012 dai giovani dell'Ufficio Politiche giovanili della Cgil, per inserire nel contratto collettivo nazionale degli studi professionali una serie di tutele (ad esempio il diritto alla disoccupazione, alla malattia, alla maternità) destinate a giovani architetti, avvocati, archeologi, giornalisti, i quali lavorando come praticanti, tirocinanti, collaboratori a partita Iva e a progetto, sono privati di un equo compenso e delle tutele previste per i lavoratori standard.

Di anno in anno si amplia quindi il numero degli attori coinvolti nelle campagne (dentro e fuori il sindacato).

3.3 La campagna Dissociati!

Per comprendere in che modo il sindacato metta in pratica il nuovo modello dell'*organizing* è utile analizzare in modo più approfondito la campagna *Dissociati!*, lanciata congiuntamente da Nidil e Filcams alla fine del 2011. La campagna è stata studiata attraverso l'osservazione partecipante, l'analisi dei dati Inps, di quelli del sito www.dissociati.it (creato per far convergere tutte le informazioni all'interno della campagna) e degli articoli pubblicati nei vari giornali della stampa locale.

La campagna nasce su iniziativa congiunta Nidil e Filcams a seguito del riscontro, da parte dell'Ufficio vertenze Cgil, di un aumento dell'utilizzo improprio del contratto di associazione in partecipazione nel settore del commercio¹⁵. Anche i dati dell'Osservatorio lavoratori parasubordinati dell'Inps del 2010 avevano evidenziato una crescita di associati in partecipazione iscritti alla gestione separata Inps (52.459 persone), in particolare di giovani e di donne, soprattutto nella zona del Centro-Nord del paese (Lombardia, Toscana ed Emilia-Romagna). A partire dalla con-

¹⁵ Si tratta di un contratto che, in teoria, permetterebbe all'imprenditore di attribuire al lavoratore associato una partecipazione agli utili dell'azienda in cambio di un apporto di carattere economico o lavorativo. In realtà esso è utilizzato per eludere il contratto di lavoro dipendente, quindi per risparmiare sui costi del lavoro.

siderazione della difficoltà di raggiungere i lavoratori impiegati con il contratto di associazione in partecipazione, Nidil e Filcams decidono di sperimentare una strategia innovativa, adottando il modello dell'*organizing* e organizzando la campagna in modo da favorire il *reinsediamento* del sindacato.

La campagna viene lanciata a Roma attraverso una conferenza stampa organizzata presso la Galleria Colonna, uno dei luoghi cruciali per lo shopping nella capitale. Segue quindi una settimana di iniziative continue sul territorio, attraverso l'allestimento di diversi punti informativi (banchetti, tende, gazebo) proprio nei luoghi strategici delle vie dello shopping (centri storici, centri commerciali, outlet), in modo da raggiungere i lavoratori privati dei loro diritti e spingerli a denunciare queste forme di abuso, offrendo loro tutela sindacale.

Gli strumenti innovativi adottati sono molteplici: in primo luogo l'utilizzo di internet. Vengono infatti creati uno spazio web e un sito dedicato (www.dissociati.it) per permettere ai lavoratori di segnalare in forma del tutto anonima le aziende che applicano impropriamente questo tipo di contratto; vengono create pagine Facebook e internet collegate alle realtà locali (come nel caso di Modena, con il sito www.precario.poli.net); si organizzano spettacoli teatrali a tema e *flash-mob*, ovvero mobilitazioni lampo particolarmente teatrali nei luoghi centrali della città dove si svolge generalmente lo shopping; vengono diffusi adesivi in aggiunta al tradizionale volantinaggio; si adottano slogan e un linguaggio particolarmente accattivante (ad esempio, *Sprecarizziamoci. Giovani e lavoro: come liberarsi dalla precarietà. Precariopoli. Modena città precaria. Vivere su un filo in un perenne equilibrio precario*).

Nel marzo 2012 si conclude la prima fase della campagna e la Cgil esamina le numerose mail nel frattempo arrivate al sito predisposto, con le quali erano state segnalate numerose aziende (ad esempio nei settori dell'abbigliamento, dell'arredamento e della profumeria). Ha inizio quindi una seconda fase della campagna, quella della contrattazione inclusiva, che consiste nella gestione congiunta dei tavoli di confronto con le aziende da parte dei rappresentanti sindacali di Nidil e Filcams. A metà luglio del 2012 cominciano ad arrivare i primi accordi con le aziende per la stabilizzazione degli associati in partecipazione. I lavoratori delle aziende *Track Retails* (azienda di abbigliamento, calzature e accessori, con diversi punti vendita in Lombardia, Piemonte, Val d'Aosta e Liguria) e di

Isola Verde (con oltre 130 punti vendita in tutta Italia) vengono assunti con contratto a tempo indeterminato.

In conclusione, la campagna *Dissociati!* sembra avere contribuito alla stabilizzazione di alcuni lavoratori non standard, anche se è importante precisare che tale esito ha riguardato pochi giovani, in particolare quelli impiegati nelle grandi imprese. Resta quindi aperto il problema del raggiungimento di un più ampio numero di lavoratori non standard, specialmente di coloro che lavorano in piccole o piccolissime aziende.

4. Modelli di rappresentanza dei lavoratori non standard

L'analisi degli approcci e delle strategie adottate dalla Cgil ci ha permesso di delineare un quadro ancora non definitivo, ma tutt'altro che immobile all'interno del panorama italiano, in merito al tema della riorganizzazione del sindacato per la rappresentanza dei lavoratori non standard. Sono stati individuati quattro modelli: quello categoriale congiunto (verticale); quello territoriale (orizzontale); quello dei servizi; quello dell'*organizing*. I quattro differenti modelli identificati tendono a coesistere, in alcuni casi a sovrapporsi o integrarsi. Del resto, la pluralità organizzativa e l'adozione di molteplici e ambivalenti strategie rappresenta – secondo Carrieri (2012) – un tratto del sindacalismo moderno, poiché così i sindacati possono muoversi contemporaneamente su più piani, facendo in modo che possano aderire attraverso l'iscrizione tanti lavoratori, pur con caratteristiche e problemi tra loro diversi (Carrieri, 2012, pp. 22-23).

I modelli categoriale e territoriale sono sempre state due opzioni compresenti in Cgil: tuttavia il modello territoriale viene rafforzato, soprattutto in seguito all'istituzione dell'Ufficio Politiche giovanili e con l'apertura, su proposta dei giovani della Cgil, di nuovi spazi sul territorio (a Bergamo, Lecce, Firenze e Roma) destinati in particolare ai giovani lavoratori non standard. Le maggiori potenzialità del modello territoriale sono evidenziate anche da diversi studiosi italiani di relazioni industriali. Secondo Regalia (2009) i sindacati, di fronte all'inadeguatezza del modello standard, e *ancora di più in materia di forme non standard e flessibili di impiego*, se non intendono adeguarsi alla logica dell'individualizzazione del rapporto di impiego possono sperimentare *soprattutto a livello locale* nuove soluzioni in grado di contemperare la diversità degli interessi in gioco.

Anche Cella (2012b) ritiene il modello organizzativo del sindacato delle origini un'opzione più adeguata all'organizzazione della rappresentanza dei lavoratori non standard o atipici, i quali presentano caratteristiche che li rendono molto più accomunabili ai lavoratori del XIX secolo. La funzione delle Camere del lavoro delle origini, infatti, era quella di organizzare nella stessa struttura lavoratori che svolgevano professioni diverse, in settori differenti, che costituivano quindi un gruppo molto eterogeneo, difficilmente organizzabile nei luoghi di lavoro (Carrieri, 2012).

Il modello dei servizi, invece, se da una parte permette al sindacato di diversificare le fonti da cui provengono le risorse economiche necessarie all'organizzazione, e dall'altra configura la possibilità tramite questa via di estendere il numero degli iscritti, tuttavia fa emergere un modello di sindacato più propenso alla tutela individuale rispetto a quella collettiva. Adottando tale approccio il sindacato accetta di far leva su un'adesione individualistica e strumentale che non risponde in modo adeguato al problema della ricomposizione dei rapporti di forza e all'azione collettiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro, in particolare tra i più deboli. Inoltre, tale modello lascia aperti due quesiti cruciali: se, e in che misura, l'offerta di servizi individuali si traduca anche in sindacalizzazione dei lavoratori non iscritti al sindacato (dal momento che ogni cittadino che usufruisce dei servizi offerti è libero di iscriversi o meno ai sindacati); quanto sia lungimirante investire su un approccio che aumenta la dipendenza (economica) dei sindacati dalla disponibilità di fondi pubblici, in un momento in cui, tra l'altro, tali fondi vengono ridotti. Per il triennio 2010-2012, infatti, il «fondo patronati» ha subito un taglio complessivo di 90 milioni di euro delle risorse trasferite dallo Stato, mentre i servizi offerti, in particolare quelli promossi da Cgil, Cisl e Uil, sono aumentati. Anche diversi studiosi stranieri, infine, ritengono che il modello dei servizi fosse efficace nei periodi caratterizzati da una sostenuta crescita economica e da una meno vigorosa opposizione da parte dei datori di lavoro: essendo cessate tali condizioni diventa necessario utilizzare un approccio diverso, ad esempio il modello dell'*organizing* (Gall, Fiorito, 2012, p. 190)

La sperimentazione del modello del *community organizing* da parte dei giovani della Cgil, se da una parte rappresenta l'esito più innovativo della fase di trasformazione in corso all'interno della Cgil, dall'altra si presenta come un approccio non privo di difficoltà e resistenze interne. Il mo-

dello dell'*organizing*, privilegiando la logica della membership, punta ad attivare e aggregare i lavoratori (in particolare i lavoratori più deboli, quindi quelli occupati con un contratto di lavoro non standard) su base territoriale e comunitaria, al fine di renderli direttamente partecipi alle azioni di mobilitazione organizzate. L'elemento più innovativo di tale modello consiste nel ribaltamento della tradizionale concezione passiva e paternalistica di un sindacato-organizzazione che offre tutela, protezione e rappresentanza, per promuovere invece quella proattiva di un sindacato-movimento che investe le proprie risorse per rafforzare la capacità dei lavoratori di unirsi e agire collettivamente per la difesa dei propri interessi. Tale modello prevede infatti l'adozione di strategie finalizzate alla costruzione di rapporti di forza (dentro e fuori il sindacato). Dentro il sindacato, attraverso alleanze tra diverse categorie sindacali. Fuori dal sindacato, attraverso la costruzione di coalizioni più larghe con i soggetti delle reti auto-organizzati presenti sui territori. Gli aspetti più critici dell'adozione di tale approccio riguardano, da un lato, le risorse, dal momento che esso richiede un grande investimento da parte del sindacato in termini di risorse economiche, professionali e di formazione, dall'altro, quali criteri adottare e in che tempi per valutarne i risultati.

5. Le dinamiche interne alla Cgil, tra resistenza e rinnovamento

I diversi contributi di ricerca sulle strategie dei sindacati hanno sottolineato l'importanza dei differenti contesti istituzionali, dei cambiamenti sociali ed economici, delle strategie adottate da imprese e Stato, delle strutture interne¹⁶ ai sindacati e del quadro concettuale secondo cui i cambiamenti del contesto esterno vengono percepiti come minacce o opportunità (Frege, Kelly, 2003).

Senza voler negare l'importanza del contesto istituzionale nel quale i sindacati sono radicati o l'influenza dei fattori *esterni* ai sindacati, in questo lavoro, per spiegare le diverse strategie adottate per estendere la rappresentanza ai lavoratori non standard, viene data rilevanza ai fattori *in-*

¹⁶ Le strutture dei sindacati comprendono l'organizzazione orizzontale e gerarchica (verticale) del movimento, centralizzata o decentrata, in federazioni unitarie o multiple, così come i contatti tra sindacati e altri movimenti sociali (Frege, Kelly, 2003).

termi al sindacato. All'interno di un sindacato confederale come la Cgil, infatti, le varie categorie si differenziano non solo sulla base dei diversi lavoratori iscritti: lavoratori non più in produzione (come nel caso dei pensionati rappresentati dallo Spi) o lavoratori attivi, distinti in non standard (come in Nidil) e standard, afferenti alle diverse categorie in base ai settori dell'economia (come nel caso di Slc e Filcams). Le diverse categorie si differenziano anche per il diverso peso di ciascuna *all'interno* della confederazione. Ad esempio il peso dello Spi, cui appartiene (secondo i dati del tesseramento 2012) oltre il 52 per cento di tutti gli iscritti alla Cgil, è imparagonabilmente maggiore a quello di Filcams (7,6 per cento degli iscritti), Slc (1,8) o Nidil (1,2). Le asimmetrie tra le categorie, dovute al diverso numero di iscritti che esse rappresentano, si traducono all'interno della confederazione in un diverso peso decisionale e di risorse economiche¹⁷.

Riprendendo la distinzione di Streeck e Schmitter (1999) tra le diverse logiche di azione (membership, influenza, formazione degli obiettivi, implementazione dei fini e logica organizzativa), mentre una categoria «forte», perché altamente rappresentativa, può agire secondo la logica della membership e/o dell'influenza – come evidenziato dalla ricerca di Colombo e Regalia (2011) nel descrivere le strategie dei sindacati dei pensionati a livello locale – una categoria «debole», come nel caso di Nidil, deve necessariamente adottare una logica di azione che valorizzi le esigenze e i bisogni dei lavoratori che intende attrarre e rappresentare, se vuole crescere o quanto meno sopravvivere. Le diverse strategie elaborate dalla Cgil sono quindi state influenzate dall'esito delle dinamiche di conflitto (Nidil vs. Slc) o di alleanze (Ufficio politiche giovanili, Nidil e Filcams) nelle relazioni tra attori sindacali con diverso potere decisionale e differenti risorse economiche a disposizione per il finanziamento delle proprie attività.

Anche, l'inserimento nella Cgil di una quota del 20 per cento di giovani sindacalisti con un'età inferiore a 35 anni nella composizione dei direttivi di categoria e confederale, ha influito sulle dinamiche successive e sul processo di cambiamento delle strategie attuate dalla Cgil. Il rino-

¹⁷ Secondo i dati del consuntivo di bilancio Cgil del 2012, su un totale di 23.404.119 euro provenienti dagli iscritti, oltre il 44 per cento proviene dai pensionati (10.369.988 euro) e il restante 56 per cento dai lavoratori attivi (13.034.131 euro), di cui solo lo 0,3 per cento si deve agli iscritti Nidil (70.952 euro) e lo 0,1 ai disoccupati (13.523 euro).

vamento in Cgil e l'inserimento dei giovani nell'organizzazione sindacale e negli organismi esecutivi, se da un lato può essere interpretato come un compromesso necessario, da parte della dirigenza, al fine di garantire nel lungo periodo la sopravvivenza dell'organizzazione, dall'altro ha innescato una serie di conseguenze inattese, che hanno alimentato dinamiche di confronto/scontro (anche intergenerazionale) tra i vari attori nel sindacato in merito alle strategie da adottare.

La sperimentazione da parte della Cgil di nuove strategie del modello di *community organizing*, con il lancio di una serie di campagne, sono da ricondurre al lavoro dei giovani sindacalisti all'interno dell'Ufficio Politiche giovanili nazionale e rappresentano l'esito di un conflitto interno. Le tensioni hanno riguardato non soltanto le scelte strategiche e l'approccio da adottare, ma soprattutto quante risorse destinarvi e quali debbano essere i tempi e i modi di valutazione degli esiti delle campagne. Nello specifico, mentre i dirigenti hanno incalzato i giovani sindacalisti sulla necessità di aumentare il numero degli iscritti, come elemento imprescindibile «per far vivere l'organizzazione e permetterle di agire», i giovani sindacalisti hanno rimarcato il valore di una *fase di investimento di lungo periodo, non immediatamente traducibile in aumento dei tesserati*, ma in grado nel tempo di rivitalizzare il sindacato. È chiaro che anche la modalità di valutazione dell'esito delle campagne realizzate e di quelle attualmente in corso dipenderà dalla configurazione dei rapporti di forza tra gli attori all'interno del sindacato, quindi dal diverso peso che essi sono in grado di esercitare sulle decisioni relative agli obiettivi da raggiungere e sull'ammontare delle risorse disponibili.

6. Conclusioni

La pluralità di strategie e modelli di rappresentanza adottati dalla Cgil, rinvenibili anche in altre esperienze sindacali, da una parte è riconducibile all'esito delle dinamiche tra diversi attori sindacali, dall'altra rimanda a differenti (e compresenti) *visioni* del sindacato: quella del sindacato come organizzazione, strutturata verticalmente e che affida la funzione della rappresentanza degli iscritti alle categorie di riferimento, a partire dai luoghi di lavoro; quella di un sindacato-movimento, che punta a valorizzare le già esistenti Camere del lavoro e a potenziare le strutture terri-

toriali orizzontali per intercettare sul territorio nuovi lavoratori, in particolare quelli non standard, e favorirne la diretta partecipazione; quella di un sindacato che offre servizi individuali, cercando per questa via di sindacalizzare lavoratori difficili da raggiungere nei luoghi di lavoro, e al contempo reperire risorse economiche aggiuntive per finanziarne le attività. In conclusione, è evidente che all'interno della Cgil sia in corso un processo di cambiamento, la cui configurazione potrà dipendere dall'esito del processo di ricomposizione dei rapporti di forza dei diversi attori coinvolti e dal modo in cui essi utilizzeranno le diverse risorse di cui dispongono.

L'analisi ha evidenziato che osservare i processi e meccanismi *interni* tra gli attori coinvolti e le modalità con cui vengono definite le scelte sulle strategie da attuare, e in ultima analisi i modelli di rappresentanza che ne derivano, aiuta a comprendere perché in contesti istituzionali molto diversi e con tempi diversi alcuni sindacati adottino strategie simili, o perché sindacati radicati nello stesso contesto istituzionale implementino strategie differenti. Anche l'osservazione delle modalità con cui i diversi sindacati attuano una stessa strategia (attraverso la mobilitazione dall'alto degli iscritti o attraverso l'attivazione della partecipazione dei lavoratori dal basso), a partire dalla disamina dei diversi rapporti di forza esistenti tra gli attori sindacali, si rivela molto utile nell'analisi comparativa.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2005), *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, XV, 1, pp. 60-69.
- Appadurai A. (2004), *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in Rao V., Walton M. (a cura di), *Culture and Public Action*, Palo Alto, Stanford University Press, pp. 59-84.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The Politics of the Labor Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 119-133.
- Baccaro L., Howell C. (2011), *A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in *Politics & Society*, XXXIX, 4, pp. 521-563.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.

- Banfi D., Bologna S. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Barbadoro I. (1982), *Il sindacato delle origini (1876-1900)*, in Antonioli M., Barbadoro I., Bezza B., Brezzi C., Fabbri I., Granata I., Jocteau G.C., Pepe A., Procacci G., Roveri A., Sapelli G., Zani L. (1982), *Storia del sindacato. Dalle origini al corporativismo fascista*, a cura della Fondazione Brodolini, Venezia, Marsilio, pp. 3-19.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post fordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bronfenbrenner K., Friedman S., Hurd R.W., Oswald R.A., Seeber R.L. (1998), *Introduction* (electronic version), in Bronfenbrenner K., Friedman S., Hurd R.W., Oswald R.A., Seeber R.L. (a cura di), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Ithaca, Ilr Press, pp. 1-15 (<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/188>).
- Carrieri D. (2012), *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri D. (1995), *L'incerta rappresentanza*, Bologna, Il Mulino.
- Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (2003), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Milano, Franco Angeli.
- Cella G.P. (2012a), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, 94.
- Cella G.P. (2012b), *The Representation of Non-standard Workers. Theory and Culture of Collective Bargaining*, in *Transfer*, XVIII, 2, pp. 171-184.
- Colombo S., Regalia I. (2011), *Sindacato e welfare locale. La negoziazione delle politiche sociali in Lombardia nel primo decennio degli anni duemila*, Milano, Franco Angeli.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 94, pp. 55-75.
- Feltrin P. (2009), *La rappresentatività dei sindacati ieri e oggi*, in *Enaip, Formazione e Lavoro*, 1, pp. 159-174.
- Frege C.M., Kelly J. (2003), *Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relation*, IX, 1, pp. 7-24.
- Gall G., Fiorito J. (2012), *Union Commitment and Activism in Britain and the United States: Searching for Synthesis and Synergy for Renewal*, in *British Journal of Industrial Relations*, L, 2, pp. 189-213.
- Gallino L. (2009), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gumbrell-McCormick R. (2011), *European Trade Unions and Atypical Workers*, in *Industrial Relations Journal*, XLII, 3, pp. 292-310.
- Kloosterboer D. (2007), *Innovative Trade Union Strategies*, Amsterdam, Fnv.
- McCormick G., Hyman R., Varga M. (2012), *European Trade Unions And «Atypical» Workers*, in Schurman S.J., Eaton A.E., *Trade Union Organizing in the Informal Economy: A Review of the Literature on Organizing in Africa, Asia, Latin America*,

- North America and Western, Central and Eastern Europe, New Brunswick, Rutgers University, pp. 59-70.
- Phelan C. (a cura di) (2007), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Berna, Peter Lang.
- Procacci G. (1982), *Il movimento operaio nei primi anni del nostro secolo*, in Antonioli M., Barbadoro I., Bezza B., Brezzi C., Fabbri I., Granata I., Jocteau G.C., Pepe A., Procacci G., Roveri A., Sapelli G., Zani L. (1982), *Storia del sindacato. Dalle origini al corporativismo fascista*, a cura della Fondazione Brodolini, Venezia, Marsilio Editori, pp. 20-32.
- Pulignano V. (2007), *Understanding the Changing Influence of Trade Unions in Contemporary Italy*, in Phelan C. (a cura di), *op.cit.*, pp. 229-244.
- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Rebeggiani E. (2009), *La parte nera del lavoro. Soggetti e processi*, in *La Critica Sociologica*, XLIII, 171.
- Regalia I. (2009), *Regolare le nuove forme di impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, Milano, Franco Angeli.
- Streeck W., Schmitter P.C. (1999), *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*, MPIfG discussion paper, 99/1 (<http://hdl.handle.net/10419/43739>).
- Vandaele K., Leschke J. (2010), *Following the «Organising Model» of British Unions? Organising Non-standard Workers in Germany and the Netherlands*, working paper 2010.02, Bruxelles, Etui.
- Visser J. (2012), *The Rise and Fall of Industrial Unionism*, in *Transfer*, XVIII, 2, pp. 129-141.
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labor Review*, CXXIX, 1, pp. 38-49.
- Voss K., Sherman R. (2000), *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Tactical Innovation and the Revitalization of the American Labor Movement*, in *American Journal of Sociology*, CVI, 2, pp. 303-349.
- Zan S. (1992), *Organizzazione e rappresentanza. Le associazioni imprenditoriali e sindacali*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.
- Zan S. (1988), *Logiche di azione organizzativa*, Bologna, Il Mulino.

Documenti consultati

- Cgil (2012), *Cgil nazionale Bilancio 2012*, in www.CGIL.it/CGIL/Bilancio/BilancioCGIL2012.pdf.
- Cgil (2009), *Protocollo Nidil Cgil-Sistema Servizi Cgil*, 6 aprile, in www.nidil.CGIL.it/biblioteca/documenti-politici-e-protocolli/protocolli/protocollo-nidil-sistema-servizi.
- Cgil (2008), *Conferenza di organizzazione Cgil. Il territorio, la centralità del lavoro e della*

- condizione sociale per riprogettare il Paese, per una rinnovata confederalità*, Roma, 29-31 maggio.
- Cgil (2008), *Delibere per l'attuazione della Conferenza di organizzazione nazionale*, in *L'attuazione della Conferenza d'organizzazione* (10-11 novembre), in www.CGIL.it/ChiSiamo/materiali/FascicoloDelibere.pdf.
- Cgil (2007), *Protocollo organizzativo tra le segreterie nazionali di Slc e Nidil per la gestione del tesseramento del 2007*, in www.nidil.CGIL.it/files/PROTOCOLLO%20ORGANIZZATIVO%20SLC.pdf.
- Spi Cgil (2011), *Statuto XVIII Congresso nazionale Spi. Statuto approvato dal Comitato direttivo nazionale Spi Cgil del 6 dicembre 2011*, in www.spi.CGIL.it/MainMenu/Struttura/Lastrutturazione/Organizzazione/Statuto/tabid/2693/Default.aspx.

ABSTRACT

Obiettivo principale dell'articolo è quello di esaminare quali sono state le strategie e i modelli di rappresentanza adottati dalla Cgil per rappresentare i lavoratori non standard. Si evidenzia come sia possibile migliorare la comprensione delle diverse e molteplici strategie, a partire dall'analisi dei fattori interni al sindacato, identificando quali siano gli attori sindacali e i rapporti di forza tra questi esistenti. L'articolo si conclude con alcune riflessioni sullo studio delle strategie dei sindacati nei diversi paesi.

The principal aim of this paper is to examine which are the strategies and the models of representation adopted by the Cgil in order to represent the «non standard» workers. It outlines how it is possible to enhance the comprehension of different and multiple union strategies, by examining which are the union' actors involved and by focusing the attention on their asymmetrical power-relations. The article concludes with some critical reflections on the comparative analysis of trade union strategies.



L'adozione delle strategie di *organizing* in Olanda tra tradizione e innovazione

Stefania Marino*, Heather Connolly** e Miguel Martínez Lucio***

1. Introduzione

A partire dal 2005 il sindacato olandese inizia ad adottare la strategia di *organizing*, con il duplice obiettivo di reclutare gruppi di lavoratori non precedentemente rappresentati e di avviare un processo di rinnovamento sindacale. L'adozione di una simile strategia, all'apparenza militante e antagonista, è qualcosa di certamente nuovo per il sistema olandese, definito come un esempio di neo-corporativismo *par excellence* (Lehmbruch, 1979) e caratterizzato da un forte radicamento istituzionale (*institutional embeddedness*) del sindacato. Tale radicamento risulta dalla presenza di accordi e procedure, più o meno formalizzati, che permettono ai sindacati di influenzare il processo decisionale in materia economica e sociale. La letteratura ha messo in evidenza come questa forma di dialogo sociale porti alla creazione di norme (formali e no) che «istituzionalizzano» la natura consensuale delle relazioni industriali, rendendo meno antagonista il rapporto tra le parti a confronto e diminuendo ulteriormente il bisogno di fare ricorso alla partecipazione della base da parte del sindacato (Schmitter, 1989). Inoltre, siccome in tali sistemi la rappresentatività sindacale non gioca un ruolo fondamentale sulle dinamiche di negoziazione, spesso i sindacati hanno meno interesse a reclutare nuovi gruppi, i cui interessi potrebbero essere in conflitto con quelli già rappresentati o essere difficili da inserire all'interno delle strategie di rappresentanza sindacali (Visser, 1998b; Regalia, 1988). Baccaro, Hamann e Turner (2003) conferma-

* Stefania Marino è Esrc fellow nella Manchester Business School, Università di Manchester.

** Heather Connolly è senior lecturer nella Leicester Business School, De Monfort University.

*** Miguel Martínez Lucio è professor of Employment Relation and International Hrm nella Manchester Business School, Università di Manchester.

no quest'idea nell'osservare che i sindacati si sono avvicinati alle strategie di *organizing* in contesti in cui non godono di una posizione istituzionale forte. Invece, in presenza di un forte radicamento istituzionale o di una struttura di opportunità politiche di tipo aperto, i sindacati tendono ad adottare altre strategie, come quelle incentrate sul *social partnership*. L'adozione del modello di *organizing* nel contesto olandese è quindi una questione che merita un approfondimento.

Il presente lavoro si basa su dati derivanti da una ricerca qualitativa (interviste a sindacalisti e attivisti olandesi, e osservazione partecipante) condotta dal 2008 al 2011, e dimostra come l'adozione del modello sia il risultato non solo degli sforzi di singoli individui all'interno del sindacato, ma come sia anche debitrice di legami creati a livello internazionale con il Service Employees International Union (Seiu). L'approccio si è rivelato di successo in alcuni settori, portando a un miglioramento delle condizioni lavorative, nonché a un aumento della sindacalizzazione. È inoltre stato di stimolo a una serie di cambiamenti organizzativi e, a partire da ciò, potrebbe avere ricadute di lungo periodo sull'approccio delle relazioni industriali olandese. Allo stesso tempo, tuttavia, l'analisi mette in evidenza i limiti del modello, che emergono soprattutto in merito alla gestione delle tensioni interne al sindacato, la trasferibilità dell'approccio a settori più tradizionali, la sua sostenibilità nel lungo periodo. Problemi che accumulano molti contesti che hanno adottato l'*organizing*, ma che, nel caso olandese, risultano accentuati dalla presenza di una tensione a livello sistemico con il modello tradizionale di relazioni industriali cui abbiamo accennato sopra.

2. L'*organizing* nella letteratura accademica anglosassone

Il termine *organizing model* viene coniato negli Stati Uniti per indicare non solo una strategia specifica volta alla sindacalizzazione di nuovi membri, ma anche un'idea nuova circa gli scopi e le forme dell'azione sindacale (Heery et al., 2000a). Il modello di *organizing*, infatti, si basa sull'idea che siano i lavoratori stessi a definire e difendere i propri interessi, e che il sindacato abbia un ruolo di supporto attraverso la creazione di nuclei di attivisti sui luoghi di lavoro. La letteratura definisce il modello di *organizing* come caratteristico del *social movement unionism*, differenziandolo dal *servicing unionism*, in cui i lavoratori dipendono dall'organizzazione sinda-

cale e dai suoi rappresentanti per la difesa dei propri interessi. Il modello di *organizing* occupa un posto di primo piano nel dibattito sul rinnovamento sindacale in paesi come il Regno Unito, l'Australia e gli Stati Uniti. Emerge, già a partire dai primi anni novanta, come una strategia in grado di riportare il movimento sindacale alle sue radici, nonché come approccio alternativo a strategie ideate e gestite a livello centrale (Heery et al., 2000a, 2000b).

Il dibattito sul tema è alquanto ampio (vedi Gall, 2003, 2006). In primo luogo, si è cercato di definire cosa sia *organizing* e fino a che punto rappresenti un autentico cambiamento politico rispetto al sindacalismo negoziale affermatosi negli anni ottanta e novanta. Nel senso più pratico del termine, *organizing* è un tentativo di rivitalizzare i sindacati attraverso campagne di reclutamento mirate, basate sul coinvolgimento dei diretti interessati e delle loro comunità di appartenenza nel processo di mobilitazione. L'idea di base è quella di un approccio dal basso che faccia degli attivisti, talvolta appositamente preparati dal sindacato, gli attori chiave della campagna (Holgate, 2005). Ciò ha portato alla creazione, all'interno delle organizzazioni sindacali, di strutture appositamente dedicate alla formazione di nuove generazioni di attivisti professionisti, dotati delle conoscenze e delle reti necessarie a iniziare campagne di *organizing*¹. Per alcuni, questi sviluppi rappresentano una nuova versione di sindacalismo, basato su un modello di *social movement* che potrebbe (e dovrebbe) avere una forte dimensione comunitaria (Wills, Simms, 2004).

In secondo luogo, il dibattito si è incentrato sul modo in cui i sindacati sono stati capaci di coniugare l'*organizing* con altre strategie sindacali (vedi Martinez Lucio, Stuart, 2009) per evitare il pericolo che esso diventi un modello separato. Molti sindacati hanno di fatto adattato le pratiche di *organizing* alla natura della propria organizzazione e alle sue finalità principali. Nel Regno Unito, ad esempio, l'approccio è stato diretto alla mobilitazione dei lavoratori vulnerabili (come nel caso del sindacato generale Unite) o collegato a un approccio fondato sul dialogo tra le parti, quindi incentrato sul reclutamento all'interno delle imprese attraverso procedure ben definite (come nel caso di Union of Shopworkers, Distributive and Allied Workers, Usdaw) Nel caso statunitense, l'*organizing* ha

¹ Vedi Simms, Holgate, Heery (2013) per una panoramica della storia del British Trade Union Congress.

innanzitutto costituito un tentativo di includere le fasce di lavoratori maggiormente vulnerabili e marginalizzate attraverso una serie di campagne di alto profilo, la più famosa delle quali è stata *Justice for Janitors* in California. Milkman (2006) sostiene che l'*organizing* ha permesso ai sindacati di ristabilire legami con i lavoratori migranti del Sud e del Centro America proprio grazie al modo in cui le comunità sono state coinvolte, sebbene anche il ruolo tenuto dai vertici dell'organizzazione sindacale nel sostenere le campagne sia considerato come un fattore di vitale importanza². Il sindacato Seiu, negli Stati Uniti, è stato la forza trainante nel predisporre modelli di *organizing*, inserendoli all'interno di una più ampia strategia politica e di coordinamento anche a livello internazionale.

Si è molto discusso, infine, sui risultati derivanti dall'adozione di una strategia di *organizing* dal momento che, fatta eccezione per il caso di Seiu negli Stati Uniti, non sono stati registrati grandi cambiamenti in termini di un aumento della sindacalizzazione. Ciò nonostante, rilevante è stato l'impatto politico e ideologico della strategia, in quanto l'*organizing* ha costituito una nuova narrativa per il rinnovamento sindacale e per rafforzare il legame con la base (Martínez Lucio, Stuart, 2009). L'adozione dell'*organizing*, inoltre, è risultata nella formazione, predisposta a livello organizzativo, di una nuova generazione di attivisti che contribuiscono all'operazione di rinnovamento.

La letteratura ha invece prestato minore attenzione, almeno fino ad anni recenti, all'adozione del modello in contesti nazionali il cui quadro normativo garantisce ai sindacati maggiore accesso a ruoli istituzionali (l'Olanda e la Danimarca costituiscono due esempi), a differenza di quanto accade nei paesi anglosassoni. Similmente, come la strategia di *organizing* si coniughi alle dinamiche politiche interne ai sindacati, in termini delle sfide che pone a specifiche visioni normative, non è oggetto di particolare studio, nonostante alcuni abbiano descritto le tensioni tra *organizing* e strategie di partnership che guardano alle imprese (Danford, Richardson, Upchurch, 2003). Inoltre, si sono raramente indagati i meccanismi che legano l'*organizing* ai nuovi gruppi di attivisti politici all'interno del movimento sindacale, sebbene Holgate (2009) abbia richiamato l'importanza di riconoscere i nuovi attori legati alle comunità e le nuove prassi fondate

² Vedi, sulla Nuova Zelanda, May e Goulter (2009), che dimostrano come le dimensioni e l'assetto del sindacato siano elementi chiave a sostegno delle strategie di *organizing*.

non solo su tradizioni di relazioni industriali, ma anche su tradizioni «sociali». Ancora meno comuni, infine, sono le analisi sui problemi che i sindacati si trovano ad affrontare nell'organizzare campagne di *organizing* di successo, così come il modo in cui riescono a gestirle nel breve e lungo periodo.

Riflettere su tali dimensioni, anche in chiave comparata, non può prescindere dal considerare lo specifico contesto nazionale in cui il sindacato si trova a operare così da poterne apprezzare le problematiche, in termini di differenze istituzionali e orientamento politico-organizzativo a livello più generale. Frege e Kelly (2004) suggeriscono un modello attraverso il quale apprezzare le diverse strategie mirate al rinnovamento sindacale. La loro argomentazione si basa sull'influenza che fattori di contesto (in primis i cambiamenti economici e sociali), istituzioni, struttura e identità sindacali hanno sulle scelte del sindacato.

Bisogna tuttavia prestare attenzione anche al modo in cui nuove pratiche narrative e nuove prassi (come quelle generate dall'*organizing*) agiscono in qualità di elementi di contrasto delle ideologie e pratiche dominanti di un'organizzazione sindacale, specialmente quando queste ultime si trovano a essere messe in discussione dal formarsi di ampie reti interne di interessi e sotto la pressione dovuta all'emergere di gruppi di lavoratori e tipi di lavori che si collocano al di fuori dei tradizionali spazi di azione sindacale. Nuove pratiche narrative possono quindi diventare parte di una riforma comunicativa centrata, ad esempio, sull'idea di democratizzazione.

Alla luce di queste osservazioni, prima di procedere alla discussione circa l'adozione e l'implementazione del modello di *organizing* in Olanda, sembra utile approfondire il contesto di relazioni industriali in cui il sindacato si trova a operare.

3. Le relazioni industriali in Olanda

Il sistema olandese di relazioni industriali è stato definito come un modello armonico di economia politica, caratterizzato da un elevato livello di consenso, cooperazione e coordinamento tra «parti sociali» responsabili: organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro, dei lavoratori e Stato democratico (Hemerijck, 1995). La più importante associazione dei

datori di lavoro, la Vno-Ncw, e la confederazione sindacale a più ampia base rappresentativa, il Fnv, co-presiedono la Labour Foundation (Star), al cui interno vengono messe a punto le fasi della contrattazione collettiva e vengono negoziati accordi quadro. Anche il Ser (Social Economische Raad), la principale Commissione consultiva del governo, include rappresentanti dei datori di lavoro, dei sindacati e membri nominati dal governo.

Attraverso la Star e il Ser le parti sociali e il governo realizzano quello che viene definito *overleg*. Quello di *overleg* è un concetto centrale delle relazioni industriali olandesi: è uno «scambio armonioso» tra le parti, che va dalla consultazione alla contrattazione, con il sincero intento al compromesso senza ricorso al conflitto (Slomp, 2004, p. 38). In Olanda l'*overleg* precede ogni round di contrattazione collettiva, allo scopo di influenzare positivamente il clima tra le parti sociali (Visser, 1998a). Crouch (1993) definisce il corporativismo olandese come *employer-led corporatism*, un sistema in cui il ricorso al conflitto è un evento raro, limitato all'estremo caso in cui i tentativi di negoziazione tra le parti per il rinnovo contrattuale siano stati vani (Visser, 1998b).

Il sistema olandese si è dimostrato stabile, nonostante deregolamentazione e decentralizzazione della contrattazione collettiva siano argomenti in discussione e nonostante le richieste di sempre maggiore flessibilità da parte delle imprese. Tros (2001) conferma l'emergere di un processo di decentralizzazione della contrattazione, ma alcuni studiosi osservano che politiche di decentralizzazione e de-regolamentazione sembrerebbero risultare, invece, in un accentuarsi di regolazione e centralizzazione (Poutsma, Braam, 2004).

In questo contesto, la legittimità dei sindacati è stata raramente messa in discussione (Visser, Hemerijck, 1997). I sindacati olandesi rimangono uno degli attori principali del sistema, nonostante il calo della densità sindacale dal 36,5 per cento nel 1970 al 19 per cento nel 2011³. Vi sono tre principali federazioni sindacali nei Paesi Bassi: il Fnv, con 1,2 milioni di iscritti; il Cnv, con circa 350 mila iscritti; il Vhp, con circa 150 mila iscritti. Il Fnv è una confederazione che rappresenta i 18 sindacati affilia-

³ Ictwss: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries between 1960 and 2007, in www.uva-aias.net/208.

ti, formula le politiche e le linee guida per la contrattazione collettiva di settore, si occupa delle consultazioni con il governo e i datori di lavoro, dei rapporti con l'esterno e delle attività promozionali. Tra i sindacati affiliati, quello con la maggiore capacità di rappresentanza è il Fnv-Bondgenoten, formato nel 1998 dalla fusione di Industriebond (laboratori nel settore industriale), Dienstenbond (addetti vendita, impiegati), Vervoersbond (lavoratori nel settore trasporti) e Voedingsbond (lavoratori nel settore agricolo e alimentare).

Ricerche precedenti sostengono che una delle debolezze del movimento sindacale olandese risiede nelle attività di reclutamento e organizzazione di lavoratori senza rappresentanza (Roosblad, 2000; Marino, 2012). Le misure volte a migliorare la loro rappresentanza sono realizzate a livello centrale e non contemplano il coinvolgimento diretto dei lavoratori/membri cui si rivolgono, né in fase di formulazione né in fase di attuazione. Sebbene possano rivelarsi efficaci per migliorare le condizioni di trattamento di questi gruppi sui luoghi di lavoro e per aumentare la diversità, specialmente all'interno dei sindacati, misure simili, da sole, non sono in grado di accrescerne il livello di partecipazione e la sindacalizzazione.

4. L'introduzione del modello *organizing* in Olanda: l'antefatto

Il dialogo sociale tra i sindacati e il governo entrò in crisi nel 2004, sulle proposte in ambito di pre-pensionamenti e riforma delle pensioni (vedi Roosblad, 2013). Ciò diede inizio a uno dei periodi più tumultuosi nella storia delle relazioni industriali olandesi. I sindacati organizzarono diverse proteste e diedero vita alla seconda più grande manifestazione del secondo dopoguerra, obbligando il governo a sedersi nuovamente al tavolo delle negoziazioni. Dopo quasi un mese di trattative, le federazioni sindacali accettarono un congelamento dei salari in cambio di un ammorbidimento delle politiche di tagli nel campo della previdenza sociale. L'episodio si concluse nel novembre del 2004 con un nuovo «patto sociale», ratificato un mese dopo con un referendum degli iscritti.

Il Fnv e i sindacati affiliati attribuirono grande importanza a questa mobilitazione. Temi come quelli della rappresentatività, il livello di democrazia interna, le relazioni sui luoghi di lavoro e i livelli di partecipa-

zione vennero collegati alle questioni relative alla rappresentanza dei lavoratori migranti e delle minoranze etniche, punti centrali, quest'ultimi, nell'agenda del Congresso del 2005. Nell'aprile dello stesso anno il Fnv pubblicò i risultati di una ricerca sul rinnovamento sindacale in un rapporto intitolato *Il movimento sindacale del futuro: lezioni dall'estero*. L'intento dichiarato era quello di offrire nuovi spunti ai sindacati olandesi, impegnati nel tentativo di «ridefinire» se stessi. La ricerca sfociò nella pubblicazione di un *booklet* che venne tradotto in inglese con lo scopo di contribuire al dibattito internazionale sulle strategie di rinnovamento sindacale. All'interno del Fnv, un gruppo di sindacalisti iniziò a creare forum di discussione sui nuovi modi di organizzazione dell'attività sindacale e sull'importanza di approcci che cercassero di ristabilire un contatto con la base del movimento sindacale. Questi forum cominciarono a guardare sempre di più alle iniziative britanniche e statunitensi.

5. L'implementazione del modello di *organizing* nei Paesi Bassi

Gli sforzi del Fnv per ampliare la propria base di rappresentanza emersero proprio nel momento in cui il Seiu stava cercando di creare una piattaforma a livello internazionale. Nel 2004 il Seiu diede il via a una strategia volta a stabilire solide coalizioni internazionali nel settore dei servizi, basandosi su precedenti campagne organizzate con sindacati britannici e olandesi contro aziende come la Group 4 Securicor e la FirstGroup. La strategia si fondava su partnership dedicate con i sindacati prescelti, tra cui spiccano il Transport and General Workers' Union (T&Gwu, l'attuale Unite) nel Regno Unito e il Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (Lhmu, l'attuale United Voice) in Australia. Allo scopo di rafforzare i legami con i sindacati partner il Seiu reclutò sindacalisti locali che funsero da collegamento, investendo considerevoli risorse negli uffici regionali e di logistica in Australia, Gran Bretagna, Sudafrica, India e Polonia. Inoltre, organizzò scambi a livello sia di attivisti sia di leader. Attraverso l'Uni, il sindacato internazionale del settore dei servizi, il Seiu diede vita a un'iniziativa a livello transnazionale per organizzare il settore degli addetti alle pulizie e alla sicurezza, oltre a investire ingenti risorse in campagne di *organizing* rivolte al settore alimentare. Inviò inoltre sindaca-

listi in Australia, Polonia, Gran Bretagna, India, Francia, Svizzera, Germania, Paesi Bassi, Sud America e Sudafrica.

Nei Paesi Bassi, esponenti dei sindacati del settore terziario (Fnv-Bondgenoten) e del settore pubblico (Fnv-AbvaKabo) presero parte ai convegni del Seiu, iniziando a essere sempre più influenzati dal modello di *organizing*. Un sindacalista del Fnv-Bondgenoten, responsabile proprio dell'area servizi, seguì un corso di formazione sull'*organizing* negli Stati Uniti nel 2006, allo scopo di studiarne il modello organizzativo e riadattarlo al contesto olandese. Altri attivisti, invece, si recarono a Londra per seguire la campagna *London Citizens* e stabilire contatti con gli organizzatori della campagna *Justice for Cleaners*. Queste visite e scambi tra i leader dei vari movimenti sembrano aver esercitato un ruolo fondamentale nella creazione di un clima a sostegno del modello di *organizing*. Nel corso della ricerca, quando interrogato su quale era stato il catalizzatore che aveva portato alla decisione di adottare il modello nei Paesi Bassi, un *organiser* olandese ci ha risposto che a spingerli era stato il constatare il successo delle campagne organizzate dal Seiu. L'entusiasmo per la strategia di *organizing* derivava anche dal fatto che questi sindacalisti riconoscevano in essa una dimensione morale e densa di significato, dinamica e nuova, in un contesto di relazioni industriali istituzionalizzato e centralizzato. I sindacalisti olandesi legati al Seiu hanno avuto un ruolo fondamentale nello sviluppare una rete di contatti in vari paesi europei come la Gran Bretagna e la Germania. Pertanto, sebbene l'introduzione del modello di *organizing* sia stata decisa a livello centrale, è altrettanto vero che ha poi portato alla creazione di nuovi spazi per una serie di progetti locali.

Le strategie di *organizing* vennero adottate soprattutto dal Fnv-Bondgenoten, il più «militante» tra tutti i sindacati affiliati, che nel 2007 lanciò una campagna proprio all'interno del settore dei servizi di pulizia, culminata nel 2010 in uno sciopero prolungato. La campagna si snodava attorno a due questioni chiave: la battaglia per un aumento retributivo di dieci euro l'ora e per un miglior trattamento degli addetti alle pulizie da parte dei datori di lavoro. Il sindacato impiegò un elevato numero di risorse, incoraggiando l'auto-organizzazione e la formazione di nuclei di *natural leaders* all'interno dei luoghi di lavoro. L'iniziativa venne lanciata durante un meeting tenutosi all'aeroporto di Schiphol, cui parteciparono circa 500 impiegati nel settore. Nei mesi successivi diversi comitati di *organizing* vennero formati a Maastricht, The Hague, Utrecht e all'aeropor-

to di Schiphol con il supporto di organizzazioni di rappresentanza di migranti, chiese, moschee e movimenti sociali.

La campagna stessa venne considerata unica nel suo genere in Olanda: una combinazione di *organizing*, azione diretta e ampie coalizioni riuscì a esercitare pressione sia sui datori di lavoro sia sulle ditte appaltatrici. L'approccio adottato si richiamò direttamente a quello del sindacato americano nella sua campagna *Justice for Janitors*, così come a quello del sindacato inglese nella campagna *Justice for Cleaners*. La campagna portò i primi risultati dopo un anno, quando si giunse a un accordo su salari più elevati, corsi di formazione professionale, corsi di lingua e norme più trasparenti nei contratti collettivi. Risultati, questi, che vennero ampiamente pubblicizzati e celebrati in modo da evidenziare l'attività sindacale nel settore e le vittorie che la sua forza lavoro stava ottenendo.

Agli inizi del 2009 il Fnv-Bondgenoten iniziò una nuova campagna all'aeroporto di Schiphol. Il sindacato reclutò più della metà degli addetti alle pulizie dell'aeroporto proprio grazie al successo del 2007-2008. La campagna andò nuovamente a buon fine: dopo quattro giorni di sciopero i lavoratori ottennero il rimborso delle spese di viaggio, stabilità d'impiego e 50 euro di bonus. Riuscirono inoltre a negoziare un bonus straordinario per tutti lavoratori del settore pari allo 0,5 per cento del salario annuale. Azioni simili andarono avanti per tutto il 2010, culminando in un prolungato sciopero in aree chiave dell'economia, principalmente gli aeroporti e le ferrovie. I lavoratori ottennero ulteriori concessioni dai datori di lavoro, giungendo anche a negoziare un contratto collettivo a livello di settore. La campagna ricevette il premio internazionale per la migliore campagna sindacale assegnato dall'Uni, il sindacato transnazionale del settore dei servizi.

Fondamentale per un tale successo sono stati gli sforzi di attori individuali all'interno del sindacato, *leaders* e *organizers*. Il grado di coinvolgimento emotivo di questi attivisti è risultato essere molto alto: l'*organizing* è per loro diventato il simbolo di un rinnovamento possibile e di un ritorno a valori più democratici e inclusivi. Durante la fase di organizzazione dello sciopero del 2010 abbiamo osservato come il successo della campagna sia stato fortemente influenzato proprio dall'abilità mostrata dai sindacalisti nell'empatizzare e trovare punti di contatto con la forza lavoro in un modo nuovo. Negli incontri avvenuti durante e successivamente alla campagna era evidente un atteggiamento di positivo incorag-

giamento nei confronti dei nuovi attivisti, accompagnato dalla formazione di rapporti di *mentoring* e relazioni strategiche tra gli *organiser* e i nuovi rappresentanti. Tutto ciò venne supportato dalle parti del movimento sindacale più propense a un rinnovato «radicalismo».

Il successo delle campagne di *organizing* nel settore dei servizi di pulizia ne ha ispirate di simili in altri settori dell'economia olandese, come quello del lavoro domestico, dell'agricoltura e in alcune parti dell'industria dei servizi di vendita. Sono inoltre state di ispirazione per altri sindacati, tra cui il Fnv-AbvaKabo.

6. I limiti e il potenziale dell'*organizing*

Nonostante i risultati positivi ottenuti, lo studio ha evidenziato la presenza di alcuni limiti. Uno di questi consiste nell'incapacità di superare le tensioni tra *organizing* e strategie tradizionalmente adoperate dal sindacato olandese. Nella campagna condotta nel settore delle pulizie, ad esempio, gli attivisti presero di mira le compagnie finanziarie appaltatrici dei servizi di pulizia. Questa strategia si rivelò problematica dal momento che, nel settore finanziario, molti impiegati e rappresentanti sindacali avevano un buon rapporto con i propri datori di lavoro. Il modo in cui è stata condotta la campagna nel settore delle pulizie ha messo quindi in discussione la partnership sociale e i rapporti di prossimità che si sono sviluppati nel lungo periodo tra i datori di lavoro, i manager e i «rappresentanti» sindacali.

In secondo luogo, i sindacati incontrarono difficoltà nel trasferire l'approccio in aree più tradizionali dell'economia, ad esempio nel campo dei servizi d'infermieristica o nei settori chimico e portuale. Gli stessi rappresentanti sindacali di questi settori mostrarono un certo scetticismo nei confronti dell'*organizing*. Nel Fnv-AbvaKabo, il vertice del sindacato acconsentì al lancio di un progetto pilota che consisteva nella mobilitazione delle infermiere di un ospedale universitario per l'ottenimento di nuove attrezzature. La campagna andò a buon fine, ma gli attivisti notarono che le infermiere conservavano un senso di lealtà nei confronti dei propri datori di lavoro. La strategia di *organizing* di conseguenza venne considerata non adatta al settore pubblico, caratterizzato da organizzazioni che generalmente enfatizzavano una cultura di inclusione e di dialogo che

rendevano poco efficaci le strategie basate su campagne di mobilitazione e protesta sociale.

Un'ulteriore questione riguarda la sostenibilità dell'approccio e il suo radicamento nel sindacato nel lungo periodo. Precedenti ricerche sottolineano come la tendenza delle mobilitazioni basate sul modello *organizing* è di concentrarsi su problemi specifici per poi disperdersi una volta raggiunto l'obiettivo, come accadde nella campagna olandese nel settore delle pulizie. L'*organizing* necessita quindi di un sostegno continuo all'interno del sindacato, indipendentemente dalla presenza di una specifica campagna in atto, e questo implica l'esistenza di strategie organizzative di lunga durata e di una qualche forma di appoggio burocratico.

È inoltre poco chiaro l'effettivo contributo dell'*organizing* a una crescita della democrazia interna al sindacato, in termini di influenza dal basso sui processi decisionali e di una maggiore partecipazione degli iscritti all'attività sindacale nel senso più ampio. L'aumento della partecipazione infatti è stato limitato all'organizzazione della specifica campagna. Lo stesso si può dire rispetto ai risultati raggiunti in termini di sindacalizzazione: la campagna condotta all'aeroporto di Schiphol portò più della metà dei lavoratori del settore delle pulizie a iscriversi al Fnv-Bondgenoten, ma ciò non permette di valutare il loro livello di coinvolgimento (e la loro sindacalizzazione) nel periodo successivo alla campagna.

Inoltre, gestire le aspettative dei lavoratori a campagna conclusa, nel caso di Schiphol, si è rivelato difficile dal momento che le loro aspettative erano aumentate, ma il comportamento dei superiori, così come le condizioni base di trattamento in termini di pause e supervisione, rimanevano invariate. In generale, l'enfasi posta sulla mobilitazione ha dato origine a una visione delle relazioni industriali che mal si concilia con forme istituzionalizzate di dialogo, mentre l'entusiasmo sperimentato durante le campagne di *organizing* si è rivelato poco in armonia con i «periodi di calma» caratterizzati dalla routine delle negoziazioni giornaliere e dei compromessi. La fase post-campagna si dimostrò quindi particolarmente impegnativa, ma fece anche emergere la consapevolezza che il cambiamento e l'azione sindacale necessitavano di una costante considerazione e attenta pianificazione. Nonostante questi limiti, il sindacato olandese ha continuato a implementare diversi progetti, ispirati ai principi di *organizing*, volti a promuovere cambiamenti strutturali nel tentativo di superare il problema delle «campagne ad hoc».

7. Conclusioni

In considerazione del contesto normativo olandese, della posizione istituzionale dei sindacati, della loro struttura e identità, ci si potrebbero aspettare – seguendo Frege e Kelly (2004) – strategie di rinnovamento sindacale basate sul rafforzamento dei diritti sociali e della regolazione. Fino a un certo punto è così: i sindacati continuano a rivestire un ruolo importante in termini di contratti collettivi a livello nazionale e vengono riconosciuti come parte sociale dalle controparti. Nonostante un certo grado di *path-dependency*, però, abbiamo potuto osservare che i sindacati si sono aperti alla sperimentazione nei confronti di nuovi modi di azione e partecipazione. Nel caso dell'*organizing*, questo ha portato alla creazione di uno spazio che sta progressivamente dando vita a una catena di casi, battaglie e memorie di nuove strategie organizzative in grado di assistere il movimento sindacale nella sua opera di rinnovamento, oltre a farsi portavoce di una nuova dimensione politica attorno al luogo di lavoro e all'identità sindacale.

Dalla nostra ricerca, infatti, è emerso che l'impegno formale preso nei confronti del modello di *organizing*, durante il congresso del Fnv del 2005, è risultato nell'adozione di una visione più antagonista delle relazioni industriali a livello decentralizzato, che ha trovato sostenitori all'interno delle assemblee esecutive dei sindacati affiliati e simpatizzanti nel Fnv, novità che creerà certamente frizioni all'interno del sindacato. Nonostante sia troppo presto per commentare se l'*organizing* abbia avuto ricadute sul modello olandese di relazioni industriali, non sarebbe sbagliato dire che l'avvicinamento al modello di *organizing* segna, per utilizzare le categorie create da Schmitter e Streeck (1981), un segnale di avvicinamento a una logica basata sulla *membership*. È improbabile che ciò possa portare, anche nel lungo periodo, all'esaurimento della tradizione neocorporativa. Ciò che rimane da vedere, invece, è se questi cambiamenti possano effettivamente favorire il passaggio da un *employer-led corporatism* verso forme di *democratic corporatism* (Baccaro, 2002).

Perché questo accada è necessario che le novità introdotte dal modello di *organizing* riescano a mettere radici nella cultura sindacale, senza, allo stesso tempo, perdere la loro carica dinamica. Da questo punto di vista la questione dell'esistenza di più strategie in concorrenza, e il modo in cui esse competono in termini di sostenibilità e credibilità, potrebbero essere aspetti che è necessario comprendere più a fondo.

Riferimenti bibliografici

- Baccaro L. (2002), *The Construction of Democratic Corporatism in Italy*, in *Politics and Society*, XXX, 2, pp. 327-357.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 119-133.
- Crouch C. (1993), *The Fate of Articulated Industrial Relations Systems: a Stock-taking after the «Neo-liberal Decade»*, in Regini M. (a cura di), *The Future of Labour Movements*, Londra, Sage, pp. 169-187.
- Danford A., Richardson M., Upchurch M. (2003), *New Unions New Workplaces*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Frege C., Kelly J. (a cura di) (2004), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Gall G. (2006), *Conclusion: Issues and Prospects*, in Gall G. (a cura di), *Union Recognition: Organising and Bargaining Outcomes*, Londra, Routledge.
- Gall G. (2003), *Conclusion: Drawing Up a Balance Sheet*, in Gall G. (a cura di), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*, Londra, Routledge, pp. 191-210.
- Heery E., Simms M., Delbridge R., Salmon J., Simpson D. (2000a), *Union Organizing in Britain: a Survey of Policy and Practice*, in *International Journal of Human Resource Management*, XI, 5, pp. 986-1007.
- Heery E., Simms M., Delbridge R., Salmon J., Simpson D. (2000b), *The TUC's Organizing Academy: an Assessment*, in *Industrial Relations Journal*, XXXI, 5, pp. 400-415.
- Hemerijck A.C. (1995), *Corporatist Immobility in the Netherlands*, in Crouch C.J., Traxler F. (a cura di), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury, pp. 183-224.
- Holgate (2009), *Contested Terrain: London's Living Wage Campaign and the Tension between Community and Union Organising*, in McBride J., Greenwood I., *The Complexity of Community Unionism: a Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Holgate J. (2005), *Organising Migrant Workers: a Case Study of Working Conditions and Unionisation at a Sandwich Factory in London*, in *Work, Employment and Society*, XIX, 3, pp. 463-480.
- Lehmbruch G. (1979), *Consociational Democracy, Class Conflict, and the New Corporatism*, in Schmitter P.C., Lehmbruch G. (a cura di), *Trends Towards Corporatist Intermediation: Organizing Interests in Western Europe*, New York, Cambridge University Press, pp. 53-61.
- Marino S. (2012), *Trade Union Inclusion of Migrant and Ethnic Minority Workers: an Italy-Netherlands Comparison*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVIII, 5.

- Martinez Lucio M., Stuart M. (2009), *Organising and Union Modernisation*, in Gall G. (a cura di), *Union Revitalisation in Advanced Economies*, Londra, Palgrave Macmillan.
- May R., Goulter P. (2009), *Union Organising in New Zealand: The Near Death Experience*, in Gall G. (a cura di), *Union Revitalisation in Advanced Economies*, Londra, Palgrave Macmillan.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the US Labour Movement*, New York, Russell Sage Foundation.
- Poutsma F., Braam G.J.M. (2004), *Corporate Governance and Labour Management in the Netherlands: Getting the Best of Two Worlds?*, in Gospel H., Pendleton A. (a cura di), *Corporate Governance and Human Resource Management*, Oxford, Oxford University Press, pp. 259-277.
- Regalia I. (1988), *Democracy and Unions: Towards a Critical Appraisal*, in *Economic and Industrial Democracy*, 9, pp. 345-371.
- Rojer M. (1996), *Cao-onderhandelingen: een voorspelbaar, logisch and rationeel process?*, Amsterdam, Thesis Publisher.
- Roosblad J. (2013), *Trade Unions and the Representation of Migrant and Ethnic Minority Workers Challenges in Deteriorating Industrial Relations*, in van Heelsum A., Garcés-Mascareñas B. (a cura di), *Migration and Integration Research. Filling in Penninx's Heuristic Model*, Amsterdam, Amsterdam University Press, pp. 35-49.
- Roosblad J. (2000), *Dutch Trade Unions, Immigrants and Immigration. Myopic Policies of Equality*, in Penninx R., Roosblad J. (a cura di), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993. A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*, New York, Berghahn Books, pp. 91-109.
- Schmitter P.C. (1989), *Corporatism is Dead! Long Live Corporatism! Reflections on Andrew Shonfield's Modern Capitalism*, in *Government and Opposition*, 24, pp. 54-73.
- Schmitter P.C., Streeck W. (1981), *The Organization of Business Interests*, discussion paper IIM/LMP 81-13, Berlino, Wissenschaftszentrum.
- Simms M., Holgate J., Heery E. (2013), *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*, Ithaca, Ilr Press.
- Slomp H. (2004), *The Netherlands. Resilience in Structure, Revolution in Substance*, in Katz H.C., Wonduck L., Lee J. (a cura di), *The New Structure of Labour Relations: Tripartism and Decentralisation*, Ithaca, Cornell University Press.
- Tros F.H. (2001), *Arbeidsverhoudingen: decentralisatie, deconcentratie en empowerment*, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, XVII, 4, pp. 304-318.
- Visser J. (1998a), *The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism*, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Londra, Blackwell, pp. 283-314.
- Visser J. (1998b), *Two Cheers for Corporatism, One for the Market: Industrial Relations, Wage Moderation and Job Growth in the Netherlands*, in *British Journal of Industrial Relations*, XXXVI, 2, pp. 269-92.

- Visser J., Hemerijck A. (1997), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Wills J., Simms M. (2004), *Building Reciprocal Trade Unionism in the UK*, in *Capital and Class*, 82, pp. 59-84.

ABSTRACT

L'articolo si concentra sull'introduzione del modello di organizing in Olanda e sulle tensioni relative alla sua implementazione in un contesto di relazioni industriali di tipo neo-corporativo. L'analisi prende in considerazione i fattori che hanno favorito l'emergere delle strategie di organizing, così come i limiti di tale approccio. L'articolo si conclude con alcune riflessioni critiche sul possibile impatto che l'adozione delle strategie di organizing potrebbero avere sul modello di relazioni industriali olandese nel lungo periodo.

The article discusses the introduction of organizing strategies in the Netherlands, as well as the tensions related to its implementation in a national context characterized by a corporatist system of industrial relations. The study takes in consideration the factors that have helped the emergence of organizing and the limits of this approach. It also offers some critical reflections on the possible impact that organizing could have on Dutch industrial relations in the long term.



Le strategie di rilancio organizzativo in Germania

Lisa Dorigatti*

1. Introduzione

Esiste una vastissima letteratura, italiana e internazionale, che analizza il declino attraversato dalle organizzazioni sindacali in tutti i paesi a capitalismo avanzato, interrogandosi anche sulle sue cause¹. Meno diffusa in Italia è stata invece la discussione su quello che è stato a livello internazionale probabilmente il modello egemone nel dibattito sulle possibili strategie di uscita da questa crisi, ossia il cosiddetto modello *organizing*.

A partire dalla metà degli anni ottanta, infatti, alcuni sindacati americani hanno cominciato una serie di aggressive campagne di sindacalizzazione rivolte ai settori più marginali della forza-lavoro. Queste campagne sono fortemente incentrate sulla partecipazione attiva dei lavoratori, una grande tensione verso i temi della giustizia sociale e della dignità dei lavoratori, la costruzione di coalizioni con altri movimenti sociali. Particolarmente centrale in questo dibattito è stato l'esempio del sindacato dei servizi Seiu², il primo a dare il via a questo riorientamento strategico, co-

* Lisa Dorigatti è dottoranda in Studi del lavoro nel Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

¹ Solo a titolo di esempio e senza alcuna pretesa di esaustività, vedi Accornero, 1992; Baglioni, 2008; Boeri, Brugiavini, Calmforms, 2002; Carrieri, 2003; Ebbinghaus, Visser, 1999; Regini, 1992, Visser, 2006. Classicamente, le ragioni di questa crisi vengono identificate nelle profonde trasformazioni che hanno segnato le economie a sviluppo avanzato a partire dagli anni settanta. Sono trasformazioni avvenute a livello macro- (globalizzazione dell'economia, crescente importanza della finanza, terziarizzazione dell'economia) e micro-economico (trasformazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro, trasformazioni degli stili manageriali), politico (fine delle politiche economiche di stampo keynesiano e avvento del monetarismo neo-liberale, liberalizzazione dei mercati del lavoro, crisi del legame con i partiti di sinistra) e sociale (individualizzazione e crisi dei tradizionali *milieux* operai).

² Seiu è l'acronimo di Service Employees International Union (Sindacato internazionale dei lavoratori dei servizi). L'organizzazione rappresenta 2,1 milioni di iscritti in tre settori dei

struendo una serie di campagne con l'obiettivo di sindacalizzare i lavoratori del settore delle pulizie, per la maggior parte donne appartenenti a minoranze etniche e spesso senza documenti.

Rese famose dal film di Ken Loach *Bread and Roses*, le campagne *Justice for Janitors* (Waldinger et al., 1998; Erikson et al., 2002; Savage, 2006) hanno attraversato le maggiori città americane, suscitando l'interesse degli studiosi di relazioni industriali negli Stati Uniti ed egemonizzando il dibattito sul rinnovamento del sindacato (Bronfenbrenner et al., 1998; Burawoy, 2008; Heery et al., 2000; Heery, Adler, 2004). Il motivo principale di questo interesse è stata la sua capacità di essere vincente. Attraverso la stipula di centinaia di contratti collettivi queste campagne hanno significativamente migliorato le condizioni di lavoro nel settore. Inoltre, in poco più di due decenni Seiu è riuscita a organizzare quasi 200 mila lavoratori delle pulizie, portando, nelle città coinvolte dalla campagna, il tasso di sindacalizzazione del settore fino al 70 per cento e diventando il sindacato americano col più alto tasso di crescita (Woodroff, 2007).

Tuttavia, fino a pochi anni fa la discussione accademica (ma anche le evidenze empiriche) confinava questo dibattito ai soli paesi anglosassoni. Secondo una letteratura di stampo istituzionalista, nonostante questo tipo di azioni si stessero diffondendo (e fossero adeguate) nei paesi in cui il sostegno istituzionale ai sindacati era debole (sostanzialmente l'area anglosassone), difficilmente avrebbero fatto presa nei paesi dell'Europa continentale. In questi contesti le organizzazioni sindacali sono inserite in un sistema istituzionale che ne garantisce l'influenza anche al di là della loro immediata consistenza associativa. Rafforzare la propria membership e incrementare le proprie capacità conflittuali non è, quindi, l'unica scelta possibile per le organizzazioni sindacali.

Esse possono trarre sostegni e legittimazione anche da altre fonti, che pongono una maggiore enfasi sul riconoscimento da parte di soggetti esterni e sulle risorse che da essi scaturiscono (attraverso, ad esempio, la cooperazione con le controparti o la partecipazione ad accordi tripartiti di

servizi: sanità, servizi pubblici e *property services* (che comprendono servizi di pulizia e di sicurezza). Negli ultimi due decenni Seiu è diventata un punto di riferimento nelle discussioni sul rinnovamento del movimento sindacale americano e, attraverso una forte partecipazione nel dibattito pubblico su temi di carattere più generale, quali ad esempio la riforma delle leggi sull'immigrazione, un elemento fondamentale nella rinascita del movimento progressista negli Stati Uniti.

livello nazionale e locale) (Frege, Kelly, 2004). Tradotto in termini analitici, l'ipotesi formulata da questa letteratura è che le strutture istituzionali influenzano le risorse di potere a disposizione delle organizzazioni sindacali, che, a loro volta, influenzano le scelte strategiche da esse operate (Baccaro, Hamann, Turner, 2003). La previsione era dunque che «i sindacati, la cui fonte primaria di forza sta nella loro base, sembrano più propensi a cercare un supporto nell'organizzare e mobilitare i non-organizzati [...] e nella costruzione di coalizioni». Al contrario, «se i sindacati hanno o costruiscono un sufficiente supporto politico e istituzionale, hanno meno incentivi a mobilitare la base, costruire coalizioni o supportare iniziative dal basso» (Baccaro, Hamann, Turner, 2003, p. 121).

Come si spiega, quindi, la nuova centralità assunta dalla mobilitazione e l'attivazione dei lavoratori mostrata nei dibattiti e nella pratica politico-sindacale delle organizzazioni tedesche negli ultimi anni? Perché i sindacati in Germania stanno evidenziando un sempre maggiore interesse per modalità di azione che fanno (più o meno esplicitamente) riferimento all'*organizing*? Secondo la letteratura sopra citata, questo fenomeno sembra un paradosso. La Germania, infatti, è l'esempio paradigmatico di quei modelli di capitalismo in cui i sindacati godono di forti ancoraggi istituzionali. Perché, quindi, i sindacati tedeschi stanno mostrando sempre maggiore interesse per le modalità di azione delle *unions* americane?

L'articolo prova a rispondere a questo interrogativo, suggerendo che l'emergere di nuove modalità di azione nel repertorio dei sindacati tedeschi vada letto alla luce delle trasformazioni del contesto delle relazioni industriali in Germania, che rendono sempre più difficile esercitare influenza attraverso i canali tradizionali³. Attraverso una ricognizione delle iniziative intraprese da ver.di e Ig Metall, si vuole anche ricostruire come il modello *organizing* sia stato tradotto in Germania. L'articolo si basa su interviste semi-strutturate condotte con funzionari sindacali e membri dei consigli d'azienda dei due settori, e sull'analisi della documentazione sulla campagna, di fonte sia sindacale (volantini, brochure, documenti interni) sia giornalistica.

³ Le iniziative che qui presenteremo non sono esaustive delle iniziative sindacali presenti in Germania, che sono ben più ampie e articolate. In questo contributo si farà riferimento solo allo specifico dibattito relativo alla ricezione e all'implementazione del modello *organizing*.

2. A lezione dagli americani: ver.di

Pioniere nella discussione sull'*organizing* in Germania è stato il sindacato dei servizi ver.di⁴. Già a partire dalla metà degli anni novanta, il sindacato Hbv (poi confluito in ver.di) introduce in Germania forme di azione riconducibili al modello *organizing*. La storia comincia nel 1994 a Mannheim, quando un gruppo di lavoratrici della catena di drogherie Schlegel, nota per la sua attitudine anti-sindacale, si rivolge all'ufficio locale del sindacato per un controllo della busta paga. I funzionari rilevano numerose violazioni contrattuali e di legge, fra le quali stipendi più bassi del dovuto anche di 900 marchi (Or.Ka, 2008). Le donne riferiscono, inoltre, di un clima lavorativo fortemente intimidatorio, dove la sorveglianza continua si somma a una costante carenza di personale e alla mancanza di strumenti di sicurezza.

Un primo tentativo da parte di Hbv di agire a tutela delle lavoratrici e di promuovere la costruzione di consigli d'azienda nelle filiali si scontra con le resistenze dell'impresa, che aumenta le intimidazioni e la sorveglianza nei confronti di quelle più attive. Vista l'inefficacia dell'iniziativa e la debolezza delle lavoratrici, Hbv decide di spostare il piano dell'azione verso una campagna pubblica, che raggiunge ben presto una dimensione nazionale. Ispirati dalla campagna *Justice for Janitors*, i funzionari del sindacato puntano su due elementi strategici: il coinvolgimento di attori sociali esterni al sindacato e l'uso strategico dei media. Parroci, personaggi pubblici, membri di chiese e organizzazioni non governative mostrano il loro supporto alle lavoratrici, i clienti stessi della catena vengono coinvolti nella vertenza attraverso un appello al boicottaggio. Parallelamente Hbv inizia una campagna mediatica di scandalizzazione nei confronti della

⁴ Ver.di, che sta per Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (sindacato unificato dei servizi), nasce nel 2001 dalla fusione di cinque organizzazioni sindacali attive nel settore dei servizi pubblici e privati. Conta oggi circa due milioni di iscritti. I 13 dipartimenti che compongono l'organizzazione rappresentano settori molto eterogenei dell'economia dei servizi: dalla pubblica amministrazione alle pulizie, dalle telecomunicazioni alle banche e assicurazioni, dal commercio ai trasporti. Anche in termini di rappresentatività la situazione di ver.di è molto eterogenea. L'organizzazione rappresenta infatti sia settori tradizionalmente molto organizzati (soprattutto quelli relativi ai servizi pubblici o discendenti dai vecchi monopoli di Stato, come le telecomunicazioni o i servizi postali) sia settori sindacalmente molto deboli (come il commercio e i servizi privati) (Ver.di, 2013).

famiglia Schlecker e di come l'azienda tratta i suoi dipendenti. Diverse conferenze stampa vengono organizzate a livello sia locale sia nazionale.

Un fatto tragico avvenuto nello stesso periodo contribuisce a mettere ulteriormente l'azienda sotto i riflettori. A seguito di una rapina e della mancanza di telefoni con cui chiamare aiuto, una dipendente della catena muore dissanguata. Questo episodio, che rafforza ulteriormente il sostegno conseguito dalla campagna e il successo del boicottaggio, costringono gli Schlecker ad accettare le richieste del sindacato. Accanto al rispetto degli standard normativi e contrattuali preesistenti l'azienda firma un nuovo contratto collettivo di gruppo, in cui accetta la costruzione di consigli d'azienda a livello regionale (e non di singola filiale, come aveva precedentemente sostenuto⁵) e la rinuncia a qualsiasi azione legale nei confronti delle dipendenti coinvolte nella campagna. Nei mesi successivi vengono eletti numerosi consigli d'azienda a livello regionale (che coprono circa un terzo delle dipendenti, un livello molto alto nel settore) e un nuovo consiglio d'azienda di gruppo, che firma, per la prima volta nella storia dell'azienda, un contratto collettivo aziendale (Turner, 2009, p. 300).

Diverse altre iniziative di questo tipo vengono promosse negli anni seguenti. Nel 2001, durante il processo di fondazione di ver.di, in cui confluisce anche Hbv, il leader della nuova organizzazione Frank Bsirske identifica la campagna Schlecker come il modello di azione sindacale del futuro nel settore dei servizi (Wohland, 2010, p. 2). Tuttavia, bisogna attendere fino alla metà degli anni duemila perché ver.di promuova un'altra iniziativa di carattere nazionale. Nel frattempo, alcuni settori dell'organizzazione erano venuti in contatto con l'esperienza americana dell'*organizing* e delle *comprehensive campaigns*: diversi funzionari si interessano al modello americano e alcuni di loro prendono parte a progetti formativi negli Stati Uniti. La pubblicazione di queste esperienze contribuisce ad allargare ulteriormente il dibattito (Rehder, 2008).

I due modelli (quello americano delle *comprehensive campaigns* e la campagna Schlecker di Hbv) fanno infatti da sfondo alla campagna contro Lidl, lanciata da ver.di nel 2004. Come nella campagna Schlecker, anche nel caso Lidl la scelta di agire attraverso una campagna dipende dal falli-

⁵ Vista la dimensione delle filiali (che contano solitamente 4-5 dipendenti), questa posizione avrebbe di fatto reso impossibile costruire consigli d'azienda.

mento dei precedenti tentativi di costruire una presenza sindacale stabile nell'azienda a causa dell'ostilità del management (Schreieder, 2007).

La campagna prende il via con la pubblicazione del *Libro nero* su Lidl nella Giornata internazionale dei diritti umani. Il libro, basato su più di 200 interviste con lavoratrici della catena di supermercati, ha lo scopo di sollevare l'attenzione pubblica sulle condizioni di lavoro nell'azienda, fatte di straordinari non pagati, intimidazioni, sorveglianza continua. L'iniziativa ha un enorme successo, viene ripresa dai maggiori media tedeschi e contribuisce a mantenere l'azienda sotto i riflettori per diverso tempo (Schreieder, 2007, p. 162). Alla campagna di ver.di si affiancano diversi altri attori della società civile. Partecipano associazioni altermondialiste, chiese e associazioni femministe, politici locali. Attac lancia una campagna parallela incentrata sulle conseguenze sociali delle pratiche di acquisto della catena e del suo rapporto coi fornitori. Ciò contribuisce ad alzare ulteriormente la pressione nei confronti dell'azienda. Ver.di riesce a coinvolgere anche i clienti attraverso la distribuzione di cartoline, mediante le quali essi potevano esprimere alla direzione aziendale il proprio supporto alla lotta delle lavoratrici. Accanto alla dimensione pubblica di scandalizzazione delle pratiche del discount, la campagna prevedeva l'attivazione delle lavoratrici. Non essendoci consigli d'azienda interni al gruppo (al momento dell'inizio della campagna, solo cinque delle oltre 2.500 filiali tedesche del gruppo aveva un consiglio d'azienda), la costruzione dei primi contatti doveva avvenire dall'esterno, attraverso visite alle filiali di attivisti sindacali e simpatizzanti appositamente formati. A livello locale, circa 60 centri di attività vengono fondati a questo scopo.

Nonostante alcune significative vittorie a livello locale, che avevano portato alla costruzione di consigli d'azienda, tuttavia, alla fine del periodo di finanziamento (previsto per tre anni) la campagna non aveva portato ai risultati ottenuti dalla precedente campagna Schlecker. A parte qualche concessione unilaterale sulle condizioni di lavoro, l'azienda esercitava ancora una forte resistenza nei confronti della presenza sindacale. Nonostante ver.di fosse riuscito a sindacalizzare diverse centinaia di dipendenti, i consigli d'azienda restavano pochi. Seppur formalmente non sia mai stata dichiarata chiusa, dopo il 2007 la campagna entra in una fase dormiente. Come è stato sottolineato da diversi funzionari coinvolti nella campagna, accanto alla forte ostilità del management, uno dei problemi più significativi è stata la scarsità di risorse messe a disposizione. Il team

responsabile della campagna era composto da quattro funzionari, di cui solo uno a tempo pieno. Il resto veniva svolto da funzionari sindacali nei ritagli di tempo.

L'interesse di ver.di per l'*organizing*, comunque, continua negli anni successivi. Nel 2005 ver.di organizza assieme a Or.Ka, alla Hans-Böckler-Stiftung e alla Cornell University un convegno sull'*organizing* cui partecipano *organizer* provenienti da diversi sindacati americani che raccontano la loro esperienza. Alla conferenza fa seguito la pubblicazione del libro *Never Work Alone* (Bremme, Fürniß, Meinecke, 2007), che contiene il resoconto delle prime sperimentazioni pratiche sia americane sia tedesche. Come è stato scritto, da quel momento in avanti «non era più in dubbio se ver.di come organizzazione volesse confrontarsi con l'*organizing*» (Bremme, Fürniß, Meinecke, 2007, p. 191).

La conferenza, inoltre, dà il via a una serie di cooperazioni fra ver.di e Seiu, in particolare con l'ufficio europeo di Change to Win. Nel 2006 viene congiuntamente costruita una campagna per organizzare il personale delle ditte di sicurezza private ad Amburgo, con l'obiettivo di riuscire a negoziare il contratto di settore (fermo da ormai oltre due anni) e costruire strutture di rappresentanza (in particolare un consiglio d'azienda presso Power, l'azienda più grande del comparto). Alla campagna collaborano un'*organizer* e un ricercatore messi a disposizione da Seiu. Accanto al coinvolgimento di personaggi pubblici e l'utilizzo di strumenti di *shaming*, un elemento peculiare (e molto efficace) della strategia adottata nella campagna è stato il coinvolgimento dei lavoratori e dei consigli d'azienda delle imprese appaltanti, che hanno fatto pressione sul management delle proprie aziende perché intervenissero nei confronti delle ditte di sicurezza che utilizzavano in appalto.

Nonostante la campagna abbia prodotto alcuni risultati (fra i quali, ad esempio, la firma del nuovo contratto e la sindacalizzazione di circa 200 lavoratori), essi si sono collocati ben al di sotto delle iniziali aspettative. Di nuovo, l'ambiente fortemente ostile fornisce parte della spiegazione, ma anche in questo caso ci sono altrettante ragioni organizzative. Secondo diversi protagonisti, infatti, la campagna, prevista inizialmente solo per sei mesi e poi prolungata a un anno, aveva una durata troppo breve per portare a termine la mole di lavoro che un'esperienza di *organizing* nel settore richiedeva (Bremme, Fürniß, Meinecke, 2007).

Altri progetti di *organizing*, alcuni dei quali in cooperazione con Seiu,

sono stati sviluppati successivamente nell'aeroporto di Berlino e nelle cliniche universitarie di Goettingen e Hannover. Nel 2007 è stato stabilito uno specifico settore dedicato all'*organizing* all'interno del dipartimento che si occupa di sviluppi organizzativi (*Mitgliederentwicklung*). A esso fanno riferimento gli *organizers* che coordinano e pianificano le campagne a livello nazionale. Inoltre il dipartimento si occupa di formazione e di promuovere sul territorio nazionale una discussione a proposito delle nuove strategie di azione. Il dipartimento ha curato diverse pubblicazioni, che traducono le tecniche dell'*organizing* alle specifiche situazioni e alle particolari strutture del sistema di relazioni industriali tedesche.

Nonostante le numerose sperimentazioni e un indiscutibile interesse suscitato a tutti i livelli dell'organizzazione, e nonostante l'attuale segretario di ver.di, Frank Bsirske, sia considerato uno dei maggiori sostenitori di questa strategia (Turner 2009), l'*organizing* non è un processo «né istituzionalizzato né indiscusso» all'interno di ver.di (Rehder, 2008, p. 443). Gli esperimenti avvengono generalmente a livello locale, dove ci sono attivisti e funzionari che vogliono sperimentare, ma manca una chiara decisione politica da parte della leadership nazionale.

Da un lato, manca ancora in ver.di una diffusa percezione della necessità di adottare nuove strategie. Secondo i nostri intervistati, in un'organizzazione variegata come ver.di, in cui convivono settori molto diversi fra loro, esistono segmenti che non hanno una particolare pressione politico-organizzativa o che hanno un buon grado di organizzazione in azienda, che quindi non hanno particolari incentivi a trasformare le loro modalità di azione. Ciò si lega a un problema di allocazione delle risorse. Nel momento in cui il numero di iscritti diminuisce e le risorse finanziarie a disposizione delle organizzazioni sindacali diventano più scarse, cresce il rischio di conflitti sull'allocazione di risorse e nuovi progetti possono essere percepiti come uno spreco.

Nel caso di ver.di questa discussione si è tradotta in un approccio molto prudente a queste iniziative, caratterizzato dalla volontà di sperimentare, ma con uno stanziamento di risorse scarso e molto limitato nel tempo. Tuttavia, in molti casi (fra cui anche la campagna Lidl) lo scarso supporto organizzativo si è tradotto in una limitata capacità di raggiungere gli obiettivi. Questi insuccessi (o solo parziali successi) sono andati a indebolire ulteriormente la posizione dei sostenitori di queste iniziative all'interno dell'organizzazione. Come ha sostenuto un funzionario coin-

volto in progetti di *organizing*, il problema fondamentale è la mancanza di una chiara decisione della leadership che definisca le priorità dell'organizzazione: «facciamo qualcosa qui e lì, mettiamo qui un po' di soldi e lì un po' di soldi. Non c'è alcuna chiara decisione politica che dica che vogliamo investire pienamente in questo. E questo è un grosso problema, al momento».

3. Ig Metall

Per quanto riguarda il sindacato dei metalmeccanici Ig Metall⁶, le prime iniziative che guardano alla mobilitazione dei lavoratori come elemento centrale per un'efficace azione sindacale hanno luogo nel Land del Nordrhein-Westfalen (in particolare nel distretto di Siegen), allora guidato dall'attuale vice-segretario dell'organizzazione Detlef Wetzel. A partire dalla fine degli anni novanta la leadership locale, assieme a numerosi consigli d'azienda, dà vita a un intenso dibattito per identificare strategie d'azione in grado di contrastare la sempre maggiore debolezza del sindacato nell'affrontare il tema delle deroghe aziendali alla contrattazione collettiva e la crescente tendenza delle aziende a uscire dalle associazioni datoriali. La debolezza organizzativa del sindacato viene identificata come il maggiore problema, il consolidamento dei rapporti di forza in ogni singola azienda come l'unica possibilità di uscita. Come ha sostenuto un funzionario, «dobbiamo tornare a essere capaci di agire e di imporci. Prima era sufficiente se noi, in quanto organizzazione, eravamo forti o se lo eravamo in un settore. Ma oggi questo non basta più. Oggi dobbiamo essere forti e presenti in ogni azienda. Dobbiamo costantemente provare la nostra forza».

Negli anni successivi l'Ig Metall locale costruisce una campagna con-

⁶ Ig Metall rappresenta l'industria metalmeccanica, la siderurgia, l'industria tessile e del legno. L'organizzazione conta circa 2,2 milioni di iscritti e rappresenta alcuni dei settori meglio organizzati dell'economia tedesca, considerati tradizionalmente come le roccaforti del sindacato (in alcuni casi, come nell'industria automobilistica, il tasso di sindacalizzazione raggiunge picchi del 70 per cento; vedi Bispink, Dribbusch, 2011). Tuttavia, anche l'Ig Metall negli ultimi due decenni ha sofferto di una forte erosione della propria base di rappresentanza (nel 1994 gli iscritti erano quasi tre milioni), solo in piccolissima parte compensata negli ultimi due anni da un aumento delle iscrizioni (Dgb, 2013).

trattuale, basata su un approccio partecipativo alla contrattazione. Come sostenuto in diverse pubblicazioni, la campagna *Tarifaktiv* (contrattazione collettiva attiva) rappresenta una notevole svolta rispetto alle pratiche passate, quando le contrattazioni avvenivano tendenzialmente a porte chiuse e senza il coinvolgimento degli iscritti (Wetzel, 2005). Con un'enfasi sulla mobilitazione dei lavoratori e sulla ricostruzione di una forte base organizzativa in ogni singola azienda, la campagna mostra buoni risultati. Il caso probabilmente più significativo è dato dalla serie di contratti stipulati a seguito dell'annuncio dell'associazione datoriale del settore riparazione e manutenzione di automobili del Land Nordrhein-Westfalen di voler disdettare il contratto con l'Ig Metall e di stipulare un nuovo contratto con il Christlichen Gewerkschaft Metall (il sindacato metalmeccanico affiliato alla Confederazione cristiana dei sindacati, noto per fare dumping contrattuale ai sindacati affiliati al Dgb⁷). Attraverso la mobilitazione dei lavoratori l'Ig Metall riuscì a firmare 273 accordi aziendali che garantivano i vecchi standard contrattuali a circa 20 mila lavoratori del settore, rendendo di fatto inefficace il tentativo di dumping contrattuale operato dai datori di lavoro (Wetzel, 2005).

Centrale nell'approccio *organizing* del sindacato dei metalmeccanici è anche l'intervento in settori nuovi della forza lavoro. Nel 2008 Ig Metall dà il via a una campagna per organizzare i lavoratori interinali, intitolata *Gleiche Arbeit-Gleiches Lohn* (stesso lavoro-stesso salario). A differenza della precedente strategia adottata dalle organizzazioni sindacali tedesche, fondata sulla contrattazione settoriale con le agenzie interinali, questa campagna è diretta alle aziende utilizzatrici e prevede un forte coinvolgimento dei consigli d'azienda e dei lavoratori. Questo riorientamento deriva dal sostanziale fallimento della strategia precedente, che si basava su negoziazioni di livello settoriale, ma che, visto il bassissimo livello di sindacalizzazione dei lavoratori interinali, mancava di una vera base di mobilitazione. In questo caso, invece, Ig Metall vuole sfruttare la forza organizzativa dei lavoratori nelle aziende metalmeccaniche per regolare un settore che stava producendo una spinta generale al ribasso (Benassi, Dorigatti, 2011).

La campagna si è articolata su due livelli: da un lato, un forte ancorag-

⁷ Il Dgb (o Deutscher Gewerkschaftsbund, lega tedesca dei sindacati) è l'organizzazione ombrello delle organizzazioni sindacali tedesche.

gio nei luoghi di lavoro, attraverso l'allargamento delle funzioni dei consigli d'azienda; dall'altro, la mobilitazione dell'opinione pubblica attraverso una serie di iniziative mediatiche. Il livello contrattuale aveva l'obiettivo di stipulare accordi aziendali e settoriali che avvicinasero i lavoratori interinali alla parità di trattamento con i lavoratori del settore.

Il secondo livello, invece, era quello politico. Obiettivo, in questo caso, era la trasformazione del quadro normativo, ritenuta indispensabile per porre un freno all'uso indiscriminato di lavoratori in somministrazione. Questo secondo livello si è strutturato attorno a una campagna pubblica, che mirava a evidenziare l'ingiustizia sociale del lavoro interinale. La questione della stessa paga per lo stesso lavoro è stata tematizzata attraverso una serie di iniziative pubbliche – ha, in particolare, riscosso un notevole successo il camion *Gleiche Arbeit, Gleiches Geld* che ha attraversato diverse città tedesche – e una campagna pubblicitaria che confrontava visivamente le condizioni di lavoro degli interinali con quelle dei lavoratori stabilmente impiegati. Il principio secondo il quale «ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto a eguale retribuzione per eguale lavoro» (art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani) è stato il *frame* ideale di tutta la campagna.

I risultati sono stati molto significativi. Dal 2008 sono stati firmati circa 1.200 accordi aziendali e iscritti circa 35 mila lavoratori interinali. Nel 2010 e nel 2012 l'Ig Metall ha firmato due contratti di settore sul tema. Il primo, quello della siderurgia, fissa la parità di trattamento per i lavoratori interinali nelle aziende siderurgiche. Il secondo, per il settore metallo ed energia, rafforza i diritti di co-determinazione dei consigli di fabbrica nell'assunzione di lavoratori interinali da parte delle aziende utilizzatrici, definendo l'obbligo per le aziende committenti di contrattare accordi aziendali sul lavoro interinale qualora richiesto dal consiglio di fabbrica. Da ultimo, l'Ig Metall ha firmato un accordo con le associazioni datoriali delle agenzie di somministrazione (Bap e Igz) che prevede, in caso di missione presso un'azienda metalmeccanica, una quota di salario addizionale a quella prevista dal contratto nazionale del settore interinale, per avvicinare le retribuzioni dei lavoratori interinali a quelle dei loro colleghi metalmeccanici.

Particolarmente importante in questa campagna è la spinta dell'Ig Metall verso l'inclusione dei lavoratori interinali nell'alveo di rappresentanza dei consigli d'azienda. Ciò ha comportato un profondo ripensa-

mento del ruolo dei consigli d'azienda, fino ad allora concentrato sui lavoratori «stabili».

In questi anni prende il via anche un confronto più strutturato con l'esperienza americana. Nonostante fosse stato accolto con iniziale scetticismo dall'organizzazione (Wohland, 2010, p. 5), l'*organizing* viene discusso come un elemento utile al rilancio dell'azione sindacale. Nel documento *Organizing: la strategia offensiva orientata agli iscritti. Otto tesi sul rinnovamento del lavoro sindacale* (Wetzel et al., 2008), il vice-segretario dell'organizzazione evidenzia la necessità di trasformare le modalità di azione dell'organizzazione a fronte di un contesto sempre più ostile. L'*organizing* per l'Ig Metall costituisce «una strategia offensiva orientata agli iscritti, alla partecipazione, al conflitto», che prevede «meno co-management e più conflitto, meno politica di rappresentanza e più partecipazione, meno cause legali e più presenza delle aziende, e la sindacalizzazione di settori non organizzati» (Wetzel et al., 2008, p. 14). Nel 2009 Ig Metall organizza, in cooperazione con ver.di, una *union summer*, dove più di 300 attivisti discutono per una settimana di diverse modalità di crisi e rinnovamento del sindacato, di *organizing* e di campagne.

Nello stesso anno, a partire da un confronto con l'esperienza del *community organizing* di Saul Alinsky, la federazione giovanile del sindacato (Ig Metall Jugend) dà inizio alla campagna *Operation Uebernahme* (operazione assunzione). Obiettivo della campagna è sollevare attenzione sul tema dell'assunzione degli apprendisti, garantendola attraverso accordi aziendali e settoriali. L'obiettivo viene raggiunto mediante la stipula del contratto di settore nel maggio 2012, dopo che l'Ig Metall Jugend, attraverso centinaia di iniziative, ha portato il tema all'attenzione pubblica e in cima alle priorità dell'intera organizzazione.

L'importanza di questa svolta strategica nell'organizzazione è segnalata anche dall'allocatione di risorse per i progetti. Con il programma «Ig Metall 2009», l'organizzazione ha dato vita a un processo di riorganizzazione complessiva che ha avuto, fra gli altri, l'obiettivo di spostare risorse dall'amministrazione centrale alle strutture periferiche, per favorire il lavoro di organizzazione e di radicamento. La riorganizzazione definisce anche la creazione di una nuova struttura, il dipartimento «Reclutamento e campagne», responsabile per l'organizzazione e la gestione di campagne e progetti nazionali di *organizing*, il sostegno alle attività locali e la formazione dei funzionari. Al dipartimento fanno capo 12 *organizers*. Annual-

mente 20 milioni di euro vengono destinati ad attività di reclutamento. Inoltre, l'*organizing* è entrato a far parte della formazione sindacale: nel 2010 circa 400 sindacalisti sono stati introdotti al modello e alle sue tecniche di organizzazione (Ig Metall, 2010, p. 66).

Nel 2010 prende il via un nuovo ciclo di progetti pilota nelle aziende che fanno capo al settore delle energie rinnovabili. Queste aziende costituiscono un settore sostanzialmente privo di tradizione sindacale e di strutture di rappresentanza. Il progetto, costruito in collaborazione con un *organizer* di Seiu, mira alla costruzione di strutture di rappresentanza in azienda e alla sindacalizzazione dei lavoratori.

4. Fine delle teorie istituzionaliste o erosione istituzionale?

Resta da rispondere ora alla domanda che abbiamo posto all'inizio della nostra ricognizione: quali sono i motivi che hanno spinto le due organizzazioni a introdurre questi elementi di novità all'interno del proprio repertorio strategico? Un elemento comune ai casi che abbiamo descritto emerge con evidenza: in tutte le campagne che abbiamo osservato, motore centrale era superare l'inefficienza delle precedenti modalità di azione in un contesto sempre più ostile. Ciò risulta ancora più chiaramente nelle parole stesse dei protagonisti.

«Gli strumenti di azione sindacale che abbiamo utilizzato fino a questo momento, ovvero i classici processi di rappresentanza attraverso la *Mitbestimmung* (quindi i *Betriebsräte* o i *Personalräte*⁸), e anche le tradizionali modalità di sindacalizzazione delle aziende (ossia costruire nelle aziende strutture di rappresentanza sindacale), sono diventati, nel quadro degli sviluppi neo-liberali degli ultimi anni, sempre più difficili. Anche nelle aziende di grandi dimensioni, nelle quali siamo ben rappresentati, si percepisce un clima sempre più ostile nei confronti dei sindacati e ci sono sempre più settori completamente de-sindacalizzati, nei quali si cerca in maniera molto aggressiva di tenere i sindacati fuori dai luoghi di lavoro. Questo ha fatto semplicemente sì che i tradizionali strumenti che il sindacato ha a disposizione si siano mostrati sempre meno efficaci per riuscire a penetrare in questi settori» (intervista ver.di).

⁸ I *Personalräte* costituiscono l'equivalente dei consigli d'azienda nel settore pubblico.

«Nel momento in cui il precedente compromesso sociale alla base della *Sozialpartnerschaft* viene sciolto, gli strumenti che un tempo erano efficaci diventano monchi [...]. Nel momento in cui cambiano le condizioni, la politica del *co-management* non funziona più [...]. Per questo la nostra conclusione è che dobbiamo essere più partecipativi, orientati ai membri, ma anche più conflittuali» (Wetzel et al., 2008).

Come già evidenziato da altri autori, per spiegare l'emergere di approcci *organizing* nel contesto tedesco si può usare, rovesciandolo, esattamente lo stesso ragionamento adottato da chi lo riteneva poco probabile, ossia il ruolo delle istituzioni. Secondo Turner (2009) e Greer (2008), questa nuova enfasi sulla mobilitazione e sul conflitto è in stretta relazione con il cambiamento intervenuto nelle strutture istituzionali tedesche. Il fatto che la struttura delle relazioni industriali tedesche abbia subito un processo di forte erosione è un elemento ormai acquisito in letteratura da diversi anni (Behrens, 2003; Hassel, 1999; Streeck, Hassel, 2004; Streeck, 2009). La copertura della contrattazione collettiva si è significativamente ridotta, passando nel periodo 1998-2012 dal 76 al 60 per cento dei lavoratori nei Laender dell'Ovest e dal 63 al 48 per cento in quelli dell'Est (Wsi-Tarifarchiv). Ciò è avvenuto a causa di una concomitanza di fattori, tutti riconducibili alla volontà dei datori di lavoro di sottrarsi a norme percepite come eccessivamente rigide.

Il numero di aziende che escono (o non si iscrivono) alle associazioni datoriali è cresciuto costantemente (Haipeter, 2011; Ellguth, Kohaut, 2008) e sempre di più sono le associazioni datoriali che offrono particolari forme di iscrizione (le cosiddette *OT-memberships*) che consentono alle aziende di restare iscritte, senza però dover applicare i contratti collettivi (Haipeter, 2011). Molte delle trasformazioni negli assetti produttivi, fra i quali un significativo aumento del lavoro atipico e del ricorso all'*outsourcing*, sono riconducibili, in misura maggiore o minore, alla volontà di sottrarsi alle norme contrattuali o sceglierne di più favorevoli (Doellgast, Greer, 2007). Da ultimo, le stesse organizzazioni sindacali hanno visto fortemente ridursi la propria capacità di rappresentanza. I sindacati affiliati al Dgb sono infatti passati dagli 11,8 milioni di iscritti del 1991, quando, a seguito della riunificazione, diversi milioni di lavoratori della Germania dell'Est si sono aggiunti alle sue fila, ai poco più di 6,1 milioni del 2012 (Dgb, 2013). Un'emorragia di quasi sei milioni di iscritti in poco più di 20 anni.

Per lungo tempo la risposta delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori si è concentrata sul rafforzamento della cooperazione con i datori di lavoro, volto alla flessibilizzazione contrattata delle norme contrattuali, in grado di garantire il controllo sindacale sulle tendenze centripete delle controparti (Behrens, Fichter, Frege, 2003). Sono state quindi introdotte specifiche clausole di apertura nei contratti di settore, che consentono alle aziende in particolari condizioni di derogare dall'applicazione delle norme contrattuali (ultimo, e importantissimo caso in questo senso, l'accordo di Pforzheim, attraverso il quale le deroghe sono state introdotte nel contratto dei metalmeccanici).

Ciò che è cambiato in questi ultimi anni è il fatto che all'interno delle organizzazioni sindacali è cresciuta la percezione che questa strategia non garantisca una stabilizzazione del sistema. Quello che emerge nella discussione sull'*organizing* è una mutata comprensione del ruolo dei datori di lavoro. A differenza di quanto affermato dalla letteratura sulle «varietà di capitalismo» (Hall, Soskice, 2001), sulla cui tipologia si basano anche le letture istituzionaliste delle strategie sindacali, che identificavano nell'interesse economico dei datori di lavoro a un sistema di relazioni industriali cooperativo la fonte di stabilità del sistema, i nostri intervistati alludono a una crisi della *Sozialpartnerschaft*. Nonostante in Germania quel modello egemone per lungo tempo «oggi non lo è più, e non perché i sindacati non lo vogliano, ma perché i datori di lavoro, le imprese non lo vogliono» (intervista). Particolarmente duro, in questo senso, è il vicesegretario dell'Ig Metall, che afferma: «i giorni del capitalismo renano, con il suo compromesso sociale che per noi è stato funzionale così a lungo, sono finiti e non ritorneranno più» (Wetzel, 2009, p. 352). Ed è questa consapevolezza che dà il via alla necessità di un ripensamento strategico. In questa situazione, infatti, strategie basate sulla cooperazione e sulla partnership con le controparti non sono più praticabili, e il sindacato deve puntare sul rafforzamento delle proprie risorse interne per sopravvivere (Benassi, Dorigatti, 2011). L'*organizing*, quindi, è considerato una modalità di azione utile perché le condizioni del contesto sono cambiate, anche se continuano a permanere differenze con il contesto anglosassone.

«Le precondizioni istituzionali del lavoro sindacale sono in Germania molto più vantaggiose che negli Stati Uniti [...]. Ma anche qui i sindacati sono esposti da anni a massicci attacchi [...] per questo l'*organizing* può e deve costituire un impulso importante per il rinnovamento di ver.di»

(Schreieder, 2005, p. 33). «Nonostante i sindacati americani si trovino in una situazione molto più difficile della nostra, l'*organizing* rappresenta, a causa delle profonde trasformazioni nelle relazioni industriali tedesche, un orientamento strategico rilevante anche per i sindacati tedeschi» (Wetzel et al., 2008, p. 12).

5. Due esperienze a confronto

Se, quindi, entrambe le organizzazioni propongono argomentazioni molto simili per spiegare il loro interesse verso le modalità di azione dei sindacati americani, in che modo esse lo hanno concretamente tradotto nel sistema tedesco? Anche qui esistono importanti similitudini. In entrambi i casi la nuova centralità assunta dalla mobilitazione dei lavoratori e dalla ricostruzione di fonti interne di potere sindacale coniuga elementi «autoctoni» e l'importazione di un modello di successo dall'esterno. Le prime sperimentazioni con forme di azione riconducibili al modello *organizing* sono visibili prima ancora che la discussione sull'*organizing* abbia effettivamente luogo. Tuttavia, sia per ver.di sia per Ig Metall, l'introduzione del modello americano ha avuto la funzione di affinare la consapevolezza dei soggetti e di rafforzarne la sistematicità.

Entrambe le organizzazioni, inoltre, mostrano un adattamento simile della strategia al contesto delle relazioni industriali tedesche. A differenza di quanto avviene negli Stati Uniti, il reclutamento non è l'elemento centrale delle iniziative, ma gli sforzi si concentrano piuttosto sulla costruzione di istituzioni, ossia sull'elezione di consigli d'azienda e sul rafforzamento della tenuta dei contratti (Greven, Schwetz, 2008, p. 29). Come ha affermato un intervistato: «questa è la grande differenza con gli Stati Uniti. Tu lì non ne hai necessariamente bisogno [di costruire strutture]: firmi un contratto e tutti i lavoratori dell'azienda diventano immediatamente membri del sindacato, e dopo cinque anni devi cominciare con una nuova campagna. Mentre qui la questione funziona solo se riesci a costruire strutture durature e se i lavoratori si vogliono davvero impegnare» (intervista).

Esistono, però, anche differenze significative fra le strategie delle due organizzazioni. Ver.di e Ig Metall sembrano enfatizzare due diversi aspetti del modello *organizing*. Nel caso di ver.di, un ruolo maggiore è ri-

coperto dalla mobilitazione di reti esterne ai luoghi di lavoro, attraverso la costruzione di coalizioni con altri attori sociali (siano essi interni al mondo del lavoro, come nel caso del coinvolgimento dei consigli d'azienda delle imprese clienti nella campagna sulle guardie di sicurezza, o esterni, come nel caso Lidl). Viceversa, nel caso dell'Ig Metall il riorientamento strategico punta sulla mobilitazione dei lavoratori (iscritti e no) e sull'attivazione delle strutture di rappresentanza già presenti nelle aziende. Anche nel caso in cui l'obiettivo è intervenire in settori precedentemente non sindacalizzati della forza lavoro, come per la campagna sugli interinali, l'enfasi è interna al luogo di lavoro.

Come è stato sottolineato da altri, la tendenza a sottolineare elementi diversi del modello *organizing* dipende dalla differente struttura di opportunità presente nei due settori (Turner, 2009, p. 306). Ver.di deve affrontare le problematiche di un settore in cui le tradizionali strutture delle relazioni industriali tedesche sono largamente assenti. Mancando di una presenza organizzativa e di strutture di rappresentanza, tende quindi ad agire da «outsider», avendo bisogno di mobilitare risorse esterne ai luoghi di lavoro per costruire nuove strutture istituzionali (Bremme, Fürniß, Meinecke, 2007, p. 17). Ig Metall, invece, agisce da «insider», a partire da strutture già radicate e da una presenza più strutturata fra i lavoratori, ma punta a rivitalizzarne la capacità di azione attraverso la mobilitazione. Pur rappresentando una tendenza simile (costituita da una rinnovata attenzione nei confronti delle autonome capacità di azione dei sindacati), i due approcci si adattano, quindi, alle specifiche condizioni del settore in cui si trovano a operare.

Un'ulteriore (e probabilmente più sostanziale) differenza riguarda la capacità di utilizzare questi strumenti in maniera strategica e coordinata. Nonostante, come abbiamo visto, ver.di sia stato un precursore nella discussione sull'*organizing*, le iniziative si caratterizzano ancora per essere molto frammentate e tendenzialmente locali. Ciò è dipeso in maniera significativa dalla mancanza di condivisione sulla necessità di un rinnovamento e, conseguentemente, dalle resistenze interne rispetto alla necessità di allocare risorse per questo tipo di progetti. L'assenza di una decisione chiara da parte della leadership nazionale e la conseguente mancanza di risorse adeguate, quindi, tende a produrre un circolo vizioso, che mina la legittimità di un riorientamento. Diverso, invece, è il caso dell'Ig Metall. Nonostante resistenze interne esistano anche nel sindacato

dei metalmeccanici, esiste però un chiaro orientamento e una forte volontà politica della leadership nazionale del sindacato, che sostiene, anche organizzativamente, il rinnovamento delle strategie d'azione. Ciò si nota anche nella ristrutturazione interna ai dipartimenti e allo stanziamento di ingenti risorse per i progetti di *organizing*. Inoltre, la struttura molto gerarchica del sindacato ha favorito la diffusione delle pratiche in tutta l'organizzazione.

Il ruolo centrale svolto dalla leadership nel promuovere e diffondere una diffusione di strategie innovative è importante perché mette in discussione una lettura a volte un po' troppo semplificata dell'*organizing*, come una strategia essenzialmente *bottom up*, ossia che parte e si sviluppa «dal basso». Al contrario, i nostri casi sembrano confermare il fatto che, nonostante sia un orientamento strategico che si basa sull'attivazione della base sindacale e ne incentiva il coinvolgimento e l'auto-organizzazione, il sostegno delle strutture apicali è fondamentale per ridurre le resistenze interne, garantire legittimità ai nuovi approcci e fornire risorse adeguate.

6. Conclusioni

La nostra ricognizione è partita da un paradosso empirico (il fatto che organizzazioni sindacali inserite in un sistema di relazioni industriali forte e tendenzialmente cooperativo abbiano progressivamente introdotto nuove modalità di azione, nel proprio repertorio, che guardano a un rafforzamento della mobilitazione dei lavoratori) che poneva diversi interrogativi critici nei confronti della prospettiva istituzionalista dominante nel filone dei *labour revitalization studies*. Se è vero – ci siamo chiesti – che le istituzioni dei sistemi di relazioni industriali sono un elemento fondamentale per comprendere le opzioni strategiche adottate dai sindacati, perché in un contesto fortemente istituzionalizzato come quello tedesco, alcune organizzazioni stanno mostrando forte interesse e cominciando a sperimentare modalità di azione sviluppatesi in contesti fortemente volontaristi?

Alcuni autori (come Greer, 2008) hanno risposto a questa domanda sostenendo che le spiegazioni istituzionaliste del comportamento del sindacato hanno perso la loro efficacia. La nostra lettura è in parte diversa e guarda a una differente interpretazione della stabilità e del cambiamento negli assetti istituzionali. Secondo la lettura proposta in questo ar-

ticolo, la definizione di repertori in discontinuità con le modalità tradizionali di azione sindacale nel contesto delle relazioni industriali tedesche è strettamente legata a cambiamenti nelle istituzioni delle stesse relazioni industriali, in particolare al cambiamento nel ruolo dei datori di lavoro (vedi anche Streeck, 2009). Di fronte a una sempre maggiore ostilità di questi ultimi, che si esprime in una fuga (espressa – come abbiamo visto – in una molteplicità di maniere) dalle norme stipulate tramite contrattazione, quindi in una fuga dalle relazioni stesse col sindacato, le modalità di azione tradizionali sono considerate sempre meno appropriate. È questo ad aver favorito un riorientamento.

Tuttavia, se è vero che la crisi si è rivelata la molla principale che ha portato a una ridefinizione dell'azione sindacale, la nostra analisi ci dice anche che non esiste alcun determinismo su come essa si traduca in pratica concreta. Come abbiamo sottolineato è paradossalmente l'organizzazione con la struttura istituzionale relativamente più favorevole ad aver spinto in misura maggiore per un rinnovamento. In questo senso, quindi, un elemento fondamentale sono le scelte degli attori, in particolare il ruolo della leadership. Ciò non significa che gli altri livelli dell'organizzazione non siano fondamentali per il successo di queste iniziative: in entrambi i casi, infatti, strutture periferiche hanno svolto un ruolo centrale nell'introduzione del dibattito. Tuttavia, le resistenze organizzative prodotte da una strategia che necessita di un ingente stanziamento di risorse per essere efficace difficilmente si risolvono senza una chiara legittimazione dell'alto.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The Politics of Labor Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 119-133.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Behrens M. (2003), *I sindacati tedeschi dopo un decennio di riduzione degli iscritti*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, IV, 2.
- Behrens M., Fichter M., Frege C. (2003), *Unions in Germany: Re-gaining the Initiative?*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 25-42.

- Benassi C., Dorigatti L. (2011), *Straight to the Core: Explaining Union Responses to the Casualisation of Work. The IG Metall Campaign for Agency Workers*, paper presentato alla conferenza per il cinquantesimo anniversario del *British Journal of Industrial Relations*, Londra, Ise.
- Bispinck R., Dribbusch H. (2011), *Collective Bargaining, Decentralisation and Crisis Management in the German Metalworking Industries since 1990*, Wsi discussion paper 177.
- Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (a cura di) (2001), *Il ruolo dei sindacati in Europa*, Milano, Università Bocconi.
- Bremser P., Fürniß U., Meinecke U. (a cura di) (2007), *Never Work Alone. Organizing- ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Amburgo, Vsa Verlag.
- Burawoy M. (2008), *The Public Turn. From Labor Process to Labor Movement. Work and Occupation*, XXXV, 4, pp. 371-387.
- Bronfenbrenner K., Friedman S., Hurd R.W., Oswald R.A. (a cura di) (1998), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Ithaca, Irl Press.
- Carrieri M. (2003), *Sindacati in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Dgb (2013), *Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften. 1950-2012*, in www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen.
- Doellgast V., Greer I. (2007), *Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, XLV, 1, pp. 55-76.
- Ebbinghaus B., Visser J. (1999), *When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995*, in *European Sociological Review*, XV, 2, pp. 135-158.
- Ellguth P., Kohaut S. (2008), *Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind selten-ertarifgebunden*, Iab-Kurzbericht 16.
- Erickson C.L., Fisk C.L., Milkman R., Mitchell D.J.B., Wong K. (2002), *Justice for Janitors in Los Angeles: Lessons from Three Rounds of Negotiations*, in *British Journal of Industrial Relations*, XL, 3, pp. 543-567.
- Frege C., Kelly J. (a cura di) (2004), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Greer I. (2008), *Social Movement Unionism and Social Partnership in Germany: The Case of Hamburg's Hospitals*, in *Industrial Relations*, XLVII, 4, pp. 602-624.
- Greven T., Schwetz W. (2008), *Transnationale Lernprozesse – Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Verbreitung gewerkschaftliche Strategien*, in *Wsi-Mitteilungen*, LXI, 1, pp. 25-29.
- Haipeter T. (2011), *Works Councils as Actors in Collective Bargaining: Derogations and the Development of Codetermination in the German Chemical and Metalworking Industries*, in *Economic and Industrial Democracy*, XXXII, 4, pp. 679-695.
- Hall P.A., Soskice D.W. (a cura di) (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hassel A. (1999), *The Erosion of the German System of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, XXXVII, 3, pp. 483-505.

- Heery E., Simms M., Simpson D., Delbridge R., Salmon J. (2000), *Organizing Unionism Comes to the UK. Employee Relations*, 22, 1, pp. 38-57.
- Heery E., Adler L. (2004), *Organizing the Unorganized*, in Frege C., Kelly J. (a cura di), *op. cit.*
- Ig Metall (2010), *Geschäftsbericht 2007-2010*, Francoforte, Ig Metall Vorstand.
- Or.Ka (2008), *Schleker-Kampagne (1994-1995)*, in www.orka-web.de/Praxis/Schlecker.html.
- Regini M. (a cura di) (1992), *The Future of Labour Movements*, Londra, Sage.
- Rehder B. (2008), *Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisierungserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse*, in *Berliner Journal für Soziologie*, XVIII, 3, pp. 432-456.
- Savage L. (2006), *Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers*, in *Antipode*, XXXVIII, 3, pp. 645-666.
- Schreieder A. (2007), *Die Lidl-Kampagne – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, in Bremme, Fürniß, Meinecke (a cura di), *op. cit.*
- Schreieder A. (2005), *Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung*, Berlino, ver.di.
- Streeck W. (2009), *Re-forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Streeck W., Hassel A. (2004), *The Crumbling Pillars of Social Partnership*, in *West European Politics*, XXVI, 4, pp. 101-124.
- Turner L. (2009), *Institutions and Activism: Crisis and Opportunity for a German Labor Movement in Decline*, in *Industrial and Labor Relations Review*, LXIX, 3, pp. 294-312.
- Ver.di (2013), *Komplex wie die Wirklichkeit*, in www.verdi.de/ueber-uns/organisation/++co++2ab3bae6-b914-11e0-6fc7-00093d114afd.
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labour Review*, CXXIX, 1, pp. 38-49.
- Waldinger R., Erickson C., Milkman R., Mitchell D.J.B., Valenzuela A., Wong K., Zeitlin M. (1998), *Helots No More: a Case Study of the Justice for Janitors Campaigns in Los Angeles*, in Bronfenbrenner et al. (a cura di), *op. cit.*
- Wetzel D. (2009), *Gewerkschaftliche Erneuerung ist möglich*, in Crosby M. (2009), *Power at Work. Die Rückgewinnung gewerkschaftlicher Macht am Beispiel Australiens*, Amburgo, Vsa Verlag.
- Wetzel D. (2005), *Tarif aktiv – besser statt billiger. Leitprojekte für eine veränderte Praxis*, in Detje R., Pickshaus K., Urban H.J. (a cura di), *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Amburgo, Vsa Verlag.
- Wetzel D., Weigand J., Niemann-Findeisen S., Lankau T. (2008), *Organizing: die mitgliedorientierte Offensivstrategie für die IG Metall. Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit*, in www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/wetzel.pdf.
- Wohland U. (2010), *Vor ver.di*, in *ver.di und um ver.di herum - Eine kleine Geschichte*

des Organizing (www.orka-web.de/Weiterlesen/KleineGeschichteDesOrganizing.pdf).

Woodroff T. (2007), *Gewerkschaften in schwierigen Zeiten. Wie die SEIU zur Gewerkschaft mit den höchsten Mitgliederzuwächsen in den USA wurde*, in Bremme P., Fürniß U., Meinecke U. (a cura di), *op. cit.*

ABSTRACT

Da qualche anno l'organizing model sviluppato dai sindacati americani è visto come una promessa di rinnovamento per le organizzazioni sindacali. Tuttavia, fino a poco tempo fa questo modello era considerato appropriato solo per quei contesti in cui i sindacati godono di scarsi sostegni istituzionali e sono fortemente dipendenti dalla propria base associativa per esercitare influenza. L'interesse suscitato da questo modello d'azione fra i sindacati tedeschi è stato, quindi, accolto con sorpresa. Perché le organizzazioni sindacali in Germania, inserite in un sistema istituzionale molto forte e favorevole, stavano guardando alle strategie dei sindacati americani come a un modello da imitare? L'articolo sostiene che la risposta a questa domanda vada cercata nelle trasformazioni che hanno avuto luogo nel sistema di relazioni industriali tedesco e nella consapevolezza maturata dalle organizzazioni sindacali del fatto che, in un contesto sempre più ostile, fosse necessario rafforzare le proprie risorse autonome di potere. Attraverso un'analisi del dibattito e della traduzione pratica del modello organizing in due organizzazioni sindacali tedesche, sosterremo che queste trasformazioni hanno reso sempre più difficile per i sindacati esercitare influenza attraverso i canali tradizionali, spingendo verso un rinnovamento strategico.

Since some years now, the organizing model of American unions has been looked at as a promise for trade union renewal. However, this strategic orientation has been considered adequate just for those industrial relations systems in which trade unions can rely on scarce institutional supports and are strongly dependent on their membership base for exercising influence. Thus, the reception of the organizing model in Germany has been looked at with surprise. Why would strongly institutionalised German unions look at their American counterparts for inspiration? This paper argues that the answer to this question has to be searched for in the transformation of the German industrial relations system and in the growing awareness among unions of the importance of autonomous power resources in an increasingly hostile environment. Through the analysis of the organizing debate and the translation of this model into the praxis of two German trade unions, we will argue that these changes have made increasingly difficult for unions to exercise influence through the traditional channels and fostered a strategic reorientation.



Nuove forme di autorganizzazione in Italia

*Andrea Ciarini**, *Daniele Di Nunzio***, *Claudia Pratelli****

1. Nuove forme della rappresentanza del lavoro non rappresentato

Alcuni dei più recenti studi sulle trasformazioni delle relazioni industriali (Streeck, 2009; Regini 2012; Crouch, 2012; Bordogna, 2012; Baccaro, Howell, 2012, 2013; Carrieri, Treu, 2013) segnalano l'avanzare di una sostanziale destrutturazione della rappresentanza e della contrattazione collettiva, in direzione pressoché contraria a ciò che nei decenni del «trentennio glorioso» aveva sostenuto non solo il consolidamento della rappresentanza collettiva, ma anche l'allargamento del welfare e delle protezioni sociali riconosciute ai lavoratori. Speculare a queste trasformazioni sarebbe l'indebolimento della contrattazione collettiva (e delle organizzazioni sindacali) e, di converso, il crescente decentramento dei rapporti tra istituzioni e parti sociali nei luoghi di lavoro, nelle categorie, sui territori (Cella, 2012; Regalia, 2012). È bene dire che nel loro insieme tali cambiamenti non implicano necessariamente un regresso automatico o una crisi irreversibile dei sistemi di rappresentanza per come si sono evoluti nei decenni precedenti. O per lo meno non in tutti i casi. Ad esempio, in Italia le organizzazioni sindacali, nonostante crescenti difficoltà, mantengono un certo insediamento nel mercato del lavoro (Carrieri, Treu, 2013).

In generale, dal punto di vista della rappresentanza, il principale riflesso di questi cambiamenti è la fatica della contrattazione collettiva nell'in-

* Andrea Ciarini è docente di Sistemi di welfare in Europa nel Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza Università di Roma.

** Daniele Di Nunzio è ricercatore dell'Associazione Bruno Trentin-Isf-Ires.

*** Claudia Pratelli è dottoressa di ricerca in Sociologia, Centro nazionale Flc-Cgil.

tercettare interessi e domande molto più compositi e differenziati al proprio interno rispetto al passato (Regalia, 2009). Da qualche anno a questa parte sappiamo che non è così. Il mondo del lavoro si è andato molto differenziando al proprio interno. Questo tuttavia non significa che siamo di fronte a una disarticolazione indistinta della rappresentanza verso tutti i soggetti del mercato del lavoro. In realtà quello che emerge, non solo in Italia, è piuttosto un dualismo, variamente configurato secondo i paesi, tra componenti *core* del mercato del lavoro, più tutelate nel welfare e più coperte dalla contrattazione, e componenti più marginali, spesso impiegate nei settori a bassi salari ma non necessariamente a scarso contenuto di conoscenza, più esposte all'intermittenza lavorativa e con difficoltà a essere riconosciute e tutelate tanto dal sistema di welfare quanto dalla contrattazione collettiva (Emmenger et al., 2012; Piore, Palier, 2013).

Certo è che, complice la crisi e la lunga recessione, ai problemi riguardanti i tradizionali *outsider* iniziano a sommarsene di analoghi per fasce di popolazione e gruppi prima sostanzialmente al riparo, nei confronti dei quali non solo si assottigliano le risorse del welfare, ma si riducono gli stessi spazi di occupazione stabile. In questo scenario la contrattazione e la rappresentanza collettiva si trovano ad agire in contesti certamente più problematici rispetto anche al più recente passato. È un fatto, tuttavia, che siano soprattutto i lavoratori non standard a sperimentare le maggiori criticità nell'accesso alle tutele contrattuali, in una situazione già in partenza caratterizzata da deficit di rappresentanza. In effetti, sulla rappresentanza del lavoro non standard si misurano criticità che toccano da vicino le grandi organizzazioni sociali, consolidatesi in un'epoca non solo di standardizzazione del lavoro, ma anche di tutele sociali in costante espansione.

Negli ultimi anni, a dire il vero, sono cresciuti gli sforzi dei sindacati per intercettare meglio e più compiutamente i bisogni del lavoro poco rappresentato. Non appare un mondo immobile o refrattario al cambiamento quello sindacale, come Ambra in questo stesso numero descrive. Non è immobile però nemmeno questo variegato arcipelago di lavoratori periferici, gran parte precari, spesso a cavallo tra lavoro dipendente e lavoro autonomo. Tutt'altro. Proprio in risposta a questi deficit di rappresentanza iniziano infatti a diffondersi iniziative di auto-organizzazione e auto-rappresentanza, spesso a carattere mutualistico, ancorché ancora embrionali, che si affiancano alle organizzazioni sociali classiche. Di questi

fenomeni non si ha ancora un'esatta cognizione, né dal punto di vista teorico né sul piano delle dimensioni concrete. Sappiamo che riguardano in larga misura il mondo dei professionisti, soprattutto giovani con problemi di inserimento nel mercato del lavoro, deboli nell'accesso al welfare pubblico e altresì in quello di categoria. Tra i nuovi outsiders, d'altra parte, non si trova solo il precariato dipendente, ma anche buona parte del lavoro autonomo o semiautonomo, spesso ad alto contenuto di conoscenza, e pur tuttavia misconosciuto dal punto di vista dei salari e della stessa protezione sociale.

Su alcune di queste emergenti esperienze di auto-organizzazione focalizzeremo l'attenzione nelle pagine che seguono, chiarendo sin d'ora che si tratta di fenomeni non generalizzabili all'intero mondo della rappresentanza sindacale, ma tipici di ben determinati gruppi e aggregati professionali. In questa luce cercheremo di mettere in evidenza le caratteristiche salienti, le forme organizzative e le metodologie di rappresentanza e tutela adottate da queste formazioni. Infine, daremo conto dei rapporti di collaborazione o meno che esse vanno tessendo tra loro, e all'esterno con le istituzioni e con le grandi organizzazioni di rappresentanza.

2. La condizione dei professionisti in Italia: reti, rappresentazione, rappresentanza

Prima di entrare nel merito delle esperienze di auto-organizzazione sottoposte a un primo vaglio analitico, è bene dedicare un po' di spazio a un mondo, quello dei professionisti, non tipico negli studi sulle relazioni industriali. Si tratta di un aggregato molto composito al proprio interno, di difficile inquadramento entro categorie preordinate. A un livello generale possiamo dire che ciò che caratterizza un professionista è l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specialistica, autonoma (ovvero non dipendente), nel rispetto di regole deontologiche fondate su corpi di teorie e codici etici (Gallino, 1978; Butera, 1987; Antonelli, 2010).

Nel corso degli ultimi decenni si è assistito a un costante aumento dei professionisti, determinato dalla terziarizzazione e dalla crescita delle conoscenze impiegate nei cicli produttivi. I professionisti sono spesso associati ai «lavoratori della conoscenza» (Drucker, 1993; Collins, 1997; Butera et al., 2008), e ne vengono messi in risalto gli aspetti della relazio-

ne con il cliente (Antonelli, 2010), dell'autonomia (Bologna, Fumagalli, 1997; Ciccarelli, Allegri, 2011), dell'imprenditorialità (Rullani et al., 2005), delle abilità artigianali e della passione per il mestiere (Sennett, 2006, 2008). Questo campo è tuttavia molto variegato al proprio interno e non tutto immune da fenomeni di precarizzazione. In questo scenario, l'aumento dei professionisti è andato di pari passo anche con un peggioramento delle condizioni di lavoro e di mercato per alcuni di essi, in particolare tra i giovani che accedono al lavoro professionale. Oggi molti professionisti vivono una crisi di diritti e prospettive che ha le proprie specificità ma che, più in generale, caratterizza gran parte del mondo del lavoro italiano.

Una ricerca dell'Ires (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011)¹ mostra che buona parte dei professionisti autonomi vive una posizione di forte subordinazione rispetto al committente e al mercato, non riesce a contrattare le proprie condizioni di lavoro pur avendo una forte propensione all'indipendenza, è spesso esclusa dalle protezioni sociali e ha un reddito insufficiente. Avendo rapporti con più committenti, infatti, i professionisti autonomi non hanno a disposizione un luogo di lavoro, come tradizionalmente questo è stato definito: spesso lavorano in spazi propri, oppure frequentano tanti luoghi di lavoro quanti sono i committenti. Esiste poi una frammentazione immateriale che caratterizza molti lavoratori autonomi in competizione sul mercato per aggiudicarsi le commesse. A prima vista niente di nuovo rispetto alla condizione dei professionisti. Tuttavia – come ricordato già in precedenza – la peculiarità di molti di questi soggetti risiede nel fatto di essere sì professionisti contrattualmente autonomi, ma fragili economicamente, spesso assai subordinati nelle condizioni concrete di svolgimento della prestazione: la competizione che ingaggiano tra loro è particolarmente intensa per via della disscrasia tra la crescita impetuosa dell'offerta e quella, più debole, della domanda; inoltre, il mercato è bloccato da barriere all'accesso per i più giovani nelle professioni ordinarie o del tutto selvaggio per le professioni non regolamentate.

¹ La ricerca, svolta nel 2011, si è avvalsa di 3.771 interviste con questionario auto-compilato, sottoposto a un campione non probabilistico. Le risultanze dell'indagine possono certamente essere state influenzate da un inevitabile effetto di autoselezione dei rispondenti. Nonostante ciò, la ricchezza dei dati raccolti è tale da costituire una buona base esplorativa delle condizioni di lavoro e di rappresentanza del mondo dei professionisti.

Questa situazione è aggravata dall'esclusione di molti professionisti dai sistemi di rappresentanza fondamentali (Imola, 2011). Nel 2009 il totale degli iscritti a Ordini e Collegi era di poco superiore ai due milioni, ma secondo il Censis (2010) i professionisti non regolati sarebbero circa 3,5 milioni e circa sei milioni i lavoratori con partita Iva. La disciplina legale dei professionisti, ancorata alle norme del codice civile sulle professioni intellettuali, è stata poco o per nulla aggiornata nel corso del tempo, volta a proteggere quelli che potremmo definire gli insider professionali, a scapito dei canali di ingresso dei nuovi professionisti e tutelando fortemente le rendite di posizione (Lupoi, 2010). Di conseguenza, la debolezza nelle condizioni di lavoro è per molti una condizione diffusa, non solo confinata entro i recinti del lavoro dipendente o parasubordinato, ma estesa a molte parti di lavoro professionale che un tempo avremmo collocato al di fuori del lavoro fragile.

Per tutta una serie di motivi che abbiamo sommariamente ripercorso oggi non è così. In questo quadro è interessante interrogarsi non solo sulle dimensioni del precariato professionale, ma guardare alle forme emergenti di auto-organizzazione e rappresentanza che, ancorché allo stato embrionale, iniziano a diffondersi, in alcuni casi in collegamento con le organizzazioni sindacali standard, in altri al di fuori e indipendentemente da esse, su singole vertenze o rivendicazioni più generali.

Non appare un caso che in ragione delle difficoltà nelle condizioni di lavoro e della crisi delle forme di rappresentanza negli ultimi anni si siano moltiplicate le reti auto-organizzate dei professionisti. Oggi in Italia vi sono circa 30 professioni «tipiche» riconosciute tramite Ordini e Collegi professionali, mentre in rappresentanza delle professioni non regolamentate operano circa 225 associazioni aderenti al Colap (Coordinamento libere associazioni professionali) e circa 40 alla Cna (Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa), cui è comunque iscritta solo un'esigua minoranza dei professionisti. In generale, gli obiettivi di queste associazioni sono tre: rappresentare e tutelare gli interessi della professione, garantire il mercato sulla qualità e competenze dei professionisti, favorire lo sviluppo delle conoscenze dei singoli (Antonelli, 2010, p. 197). Resta fuori da queste organizzazioni una larga parte di professionisti, soprattutto giovani, che oggi iniziano a trovare offerta di rappresentanza in nuove e diverse formazioni, verso cui va la nostra attenzione.

3. Il riconoscimento di una condizione comune: la ricerca di un'organizzazione autodeterminata

Come già detto, una parte non irrilevante del lavoro professionale, autonomo, parasubordinato o solo formalmente autonomo, vive spesso un sentimento di forte isolamento e di frammentazione nelle proprie relazioni lavorative. Questo è dovuto a diversi fattori: perché la commessa è per sua natura temporanea; perché se si hanno più committenti si lavora con diversi gruppi di lavoro e in contesti differenti; perché molte professioni svolgono un lavoro sul campo legato a un cantiere o un evento; perché il lavoro può essere svolto direttamente a casa; perché solo formalmente si ha un rapporto di lavoro autonomo, mentre nella sostanza si lavora alle dipendenze, senza la possibilità di accedere ai benefici sociali del lavoro standard. È in questo contesto che dobbiamo collocare la nascita di molte iniziative di auto-organizzazione e auto-rappresentanza. Sulla base dell'esigenza di superare l'isolamento e socializzare una comune condizione di lavoro, molte organizzazioni, anche quelle che nel tempo si sono più strutturate, nascono da spinte che potremmo definire dal «basso».

Questo può avvenire grazie a due fattori: nel momento in cui un numero consistente di lavoratori riesce a relazionarsi all'interno di un contesto lavorativo; in assenza di un luogo fisico, nel momento in cui alcuni singoli individui decidono di praticare questo tentativo di aggregazione attraverso il passaparola e soprattutto l'utilizzo del web, fattore in grado di moltiplicare non solo il numero delle persone in contatto ma anche i nodi della rete in via di costituzione. Spesso questi due fattori si combinano tra loro, come mostrano alcune esperienze di rappresentanza sorte negli ultimi anni.

Per entrare meglio nel dettaglio delle dinamiche organizzative, delle reti e delle coalizioni sociali che ne hanno sostenuto la diffusione, ci pare opportuno ricordare alcune di queste esperienze. Senza per questo avere la pretesa di esaurire tutto il vasto campo di organizzazioni attive, abbiamo scelto di concentrare l'attenzione su quelle formazioni che più danno conto della grande varietà interna quanto a strutturazione interna e orientamento della rappresentanza. Si tratta di organizzazioni «giovani», costituite cioè in anni recenti, ma che nell'ambito di poco tempo, almeno una parte di esse, hanno saputo ricavarsi uno spazio nell'offerta di tutele e di rappresentanza. Una delle prime e più consolidate organizzazioni di questo vasto e variegato arcipelago di professionisti è stata la «Associa-

zione nazionale archeologi» (Ana), nata nel 2005 sui cantieri dell'alta velocità della Roma-Napoli. In questo frangente, per la prima volta nella loro esperienza professionale, decine di archeologi hanno condiviso spazi fisici in cui conoscersi e organizzarsi, superando l'isolamento di queste figure che caratterizza i cantieri tradizionali. L'Ana è oggi la più grande associazione di categoria che rappresenta gli interessi degli archeologi in Italia, con 1.800 affiliati e rappresentanze in 16 regioni. La sua attività si caratterizza soprattutto per la promozione di iniziative di pressione politica presso le istituzioni per il riconoscimento giuridico e la regolamentazione della professione. Si tratta con tutta evidenza di un'organizzazione che ha superato la fase spontaneista, radicando la propria presenza nelle sedi istituzionali e stabilendo rapporti di collaborazione e reciproco riconoscimento con analoghe strutture sindacali, ad esempio la Consulta del lavoro professionale della Cgil o il Colap (un'organizzazione «ombrello» che riunisce circa 200 associazioni professionali, in rappresentanza di un totale di 26.900 iscritti).

Parimenti strutturata è l'associazione «Strade», attiva nella tutela e rappresentanza di traduttori e interpreti. Fondata nel 2012 a seguito dell'esperienza maturata in otto anni di impegno sindacale come sezione tematica del Sindacato nazionale scrittori, nel dicembre 2012 ha siglato un protocollo di intesa con il Sindacato lavoratori della comunicazione (Slc) della Cgil. La rete dei rapporti istituzionali comprende altresì l'adesione al Ceatl (Conseil Européen des Associations de Traducteurs Littéraires) e alla Consulta del lavoro professionale Cgil. All'attività sindacale Strade affianca una fitta rete di iniziative formative, orientamento e di mutuo-aiuto per gli associati. Possiamo dire che siamo di fronte a un'organizzazione che tende a combinare forme di rappresentanza istituzionalizzate e servizi a carattere mutualistico specificamente dedicati alla professione.

Un caso emblematico di aggregazione nato da pochi individui e amplificato dall'utilizzo del web è quello di «Iva sei Partita». Il sito internet nasce nel 2010 dalla volontà di un ristretto gruppo di architetti e ingegneri di offrire uno spazio di incontro necessario a superare la solitudine di queste figure professionali, che operano spesso da casa o nei micro-studi italiani. Lo scambio di informazioni e la costituzione di una piattaforma comune sul web ha dato inizio a un movimento eterogeneo al proprio interno, tuttavia capace di saldarsi intorno a istanze comuni: dal riconoscimento della condizione di subordinato nel caso di aderenti formalmente «profes-

sionisti», ma nella sostanza lavoratori subornati per via della mono-committenza, alle vertenze sui canali di accesso alla libera professione e sul welfare di «categoria», in particolare per quanto riguarda la previdenza e la conciliazione tra vita e lavoro. Se sul versante previdenziale si comprende bene il problema dell'accesso al welfare di categoria, assai interessante appare la campagna (condotta anche con l'ausilio di una rilevazione ad hoc tra i soci) sulla conciliazione vita-lavoro, per il miglioramento dei dispositivi categoriali di sostegno alla maternità e alla paternità, segno evidente non solo di una forte componente femminile tra gli associati, ma soprattutto di molti giovani. Nello spazio di poco tempo, circa due anni, la rete è cresciuta tanto da costituirsi in associazione nel novembre 2012. Rispetto ai casi prima citati, «Iva sei Partita» evidenzia un profilo certamente meno strutturato e probabilmente anche meno gerarchizzato quanto a organizzazione interna e reti di relazioni esterne. Di converso, molto ampio è l'utilizzo della rete web come luogo di interazione, scambio di informazioni e orientamento della presa di decisioni, come dimostra l'utilizzo delle inchieste tra gli associati per il lancio delle campagne.

Come si può notare, il *range* di organizzazioni che iniziano a costituirsi è assai variegato, da realtà riconosciute istituzionalmente e parte di una rete sindacale più ampia, a formazioni in via di consolidamento e comunque meno strutturate, ma non per questo meno in grado di porsi come controparte nei confronti soprattutto degli ordini professionali.

Diversa e altrettanto articolata è la natura della rappresentanza che viene offerta. Si va da organizzazioni sostanzialmente incentrate sulla rappresentanza all'interno della categoria o del gruppo professionale, a casi più orientati a saldarsi con vertenze di portata più generale, su tutte quelle legate al contrasto del precariato e al riconoscimento di nuovi diritti sociali per tutti i lavoratori e i cittadini. Nel primo tipo possiamo collocare, ad esempio, la «Rete dei redattori precari» (Re.Re.Pre.), nata nel 2008 da un'assemblea tenuta a Milano con circa 50 persone per denunciare le condizioni contrattuali dei lavoratori editoriali, successivamente estesi in altre città, con un punto di riferimento unico dato ancora dal web. Sempre a partire dalle condizioni di lavoro e contrattuali interne alla professione, in questo caso quella dei lavoratori precari dei servizi editoriali, «Re.Re.Pre» è un tipico esempio di rappresentanza auto-organizzata attiva soprattutto sul versante della vertenzialità per il riconoscimento di diritti contrattuali non esigibili.

Alla stessa stregua possiamo ricordare il Coordinamento dei giornalisti precari di Roma «Errori di Stampa», costituito nel 2010 sulla spinta di medesimi coordinamenti nati in altre regioni italiane. Giornalisti precari e free-lance si sono conosciuti lavorando sul campo a Roma e sono partiti da un gruppo ristretto di circa dieci persone per poi aumentare, pur mantenendo una struttura informale (mentre in altri luoghi d'Italia gruppi simili si sono formalizzati instaurando collaborazioni con le Assostampa locali della Fnsi).

Vi sono, infine, iniziative di auto-rappresentanza che apertamente scelgono la strada «movimentista», come ad esempio l'iniziativa dei lavoratori dello spettacolo nata con l'occupazione del Teatro Valle di Roma. Da una rivendicazione interna alla categoria, ovvero la richiesta di ammortizzatori sociali per i lavoratori dello spettacolo, con l'occupazione del 2011 la rete si è ben presto saldata e organizzata su tematiche di portata molto più generale, mettendo a tema iniziative sui beni comuni, reddito minimo, reddito di cittadinanza, fino a tutta una serie di attività di formazione e auto-formazione. Si tratta di realtà non necessariamente poco organizzate. Il discrimine qui appare la portata delle rivendicazioni, legate per l'appunto al tema del reddito o al problema del lavoro precario nella società della conoscenza.

4. Organizzarsi per migliorare le condizioni di vita e di lavoro: la ricerca di una rappresentanza autodeterminata interna alla professione

Un tratto caratteristico di queste realtà, sia di quelle più strutturate sia di quelle più magmatiche, è la ricerca di rappresentazioni comuni per la fornitura di chiavi identitarie e strumenti di auto-tutela. Le ricerche, le inchieste, la raccolta di storie di vita sono pratiche molto diffuse tra le reti di professionisti, perché sono spesso degli «invisibili» nei processi produttivi e hanno esigenze molto diversificate anche nell'ambito dello stesso settore. Molte reti di professionisti hanno iniziato l'esperienza aggregativa proprio cercando di comprendere la condizione dei propri colleghi e potenziali iscritti: l'Ana promuove un censimento periodico (il primo è stato subito dopo la fondazione, nel 2006); «Errori di Stampa» ha effettuato un censimento sul precariato romano; «Iva sei Partita» ospita nu-

merose storie di vita all'interno del proprio forum e nel 2012 ha condotto una ricerca raccogliendo 1.200 questionari; «Biblib» (una realtà informale di traduttori che partecipa ai lavori di «Strade») da anni porta avanti un'inchiesta sulle tariffe.

In qualche modo possiamo dire che queste reti, al di là di quanto disciplinato da accordi e leggi, vogliono affermarsi come attori che possono interpretare le esigenze dei professionisti, dunque parlare *a loro nome* nei contesti istituzionali in ragione del consenso che hanno. La forma organizzativa adottata dalle reti di professionisti è variegata: va da strutture fortemente informali (come nel caso di «Errori di Stampa» o degli «Atipici della Rai», che funziona come un coordinamento aziendale di lavoratori parasubordinati e autonomi) a chi invece cerca una struttura formale, anche con organigrammi complessi, come nel caso dell'Ana (che ha una segreteria nazionale e attua veri e propri congressi).

Poiché la forza di queste reti è nella capacità di mobilitazione dei partecipanti, la tendenza comune è quella di favorire la partecipazione individuale, cercando di adottare un'organizzazione incentrata sul confronto costante con i membri. Molte reti cercano inoltre di rafforzare il loro legame con il singolo professionista anche sperimentando percorsi di tutela individuale. Particolarmente attiva in questa direzione è «Strade», che ha prodotto numerose iniziative per soddisfare una domanda di servizi che è crescente nel professionismo autonomo: una mutua per la tutela sanitaria, un servizio di assistenza fiscale e legale, seminari di aggiornamento, convenzioni con scuole e aziende di web-marketing per ottenere sconti. A questi servizi stanno già aderendo altre associazioni, alcuni sono aperti anche ai non iscritti.

L'auto-organizzazione su base professionale rimane una pratica inevitabile, poiché l'identificazione nel mestiere resta lo strumento più forte per costruire reti e mobilitazioni. Eppure, la volontà di avere una «rappresentanza auto-determinata» non si traduce in una spinta corporativa, bensì si accompagna a una collaborazione con altri attori sociali, in un processo di continue alleanze e contaminazioni, al fine di salvaguardare le specificità professionali ma anche di costruire lotte generali, che riguardano l'insieme di un ciclo produttivo, di un settore, di un territorio, finanche i diritti di tutti i lavoratori al di là della tipologia contrattuale.

I rapporti più intensi sono tra le professioni che operano nello stesso ciclo produttivo. per avanzare riflessioni comuni su uno specifico setto-

re. Questa capacità di guardare all'insieme del processo produttivo permette di tessere relazioni con i sindacati di categoria, che sono andate intensificandosi negli ultimi due anni. Ad esempio, «Iva sei Partita» ha collaborato con la Filcams Cgil per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli studi professionali, nel quale, per la prima volta, sono state inserite tutele e regole per praticanti, partite Iva e collaboratori. In alcuni casi, le reti cercano di stipulare rapporti formali con gli organismi tradizionali della rappresentanza, come nel caso di «Strade», che ha siglato a fine 2012 un protocollo di intesa con la Slc Cgil che stabilisce una collaborazione per tutte le azioni rivendicative e le trattative contrattuali di settore, offrendo anche un'iscrizione agevolata al sindacato. Altri tentativi di collaborazione tra reti sono alimentati da soggetti come «Acta» a Milano o il «Quinto Stato» a Roma, che cercano di creare servizi e proposte comuni per i lavoratori del terziario avanzato, con una prospettiva di forte indipendenza. In particolare, il «Quinto Stato» ha costruito una collaborazione con i lavoratori dello spettacolo del Teatro Valle occupato di Roma per favorire attività di *coworking* e, più in generale, per riflettere sul ruolo della cultura nello spazio pubblico e promuovere uno sviluppo urbano sostenibile nel contesto romano.

5. Rivendicazioni comuni e rapporti con l'esterno: istituzioni e organizzazioni sociali

Sulla base di quanto detto sembrano emergere alcune rivendicazioni comuni a tutte le reti, che disegnano uno spettro di diritti cui tutti vogliono accedere, che possiamo dividere in tre ambiti: il lavoro; il rapporto tra la vita e il lavoro; il rapporto tra il mestiere e il contesto sociale.

Considerando l'ambito lavorativo, la prima richiesta sembra quella di avere diritto a un compenso equo, stabilendo dei minimi retributivi. In assenza di un contratto collettivo o di tabelle per i compensi, molte reti elaborano tariffari (come «Re.Re.Pre.» e «Bibli») per fornire ai propri membri un punto di riferimento nella contrattazione con il committente. In alcuni casi le reti sono riuscite a ottenere un vincolo per definire le retribuzioni, attraverso un intervento nella contrattazione tra le parti sociali (ad esempio negli studi professionali, grazie alla campagna svolta da Filcams Cgil e «Iva sei Partita») o per l'intervento legislativo del Parla-

mento (per i giornalisti). Inoltre, i professionisti ricercano spesso un diritto alla libera scelta del proprio contratto, considerando che, come emerge dalla ricerca dell'Ires prima citata (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011), una parte di essi vorrebbe essere assunto, mentre uno su tre vorrebbe restare autonomo ma con più tutele.

Considerando il rapporto tra vita e lavoro, la discontinuità occupazionale coinvolge la maggioranza dei professionisti (il 68 per cento, sempre secondo i dati di Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011), con ripercussioni negative sui redditi percepiti. È questo un dato che trova diretta corrispondenza con molte delle attività portate avanti dalle reti auto-organizzate, a cominciare dalle vertenze in materia di ammortizzatori sociali, malattia, infortunio, maternità, previdenza. In questo vi è un'esplicita richiesta di welfare che potremmo definire di «categoria», in un contesto di generale arretramento delle provvidenze offerte dal tradizionale welfare assicurativo, ma soprattutto di debolezza nella continuità lavorativa, anche quella professionale, con limitate possibilità di accedere a forme integrative private di protezione sociale, non sostenibili per gruppi in alcuni casi ai margini del mercato del lavoro tanto quanto lo sono i tradizionali outsider.

Infine, i professionisti sembrano avere una certa consapevolezza del rapporto tra il proprio lavoro e il contesto sociale, prestando attenzione a temi quali la libertà d'informazione (giornalisti), la sostenibilità dello sviluppo urbano (archeologi, architetti, ingegneri), la valorizzazione del patrimonio artistico e culturale (lavoratori dello spettacolo). Anche per questo chiedono un riconoscimento del proprio mestiere e delle proprie qualifiche, disciplinando l'accesso alla professione. Nella quasi totalità dei casi questo non significa necessariamente chiedere un ordine professionale, bensì promuovere una responsabilità sociale che riguarda tanto le imprese quanto i singoli professionisti, definendo forme di accreditamento (ad esempio degli elenchi pubblici presso il ministero dei Beni culturali, come richiesto dall'Ana), vincolando l'accesso a una professione a dei titoli e al rispetto di un codice deontologico.

Ma emergono anche altri caratteri che accomunano le diverse esperienze in oggetto. In primo luogo, la ricerca di meccanismi partecipativi estesi, così da coinvolgere il più ampio numero di possibili aderenti. In secondo luogo, l'affiancamento di piattaforme di discussione e incontro offline, ma soprattutto online, attraverso il web. La rete in alcuni casi ha funzionato non solo come facilitatore di relazioni, altrimenti confinate

nell'isolamento professionale: in realtà ha costituito il mezzo attraverso il quale molte delle reti sono nate. È spesso a partire dal web che prende avvio l'attività, prima di scambio di informazioni, in seguito di vera e propria rappresentanza, orientamento, formazione e tutela sociale. Infine, in molti casi queste reti per strutturarsi hanno fatto ampio utilizzo di inchieste e auto-inchieste, per venire più direttamente a contatto con bisogni e aspettative degli aderenti e spesso a supporto della presa delle decisioni.

Questi aspetti costituiscono larga parte dei tratti comuni a queste varie organizzazioni. Vi sono però anche differenze tra loro quanto a pratiche di rappresentanza, ma soprattutto quanto a rapporti con le istituzioni e con le grandi organizzazioni sociali. Se è comune, ad esempio, la richiesta di minimi retributivi o l'enfasi sul contrasto della precarietà e l'accesso alle prestazioni del welfare assicurativo, diverse sono le modalità attraverso cui questi stessi obiettivi sono perseguiti. Solo limitando l'analisi alle organizzazioni qui citate emerge subito una distinzione tra quelle realtà che hanno consolidato una struttura interna di governo e che hanno costruito rapporti di collaborazione, in alcuni casi formalizzati, con le grandi organizzazioni sindacali (si pensi all'Ana o anche a «Strade»), e quelle organizzazioni meno strutturate che, di contro, guardano soprattutto al mondo professionale rappresentato, con servizi ad hoc, formazione, richiesta di tutele contrattuali, ma senza grandi strutture di governo interne gerarchizzate.

Alla stessa stregua anche gli strumenti di rappresentanza e tutela seguono strategie differenziate. Accanto a quelle realtà che ricercano prima di tutto una tutela interna al mestiere per poi estendere le vertenze verso tematiche di portata più generale, ve ne sono altre che perseguono di più una prospettiva di rappresentanza movimentista, finalizzata alla costruzione di larghe reti di pressione politica che vanno ben oltre i confini della professione. Su questo terreno le campagne non si limitano alla rivendicazione di minimi salariali o delle tutele contrattuali, ma riguardano temi di più vasta portata, come le campagne sul reddito minimo garantito, i beni comuni, il reddito di cittadinanza, lo spazio pubblico, la democrazia partecipativa. È questo un passaggio non di poco conto, che marca una distanza tra le reti auto-organizzate. Se infatti nel primo caso, quello dei minimi salariali, dell'equo compenso e delle tutele di welfare contrattuali, si rimane comunque in un ambito di contrattazione sinda-

cale, con vertenze come quelle sul reddito minimo si entra più sul terreno della regolazione pubblica, della legislazione.

Questa distinzione rischia in qualche misura di essere troppo *tranchant*. In realtà la distinzione contrattuale/universale ha in sé una certa ambivalenza. Tutte queste realtà si muovono intorno all'affermazione di principi universali, su tutti il contrasto della precarietà lavorativa, ma con gradazioni diverse, soprattutto con una diversa combinazione tra istanze universali e rivendicazioni, così come servizi, rivolti alle specifiche professioni. È in questo continuum che va collocata la questione della prospettiva movimentista, che sembra riguardare più talune organizzazioni rispetto ad altre. Da questo punto di vista per queste organizzazioni vale un elemento distintivo, cioè il fatto di promuovere un tipo di rappresentanza strutturata dentro e a partire da azioni e obiettivi movimentisti. È d'altra parte in conseguenza di ciò che questo tipo di sindacalismo «attivista» sembra evidenziare punti di contatto con quelle strategie, anch'esse in certa misura movimentiste, tipiche di parte del cosiddetto *Social Movement Unionism* che molto spazio ha avuto nel dibattito americano e anglosassone sulla rivitalizzazione dell'agire sindacale (Baccaro, Hamann, Turner, 2003; Hyman, 2005; Piore, Safford, 2006; Voss, Williams, 2012; Burawoy, 2011). Senza per questo voler identificare una qualche forma di convergenza, è interessante notare come queste strategie richiamino un tipo di sindacalismo diverso da quello comunemente inteso, verso modelli «attivisti», basati su mobilitazioni di base, sulla partecipazione diretta degli associati e sulla politicizzazione delle vertenze (Rizza, 2011; Borghi, Dorigatti, 2011; Burawoy, 2011).

In conclusione, siamo di fronte a un campo che si va costruendo e molto articolando al proprio interno ma che – è bene dirlo – rimane prerogativa di specifici gruppi di soggetti poco rappresentati e poco tutelati nel welfare, non certo riassuntivo di tutti i poli di mutamento delle relazioni industriali.

6. Tra welfare e relazioni industriali

Cosa concludere, dunque, di fronte a questa ricostruzione di esperienze di auto-rappresentanza? Abbiamo detto che si tratta di realtà molto variegata al proprio interno, ma spesso accomunate dal riguardare l'altret-

tanto vario spettro dei professionisti, soprattutto giovani e con problemi di inserimento e insediamento nel mercato del lavoro. Soggetti che, a tutti gli effetti, in passato avremmo collocato non certo nel campo degli outsiders e che invece nel corso degli anni, almeno una parte di essi, ha iniziato a sperimentare processi di fragilizzazione, con tutto quello che ne consegue in termini di mancate tutele e debolezza nell'accesso al welfare di categoria. Da questo punto di vista ci sembra di poter dire che l'emergere di queste realtà auto-organizzate possa essere ricondotta a più fattori concomitanti. Vi è, in primo luogo, una difficoltà delle organizzazioni sociali tradizionali a intercettare bisogni molto differenziati al proprio interno, soprattutto provenienti da aggregati sociali non tipici rispetto alla domanda di rappresentanza classica. Vi è, in secondo luogo, un problema strutturale connaturato a un dualismo interno al mercato del lavoro ancora più forte rispetto al passato, quando si erano presenti distanze tra gruppi più forti e gruppi più deboli nel mercato del lavoro, ma all'interno di meccanismi redistributivi del welfare più consistenti e nel quadro di un tendenziale ancoraggio della contrattazione nei settori periferici alle dinamiche contrattuali dei settori *core* (vedi ancora Palier, 2013). Questo legame appare oggi del tutto reciso, con la conseguenza di una sempre maggiore distanza tra chi sta fuori e chi sta dentro il perimetro del lavoro standard.

In questo quadro, se per questi ultimi la riduzione delle prerogative del welfare pubblico trova un qualche contraltare nel forte impulso dato al welfare contrattato (sanità integrativa, previdenza complementare, prestazioni assistenziali per la famiglia, enti e fondi bilaterali), per i primi questa contrazione si traduce in una diminuzione tout court delle possibilità di accedere alla protezione sociale. Come hanno di recente sottolineato Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013) se, da un lato, queste dinamiche permettono a livello di singola categoria o azienda un miglioramento effettivo delle tutele sociali in uno scambio innovativo tra welfare contrattato e produttività, sull'altro versante rischiano di produrre nuove disuguaglianze e un peggioramento delle condizioni contrattuali e di welfare per chi ne rimane escluso.

È probabilmente anche in ragione di ciò che assistiamo all'emergere di iniziative che puntano alla tutela auto-organizzata, attivata e praticata a partire dalle specifiche condizioni di chi, molti dei quali giovani professionisti, vede arretrare non solo le provvidenze del welfare pubblico ma

anche quelle di categoria, senza poter contare su forme integrative e contrattate di tutela. Ma se questo è il punto di partenza, bisogna dire che gli esiti di queste mobilitazioni restano diversi quanto a grado di istituzionalizzazione, servizi erogati, rapporti con le altre parti sociali, strategie di insediamento e sindacalizzazione. Come abbiamo visto, le forme assunte da queste organizzazioni variano molto, e non tutte in risposta solamente alle mancanze di tutele dentro le professioni. Da qui il discrimine che abbiamo messo in evidenza (seppure con cautela) tra strategie di rappresentanza interne al mestiere o professione e l'agire più movimentista di reti che assumono obiettivi politici di più largo respiro.

A questo proposito ci pare opportuno sottolineare un ultimo elemento. Che si tratti di soggetti tendenti all'istituzionalizzazione o più magmatici, tesi a promuovere una rappresentanza interna alla professione o apertamente orientati a un tipo di sindacalismo attivista, si tratta di iniziative che assumono l'auto-organizzazione e il mutualismo in un quadro di reti di solidarietà «riflessive» e «consapevoli». A questa riflessività possiamo far risalire l'utilizzo di metodologie e pratiche di rappresentanza tendenti a ricercare un rapporto diretto con gli aderenti, messi in condizione, almeno sulla carta, di partecipare attivamente, attraverso il web soprattutto, alla presa delle decisioni, così come alla costruzione delle rivendicazioni. I tratti appena richiamati sembrano dar conto non tanto del rifiuto della delega (esplicita o implicita), bensì della ricerca di forme larghe di legittimazione della rappresentanza. Certo non in tutti i casi, almeno in quelli che mantengono una struttura di presa delle decisioni più orizzontale e diffusa. In questo caso si può parlare di meccanismi partecipativi che puntano all'ampliamento dei canali attraverso i quali le leadership vengono legittimate.

Riferimenti bibliografici

- Antonelli C. (a cura di) (2010), *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The Politics of the Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 119-133.
- Baccaro L., Howell C. (2013), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberista*, in Carriero M., Treu T. (a cura di), *op. cit.*

- Baccaro L., Howell C. (2012), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, XIII, 1.
- Bell D. (1973), *The Coming of the Postindustrial Society*, New York, Basic Books.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bordogna L. (2012), *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 15-28.
- Borghesi V., Dorigatti L. (2011), *Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3, pp. 32-48.
- Burawoy M. (2011), *La svolta pubblica: dal processo lavorativo al movimento operaio*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3, pp. 15-31.
- Butera F. (1987), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni. Tendenze, paradigmi e metodi per l'analisi e la progettazione di aree professionali emergenti*, Milano, Franco Angeli.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Carrieri M., Treu T. (a cura di) (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 29-54.
- Censis (2010), *Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, Roma, Censis.
- Ciccarelli R., Allegri G. (2011), *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri.
- Collins D. (1997), *Knowledge Work or Working Knowledge? Ambiguity and Confusion in the Analysis of the «Knowledge Age»*, in *Employee Relations*, XIX, 1, pp. 38-50.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 55-77.
- Di Nunzio D. (2013), *Young People at Risk: How Changes in Work are Affecting Young Italians' Health and Safety*, Bruxelles, European Trade Union Institute.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (2011), *I professionisti. A quali condizioni?*, Ires, rapporto di ricerca.
- Drucker P.F. (1993), *Post-capitalist Society*, New York, HarperCollins Publishers.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaise M. (2012), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gosetti G. (2011), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Milano, Franco Angeli.
- Hyman R. (2005), *Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy*, in *Labor History*, 2, pp. 137-154.

- Imola D. (a cura di) (2011), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Lupoi G. (2010), *Presentazione*, in Deiana A., Paneforte S. (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore.
- Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M.L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Piore M.J., Palier B. (2013), *Social Policy Paradigms, Welfare State Reforms and the Crisis*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 37-66.
- Piore M.J., Safford S. (2006), *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Relations Theory*, in *Industrial Relations*, XLV, 3, pp. 299-325.
- Regalia I. (2012), *La protezione sociale del lavoro come tema delle relazioni industriali*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, 3.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.
- Regini M. (2012), *Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 77-91.
- Rizza R. (2011), *Partecipazione e lavoro. Sindacati, movimenti sociali e forme di auto-organizzazione: un'introduzione*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R. (2005), *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Voss K., Williams M. (2012), *The Local in the Global: Rethinking Social Movement in the New Millennium*, in *Democratization*, XIX, 2, pp. 352-377.
- Streeck W. (2009), *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, Oxford University Press.

ABSTRACT

Le trasformazioni del mercato hanno determinato in questi anni un crescente allargamento delle distanze tra insider e outsider, tra un nucleo cioè di lavoratori più protetti dal punto di vista della contrattazione e dal sistema di welfare e un crescente e variegato insieme di lavoratori periferici, a bassi salari, con meno tutele contrattuali ed esclusi dai dispositivi ordinari di protezione sociale. In questo quadro il problema della rappresentanza dei soggetti poco o solo parzialmente rappresentati è venuto al centro del dibattito sulle relazioni industriali. In questo articolo si è scelto di focalizzare l'attenzione su quelle forme emergenti di auto-rappresentanza che iniziano a diffondersi per ben delimitate aree del lavoro periferico, spesso a cavallo tra il lavoro di-

pendente e il lavoro autonomo, combinando mix diversi di tutela mutualistica, rappresentanza collettiva e vertenze per il riconoscimento di diritti contrattuali e nuovi diritti sociali. Senza alcuna pretesa di rappresentatività, l'articolo cerca di mettere in evidenza le caratteristiche salienti, le forme organizzative e le metodologie di rappresentanza e tutela adottate da alcune di queste nuove formazioni, che tendono ad aggiungersi e in alcuni casi a interagire con le grandi organizzazioni sociali.

This article focuses on the problem of dualization in relation to the dynamics of labour representation as well as welfare provision. In this context, on the one hand the growing relevance of «contract welfare» (for example, integrative schemes for health care, vocational education and training, reconciling work and family life and care), counterbalances the shrinking of public welfare for the insiders. On the other hand, outsiders start exploring forms of self-protection and representation as a response to the lack of welfare and to the weak representation offered by official unions. The article focuses on the emerging forms of self-organization within the labour market, paying special attention to their main features, as well as their forms of representation and their relations with traditional unions.



Un nuovo conflitto di classe? Le lotte contro le crisi aziendali

*Loris Caruso**

1. Introduzione

La crisi del conflitto di classe nei paesi occidentali è uno dei fatti politici fondamentali degli ultimi trent'anni. Il conflitto di classe ha innervato la politica moderna dalla seconda metà dell'Ottocento agli anni settanta del Novecento (Bartolini, 2000). È in larga misura su questa base che si è sostanziata la distinzione tra destra e sinistra, che la politica è divenuta politica di massa, che le ideologie moderne hanno ricevuto i loro lineamenti fondamentali. È quindi a partire dall'indebolimento della frattura di classe che queste dimensioni stanno perdendo visibilità e forza.

Il conflitto di classe che ha strutturato la lotta politica a partire da metà dell'Ottocento è quello delle classi subordinate contro le élite dominanti. È questa direzione del conflitto a essere in crisi. Vi è poi il conflitto delle classi dominanti contro le classi subordinate. Come ha scritto recentemente Gallino (2012), questa seconda direttrice del conflitto è invece oggi particolarmente attiva: la capacità delle élite di sottrarre salario diretto e indiretto, garanzie giuridiche, potere politico e potere simbolico alle classi meno abbienti è cresciuta sensibilmente a partire dagli anni ottanta (Harvey, 2010), ed è perfino incrementata dall'attuale crisi economica.

La crisi della linea di conflitto che va dal basso verso l'alto è riconducibile a diversi fenomeni. Il primo è quello che la letteratura degli anni sessanta e settanta definiva «imborghesimento operaio». La crescita del reddito degli operai, il loro ingresso nel mercato dei consumi di massa, l'esposizione ai mass media, la riduzione della fatica fisica in fabbrica e le conquiste politiche del lavoro riducono, a partire da quei decenni, le distanze materiali e simboliche tra le classi (Goldthorpe et al., 1968). La

* Loris Caruso è assegnista di ricerca in Sociologia nell'Università Milano Bicocca.

manodopera più giovane, occupata in imprese con tecnologie e relazioni sindacali avanzate, inizia a modificare l'autorappresentazione del lavoro operaio, che acquisisce una dimensione strumentale e viene percepito come un mezzo funzionale a conseguire scopi extra-lavorativi.

Parallelamente si sviluppa, dagli anni settanta, l'erosione dei due luoghi fondamentali della solidarietà operaia: la grande fabbrica, centro della solidarietà interna al processo di lavoro, e il quartiere operaio, centro della solidarietà extralavorativa, in gran parte di origine comunitaria, cui è stata attribuita la massima importanza nella costruzione di quel senso di separatezza che ha sostanziato l'identità del movimento dei lavoratori (Hobsbawm, 1984). La decostruzione di questi due luoghi non è la semplice conseguenza dell'evoluzione «naturale» dei sistemi tecnologici e dei sistemi urbani. Ha invece una natura anche politica, consistente nella volontà di indebolire le solidarietà su cui il movimento dei lavoratori ha costruito la propria capacità di azione. È un momento della lotta di classe.

Negli stessi anni si compie l'integrazione dei partiti della sinistra socialista europea nella sfera del governo, che culmina in una vera e propria *identificazione* di questi partiti con lo Stato e con la funzione di governo. Questo fenomeno favorisce una progressiva moderazione programmatica e l'abbandono dell'investimento politico sulla frattura di classe, che sfociano nell'attuale separazione tra sfera della rappresentanza e rivendicazioni del mondo del lavoro.

La globalizzazione della produzione e della finanza è considerata un ulteriore e decisivo fattore di crisi dei movimenti dei lavoratori, evidenziata da fenomeni come la diminuzione degli scioperi e di altre forme di militanza (Shalev, 1992), il calo delle adesioni al sindacato (Western, 1995), la diminuzione dei salari e la crescita della precarietà. Fenomeni che Silver (2003) riconduce al meccanismo della «gara al ribasso». La mobilità del capitale e della produzione accresce la concorrenza internazionale tra i lavoratori, contrapponendo lavoratori sindacalizzati e lavoratori non sindacalizzati, indebolendo il loro potere contrattuale e determinando una corsa verso il basso dei salari e delle garanzie. La sostituzione della fabbrica integrata con «catene globali del valore» basate sulle reti di subfornitura, inoltre, disorganizza e frammenta la classe operaia, inducendo nei lavoratori un atteggiamento che Hyman (1992) ha definito «politica del risentimento», una rabbia orientata non più verso l'alto, ma verso i propri pari o verso gli strati sociali più marginali, che li conduce a

delegittimare i sindacati e la politica di sinistra, percepiti come impotenti di fronte ai mutamenti in corso.

Non tutte le interpretazioni del rapporto tra globalizzazione e movimenti dei lavoratori convergono però nel decretarne la crisi irreversibile. Gli effetti della «gara al ribasso» potrebbero essere ostacolati, si sostiene, dal fatto che la produzione globale contribuisca a creare una classe operaia mondiale, soggetta a condizioni di lavoro e di vita simili (Robinson, Harris, 2000). La produzione su scala globale delle imprese multinazionali rende teoricamente possibile la difesa di interessi comuni tra lavoratori della stessa impresa. In secondo luogo, la frammentazione culturale dei lavoratori a livello mondiale non sarebbe superiore a quella che tra Ottocento e Novecento divideva i lavoratori di una stessa nazione. L'attuale diffusione di una cultura globale, soprattutto dovuta all'influenza dei mezzi di comunicazione e alla diffusione delle tecnologie comunicative, renderebbe le distanze culturali addirittura inferiori alle vecchie differenze intra-nazionali (Evans, 2010).

Se uno degli argomenti con cui si decreta la fine dei conflitti del lavoro è la riduzione del potere statale, si obietta che lo Stato nazionale è stato uno strumento utile a migliorare la condizione dei lavoratori solo in momenti circoscritti della storia contemporanea. Le politiche statali in materia di lavoro e di politica economica stanno inoltre raggiungendo livelli elevatissimi di omogeneità inter-nazionale, e questo non rende impossibile l'individuazione di rivendicazioni politiche del lavoro concertate a livello sovranazionale. La produzione *just in time* può incrementare la vulnerabilità del capitale alle possibili interruzioni del flusso di produzione, e la mobilità del capitale produttivo è limitata a un numero piuttosto ristretto di produzioni e servizi (Evans, 2010). Si sottolinea anche che a livello globale il numero dei lavoratori salariati non è mai stato elevato come oggi (tre miliardi), così come il numero di lavoratori iscritti a sindacati che partecipano a federazioni sindacali internazionali, che è di 150 milioni (Munck, 2010).

Secondo Silver, il luogo della ciclica ricostruzione della conflittualità del lavoro è quello dei settori industriali trainanti, come sono stati il tessile nel XIX secolo e l'automobile nel XX. Ciò fa prevedere all'autrice che la crisi dei movimenti del lavoro del tardo Novecento sia temporanea, e nuovi movimenti si costituiranno in quelli che diventeranno i settori trainanti della produzione globale. Come sempre, tale dinamica non

ha variabili solo economiche, ma dipenderà anche dai processi politici nazionali e internazionali.

Per quanto riguarda l'azione sindacale, nei paesi a capitalismo avanzato si registra una decrescita dei tassi di sindacalizzazione, che in paesi come la Francia scende a livelli vicini al 10 per cento (Visser, 2006), e una loro concentrazione nei settori più tradizionali (manifatturiero, trasporti, pubblico impiego). Negli ultimi tre decenni è cambiato anche il contenuto della contrattazione. Se fino agli anni settanta esso aveva un carattere acquisitivo, attualmente assume una dimensione prevalentemente difensiva, volta più a limitare i danni che a conquistare nuovi diritti (Baglioni, 2008). Le strategie dei sindacati per adattarsi (o reagire) alla nuova situazione sono tre (Borghi, Dorigatti 2011). La prima è quella di spostare l'azione sindacale dal conflitto alla cooperazione con l'impresa e con le istituzioni (Regini, 2003). La seconda è quella di concentrarsi, più che sulla costruzione di rivendicazioni collettive, sull'offerta individuale di servizi agli iscritti (Waddington, Hoffman, 2000). Nei paesi in cui è maggiore la debolezza istituzionale del sindacato (i paesi anglosassoni e i paesi del Sud del mondo), invece, si è diffuso un modello che viene definito *social movement unionism*. Il fatto che anche nei paesi europei i sindacati attraversino difficoltà, in particolare per la de-istituzionalizzazione delle relazioni industriali, ha reso la discussione sul *social movement unionism* attuale anche in questi paesi (Turner, 2007).

Gli elementi innovativi del *social movement unionism* risiedono nel rapporto tra attivismo e organizzazione, e nei repertori dell'azione collettiva. Le campagne di sindacalizzazione mirano a una forte mobilitazione della base, al rafforzamento delle capacità di auto-organizzazione del lavoro, a un coinvolgimento dei lavoratori nella contrattazione e nella definizione delle politiche del sindacato, ricercando in particolare la sindacalizzazione dei gruppi difficilmente raggiunti dal sindacalismo tradizionale: lavoratori a bassa qualifica e basso reddito, migranti, giovani, precari. Per quanto riguarda i repertori, queste organizzazioni ricorrono a quelli tipici dei movimenti sociali: campagne, azioni dirette, boicottaggi, appelli all'opinione pubblica, costruzione di coalizioni sociali¹. Le lotte trascendono la dimensione lavorativa e avvicinano l'identità di classe ad altre identità.

¹ Vedi per il caso americano Clawson (2003), per il panorama europeo e internazionale Clawson (2008), Upchurch, Taylor, Mathers (2009).

Questa forma di sindacalismo militante richiama le forme di azione del sindacalismo europeo delle origini. L'analogia va ricondotta all'oscillazione storica, tipica dell'azione sindacale come di altre forme di azione collettiva, tra movimento e istituzione: mentre dal dopoguerra agli anni settanta la forza delle organizzazioni sindacali ha permesso loro di acquisire centralità istituzionale, la successiva erosione di questa centralità tende a ricondurli a strategie di reclutamento e mobilitazione tipiche delle fasi precedenti, così come tipica del passaggio tra Ottocento e Novecento sono la radicale eterogeneità delle figure professionali, la precarietà diffusa, la mancanza di garanzie collettive, la scarsa istituzionalizzazione delle relazioni industriali.

Queste innovazioni sono state lette dalla letteratura recente confrontando l'approccio marxiano e l'approccio polanyano ai conflitti nel capitalismo. La «radice marxiana» del conflitto riguarda il conflitto tra classi all'interno del rapporto di produzione. Nella prospettiva di Polanyi, invece, il carattere fondamentale del capitalismo non risiede nello sfruttamento, ma nella mercificazione, in particolare in quella di beni che – come il denaro, la terra e il lavoro – possono essere considerate merci solo fittiziamente, provocando una crisi di riproducibilità sia di questi beni sia dei legami sociali. La storia del capitalismo è per Polanyi la storia di un doppio movimento, una dialettica tra movimenti storici di mercificazione (oggi incentrati su beni come la conoscenza e la salute) e contro-movimenti di resistenza sociale alla mercificazione, cioè di «difesa della società». Da Marx a Polanyi il luogo del conflitto si sposta dalla produzione al mercato e dalle classi alla società. L'accento è posto non più sui conflitti inerenti i rapporti di produzione, ma sulla costruzione di movimenti sociali inclusivi di interessi e orientamenti plurali, orientati alla de-mercificazione e alla democratizzazione della vita sociale. Prospettive recenti di analisi del lavoro (Buroway, 2010; Borghi, Dorigatti, 2011) indicano nell'intreccio tra la radice marxiana e quella polanyana dei conflitti moderni una possibile via di ricostruzione della difesa del lavoro.

In questo articolo ci proponiamo di analizzare in che modo questi fenomeni si manifestino in nuovo tipo di conflitto di lavoro: le lotte dei lavoratori contro la chiusura delle aziende. Cercheremo di analizzare quali siano i fattori alla base della mobilitazione collettiva, la presenza o l'assenza, nelle rappresentazioni dei lavoratori, di riferimenti al conflitto di classe, la vicinanza di queste mobilitazioni al paradigma del sindacalismo

tradizionale o a quello del *social movement unionism*, la prevalenza al loro interno della dimensione marxiana o polanyana del conflitto. Quest'analisi si baserà sullo studio empirico realizzato in un'azienda metalmeccanica della provincia di Milano.

2. La crisi e i conflitti di lavoro in Italia

Le recenti mobilitazioni contro la crisi, cioè contro la chiusura delle aziende o contro licenziamenti e cassa integrazione, sono numerose e hanno assunto diverse forme². Oltre alle tradizionali forme di vertenza e protesta (manifestazioni, scioperi), si osservano occupazioni, blocchi stradali e ferroviari, boicottaggi, sit-in, presidi permanenti, assemblee permanenti, marce, *flash mob*. Queste azioni ricorrono spesso a repertori che implicano rischi fisici per i lavoratori, la cui funzione è soprattutto quella di richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica (Ferrara, 2012). L'azione collettiva dei lavoratori, di fronte alla crisi, si caratterizza per un ricorso a repertori tipici più dei movimenti sociali che delle organizzazioni sindacali.

Alla base della moltiplicazione di repertori basati sull'occupazione prolungata di strutture fisiche delle aziende o delle aziende stesse, c'è un meccanismo tipico delle mobilitazioni collettive, quello della *diffusione* (McAdam, Tilly, 2001), grazie al quale l'esperienza di un conflitto significativo diventa un modello disponibile per situazioni analoghe. In questo caso il modello è quello dell'Innse, azienda metalmeccanica di Milano, occupata in seguito all'annuncio di chiusura da parte della proprietà. Nel 2008 cinque operai salirono su una gru alta 17 metri e ci restarono fino a quando una nuova proprietà si rese disponibile ad acquisire l'azienda.

Diversi casi simili si sono successivamente verificati. I tetti degli stabilimenti sono stati occupati alla Videocon di Anagni, alla Yamaha di Lesmo, all'Ispra di Roma, alla Novaceta di Magenta, alla Manflow di Trezzano sul Naviglio. In altri casi la «scalata» dei lavoratori ha riguardato monumenti o luoghi simbolo della città: i lavoratori dell'Agès di Torino sono saliti sul Lingotto, i lavoratori della Conus sul Gazometro di Roma, i lavoratori della Antonio Merloni di Nocera Umbra sul Campanaccio

² Per una panoramica descrittiva di alcuni dei casi più noti di mobilitazioni di questo tipo negli ultimi anni, vedi Giachetta (2012).

della città, quelli della Kss di Torino sulla torre della raccolta dell'acqua del Consorzio industriale. Le occupazioni sono state una pratica rilevante in diversi casi: il caso più noto è quello della Vynyls di Porto Torres, dove nel 2010 gli operai occuparono l'ex carcere dell'Asinara e realizzarono una sorta di reality show, al contempo ironico e iper-realistico, che chiamarono «L'isola dei cassintegrati»; i lavoratori Agile-Eutelia hanno occupato tutte le sedi dell'azienda in Italia; i lavoratori dell'Alcoa di Iglesias e Carbonia i traghetti per la Sardegna e il tunnel della miniera Serbariu nel Sulcis; i lavoratori Carbonsulcis una miniera in cui erano presenti esplosivi; la miniera di Villa Marina viene occupata dai lavoratori Rockwool; ai Cantieri Navali di Trapani si occupano prima l'azienda (per 23 giorni), poi una gru e infine una petroliera; Cinecittà è stata occupata per due mesi; i lavoratori Electa (settore finanziario) hanno seguito i lavoratori Vynyls nell'occupazione dell'isola dell'Asinara; i lavoratori della Fincantieri hanno occupato l'aeroporto a Genova e il porto ad Ancona; all'Ilva di Taranto sono stati occupati un cavalcavia, un ponte e un altoforno; alla Midal di Latina (distribuzione alimentare) il magazzino logistico è stato occupato per 25 giorni; alla Pnsac (imballaggi) di Mira un lavoratore ha occupato la torre della fabbrica; la Richard Ginori di Sesto Fiorentino è stata occupata per una settimana; la Tacconi Sud di Latina (settore tessile) per due anni; gli operai Vynyls di Marghera sono saliti per tre volte su una torcia a 150 metri di altezza, una volta sul campanile di San Marco e hanno occupato l'isolotto di San Giuliano.

Assemblee e presidi permanenti vengono organizzati alla Aiazzone di Pomezia, alla Global Business di Grugliasco (vedi paragrafo successivo), ai Cantieri Navali di Trapani, alla Euralluminia di Portovesme, alla Ratio Consulta di Catania, alla Rdb di Montepulciano, alla Richard Ginori, alla Rockwool, all'ospedale San Raffaele di Milano.

Vi sono inoltre diverse altre forme di azione non convenzionale. I lavoratori hanno organizzato blocchi stradali e ferroviari, irruzioni in eventi ufficiali di forte impatto mediatico (al Festival del Cinema di Roma e al Festival di Venezia), lunghe marce a piedi con diverse tappe (alla Basell di Terni e alla Midal di Latina). Nel 2011 le lavoratrici dello stabilimento Omsa di Faenza, in seguito all'annuncio della mobilità, lanciarono una campagna di boicottaggio dei prodotti Omsa e Golden Lady.

I casi citati hanno quattro caratteristiche comuni. In primo luogo, la mobilitazione nasce con l'obiettivo di salvare il proprio posto di lavoro e

rimane, nella maggior parte dei casi, limitata a questo obiettivo emergenziale. Il secondo aspetto è direttamente connesso a questo. Le organizzazioni sindacali raramente provano a connettere tra loro queste mobilitazioni e le loro rivendicazioni. Per questo motivo difficilmente esse esprimono rivendicazioni ed elaborazioni di ordine generale, e non attraversano quel processo di *risalita in generalità* dei registri discorsivi e rivendicativi che è uno degli elementi fondamentali per l'evoluzione in movimento sociale di un insieme di proteste specifiche (Boltanski, Thevenot, 2006).

In terzo luogo, molte di queste azioni comportano rischi per i lavoratori. A sua volta, questo elemento è legato al quarto: la mediatizzazione dell'azione collettiva. La necessità di raggiungere l'opinione pubblica attraverso i media induce una radicalizzazione delle forme espressive, che devono essere adatte a trasformarsi in notizia. Il corpo dei protagonisti dell'azione è una delle poche risorse che i lavoratori hanno a disposizione per ottenere visibilità e per affrontare il conflitto con le controparti. Secondo Ferrara (2012) e Curci (2013), la mediatizzazione dell'azione può determinare una contraddittoria spirale comunicativa: da un lato, può incentivare la ricerca di forme d'azione creative; dall'altro, richiede una progressiva radicalizzazione del carattere rischioso delle azioni. Una volta che il ciclo della notizia su una certa forma di azione si è esaurito, bisogna individuare forme di azione ancora più eclatanti che tornino a richiamare l'attenzione dei media, meccanismo che può subordinare i repertori e le tattiche di azione alla loro traducibilità in merce-notizia.

2.1. Il caso della Global Business di Grugliasco

Prima di occuparci del caso empirico al centro di questo contributo, approfondiamo le dinamiche e le caratteristiche di uno dei conflitti citati in precedenza, oggetto di uno dei pochi studi qualitativi attualmente disponibili su queste forme di protesta. Sara Curci (2012) ha realizzato uno studio etnografico sulla Global Business di Grugliasco. L'azienda, che assemblava gomme e cerchi per la Fiat, occupava 48 operai. Nel tempo ha mutato diverse volte ragione sociale e nel 2004, in seguito alla riduzione delle commesse Fiat, ha iniziato a fare ricorso alla cassa integrazione.

Nell'aprile 2010 l'azienda annuncia di voler chiudere lo stabilimento e lo chiude il giorno successivo. La produzione in realtà non cessa, ma viene interamente spostata alla Gsi di Volvera, a pochi chilometri di di-

stanza. Il giorno successivo i lavoratori avviano il presidio permanente con il sostegno della Fiom Cgil. Al presidio partecipa la gran parte degli operai e anche, soprattutto inizialmente, chi non prende abitualmente parte alle attività sindacali. Il presidio dura 52 giorni e ottiene un accordo sindacale che prevede il ricorso alla cassa integrazione in deroga fino all'ottobre 2012, 18 ricollocazioni, corsi professionalizzanti e una buonuscita per chi non viene ricollocato. Questo conflitto può essere quindi considerato un conflitto partecipato e almeno parzialmente efficace.

Vediamo in che modo Curci ne ricostruisce la dinamica e a quali fattori ne riconduce il successo. In primo luogo, i numerosi cambiamenti di ragione sociale e il ricorso alla cassa integrazione, significativo e ripetuto, avevano già fatto percepire a diversi lavoratori di essere in una situazione che poteva diventare altamente rischiosa per il proprio futuro lavorativo. I lunghi periodi di cassa integrazione, che, sottolinea Curci, implicano attesa, sospensione e incertezza radicale, rappresentano un importante momento di incubazione della futura mobilitazione.

In secondo luogo, alla Global Business è presente una significativa storia di conflitti anche in periodi di normale produzione. I lavoratori iscritti alla Fiom, che costituiranno il nucleo più attivo del presidio, sono un gruppo compatto, capace di impostare e gestire la conflittualità con l'azienda. Il conflitto ordinario assumeva anche le forme «invisibili» del rallentamento della linea e dell'errore volontario. Non tutti gli operai, però, sono vicini al sindacato. Si verifica anzi una dinamica di polarizzazione tra i lavoratori sindacalizzati e quelli più vicini all'azienda, una divisione tra un *ingroup* (il «noi» che sarà alla base del presidio) e un *outgroup* (il «loro», che comprende sia la proprietà e la direzione sia gli operai a loro più vicini, che il primo gruppo stigmatizza come «banda del capo»). Questa polarizzazione è sempre un importante fattore di mobilitazione, perché rafforza l'identità e l'unità dei soggetti più attivi.

Le modalità con cui la chiusura della fabbrica si concretizza costituiscono un ulteriore fattore di mobilitazione. L'azienda annuncia la chiusura senza alcun confronto con i lavoratori e con le rappresentanze sindacali, e il giorno dopo la chiude effettivamente. Un comportamento illegale, perché la chiusura non è preceduta da una comunicazione dei licenziamenti ed è concomitante all'apertura di un nuovo sito. Le modalità con cui si realizza trasformano la rabbia e l'incertezza accumulate negli anni in una reazione immediata, che avvicina alla protesta anche chi era

considerato parte della «banda del capo». A incentivare ulteriormente la rabbia e la reazione immediata dei lavoratori contribuisce anche la scoperta che la produzione prosegue in un altro stabilimento, e che quindi la decisione di chiudere la fabbrica di Grugliasco è da considerare una «vendetta» della proprietà contro lavoratori considerati eccessivamente conflittuali. È proprio l'illegittimità formale della chiusura, d'altra parte, l'elemento decisivo che consentirà ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali di costringere la proprietà a un accordo.

Secondo Curcio due sono le caratteristiche essenziali dell'esperienza del presidio dal punto di vista della soggettività collettiva. In primo luogo, il presidio diviene *communitas*, luogo di riappropriazione dello spazio di lavoro, momento di decostruzione dei ruoli, delle gerarchie e delle rappresentazioni ordinarie e possibilità, per gli attori, di sperimentare nuove forme di relazione sociale e di espressione individuale e collettiva. Dall'altro lato, Curcio sottolinea una differenza radicale tra mobilitazioni come questa e le mobilitazioni operaie del passato. La lotta in questo caso non è «futuro-orientata», i soggetti che la animano non pensano nei termini di una società futura da costruire. L'orizzonte sindacale e politico dell'azione è schiacciato dall'emergenza, dalla precarietà, dall'incertezza e dalla crisi generale della cultura critica. Nonostante questo, molti presidianti raccontano la mobilitazione come una delle esperienze fondamentali della propria vita, e sia la smobilitazione del presidio sia la successiva dispersione del gruppo suscitano rimpianto.

3. Il caso Jabil

Il presidio dei lavoratori della Jabil è a Cassina de' Pecchi (Milano). Questa azienda, specializzata nella produzione di ponti radio, nasce nel 1964 ed è inizialmente proprietà della Marelli. Da allora si sono succedute diverse proprietà: Gte, Siemens, Italtel, di nuovo Siemens. Nel 2007 l'azienda è acquisita da Nokia Siemens Networks. Al momento il sito occupava circa 1.300 persone e aveva in sé l'intera filiera produttiva. Nel 2007 Nokia Siemens riduce di 2.000 unità i propri organici in Italia. Nel sito di Cassina cede a Jabil la produzione dei ponti radio, mantenendo solo le funzioni non produttive. Jabil è una società manifatturiera che produce per conto terzi. Nel 2008 Jabil chiude il sito di Mapello (Berga-

mo) che occupava 280 lavoratori: 107 di loro vengono distaccati nel sito di Cassina de' Pecchi. A marzo 2009 l'azienda avvia la procedura per 13 settimane di cassa integrazione; a luglio viene siglato un accordo per la mobilità di 35 lavoratori; a settembre l'azienda procede a un secondo ciclo di 13 settimane di cassa integrazione.

Nell'aprile 2010 Jabil comunica che è in atto la cessione dei siti italiani e francesi, e che il soggetto che «rileverà» il pacchetto azionario al 75 per cento è il fondo di *private equity* americano Mercatech. Il sito Jabil di Cassina de' Pecchi diventa così Competence Italia. Competence evidenzia in poche settimane problemi a pagare fornitori e gestori di servizi, fermando di fatto le produzioni. Sono a rischio anche le retribuzioni dei dipendenti. A febbraio 2011 Jabil comunica che ha riacquisito dal fondo Mercatech la proprietà dei siti italiani e francesi. La gestione Competence porta in pochi mesi all'accumularsi di oltre 80 milioni di euro di debiti. Nel giugno del 2011 Jabil tenta di trasferire parte dei macchinari nel proprio stabilimento in Ungheria e la Fiom decide di stabilire un presidio permanente davanti ai cancelli della fabbrica. A dicembre arrivano a tutti i lavoratori le lettere di licenziamento. La fabbrica viene occupata il giorno stesso per impedire che la proprietà trasferisca i macchinari, vanificando l'ipotesi di un nuovo progetto produttivo.

3.1. Dinamica del conflitto

Il presidio Jabil è attivo da 24 mesi. A esso hanno partecipato e partecipano decine di lavoratori. I suoi obiettivi finora sono stati raggiunti: la presenza del presidio ha impedito che la destinazione d'uso dell'area cambiasse da industriale a immobiliare; alla proprietà è stato impedito di trasferire i macchinari; nel corso del 2013 in questi stabilimenti dovrebbe essere avviato un nuovo progetto produttivo che coinvolgerà i lavoratori partecipanti al presidio. Una mobilitazione, dunque, duratura, partecipata (seppure in modo decrescente con il passare dei mesi) ed efficace. La prima domanda che ci poniamo è quali siano state le condizioni che hanno consentito a questa lotta di raggiungere questi tre obiettivi³.

³ L'analisi si basa su una ricerca svolta tra il maggio e il dicembre 2012. Sono state realizzate nove interviste semi-strutturate. Tra gli intervistati sette sono operai, di cui quattro dello stabilimento di Cassina (identificabili nel testo con la sigla OC), tre provenienti dallo stabi-

Nella fabbrica era presente una tradizione di solidarietà e di mobilitazione, percepita con nettezza dai lavoratori che facevano il loro ingresso in azienda: «io sono arrivata nell'85. In produzione eravamo 800 persone. Ho sentito subito la cultura storico-sindacale comunicata dai colleghi. C'era molto passaggio orale di questa storia. L'ambiente era molto sindacalizzato, io all'inizio assolutamente non lo ero, l'ho assimilato qui. La prima cosa che ho assimilato è il senso di solidarietà, che è tornato buono anche alla fine» (OC1, 47 anni).

La realtà dello stabilimento cassinese viene percepita così dai lavoratori provenienti dallo stabilimento di Mapello: «all'inizio non mi piacevano molto (i lavoratori di Cassina, ndr): aggressivi, sciopero di qui, sciopero di lì, erano esagerati. O stavi con loro o avevi vita brutta. Se non partecipavi agli scioperi avevi quasi paura... Abbiám detto: dobbiamo affiancarci a loro, se no ci facciamo la guerra tra di noi e diventa impossibile venire a lavorare, abbiamo dovuto scegliere da che parte stare, anche perché qui i colleghi erano forti» (OM1, 44 anni).

Il dato di una forte sindacalizzazione va però relativizzato. Secondo un delegato sindacale storico dell'azienda: «noi, rispetto ad altre aziende della zona, non avevamo un tasso di iscrizioni alto, anzi eravamo sotto la media, 120 iscritti su circa 300 lavoratori nella produzione. Molti sono sempre stati disattenti alle questioni sindacali e si sono attivati e iscritti solo quando è stato chiaro che si stava chiudendo. Le mobilitazioni e gli scioperi però hanno sempre funzionato, anche perché tenevamo tutti fuori con i picchetti» (OC5, 59 anni).

Più che di un grado elevato di sindacalizzazione, si può parlare di una minoranza attiva capace di mobilitare e di essere efficace nel raggiungimento dei risultati. I lavoratori intervistati pensano di aver lavorato in una fabbrica che garantiva, grazie alle mobilitazioni sindacali, buone condizioni di lavoro ed elevate garanzie collettive. Tutto cambia quando subentra Jabil: «ti facevano sentire che eri sotto di loro, erano villani, pieni di sé. La mia capa aveva dei modi terrificanti, l'ho subito detestata, parlava come se uno parlasse con uno scarafaggio o un topo. Ci stavano molto più addosso rispetto ai capi di prima sulle cose più banali, come le

mento Jabil di Mapello (OM), e due impiegati di Cassina (IC). Oltre alle interviste, l'analisi è stata formulata anche sulla base delle diverse discussioni informali cui si è assistito frequentando il presidio.

pause caffè, le parole tra colleghi, e ogni minimo errore era una scusa buona per riprenderti davanti a tutti. Questi poi producevano di tutto, per noi è stato uno stravolgimento professionale grandissimo, fare lavorazioni del cavolo, squalificanti in confronto a quello che facevamo prima. Gente diplomata, sempre stata in collaudo, si ritrovava a fare il lavoretto dei lampioni, mentre prima c'era specializzazione, lavori gratificanti, tecnologie d'avanguardia» (OC3, 51 anni)

Le parole di questa operaia, rappresentative del pensiero degli operai intervistati, evidenziano elementi importanti nella costruzione della mobilitazione successiva: tra Jabil e i lavoratori di maggiore esperienza nasce subito una contrapposizione notevole sulle forme e sui contenuti del lavoro. Sono decisivi sia il mutamento del clima interno sia la dequalificazione professionale provocati dal cambio di proprietà. Quest'ultimo aspetto è particolarmente importante, perché la totalità degli intervistati mostra orgoglio per le abilità di lavoro personali acquisite nel tempo e per la qualità della produzione. L'identità legata al tipo di lavoro, la subcultura professionale e la consapevolezza di svolgere funzioni produttive importanti sono sempre stati elementi centrali nella costruzione della cultura operaia, e in questa vicenda sono stati sensibilmente intaccati dall'ingresso di Jabil.

Gli operai e i dirigenti provenienti da Mapello sono percepiti, dai dipendenti di Cassina, come «antropologicamente» diversi da sé. Per gli operai di Cassina gli operai di Mapello dicono sempre sì, non fanno conflitto, non fanno valere i propri diritti; i dirigenti, oltre a essere autoritari, parlano una lingua straniera che qualche lavoratore definisce ironicamente «jabiliano», riferendosi a una sorta di dialetto aziendalistico infarcito di neologismi anglosassoni. Si crea una contrapposizione noi/loro che rafforza l'identità dei lavoratori di Cassina, alimentandone la propensione al conflitto.

Un primo scontro importante avviene nel 2010. La proprietà decide una modifica dei turni di lavoro, che dovrebbero essere adeguati a quelli prima vigenti nello stabilimento di Mapello. La Fiom e i lavoratori ex Nokia rifiutano il nuovo orario. La proprietà si rivolge allora ai lavoratori di Mapello, che sono teoricamente disposti ad accettare un regime orario per loro abituale, ma nello stesso tempo si sentono usati contro gli altri lavoratori. Questo errore della proprietà avvicina per la prima volta i due gruppi: «ci ha dato fastidio che l'azienda è venuta da noi perché i cassine-

si non accettavano gli orari. Anche se eravamo abituati a quegli orari, e mi piacevano. Il modo è stato: volevano qualcosa, andiamo da loro di Mapello che ci dicono sempre di sì. È stato lì che ci siamo avvicinati ai cassinesi e alle loro modalità più conflittuali» (OM2, 37 anni).

La Rsu indice uno sciopero a oltranza: la fabbrica è bloccata per due giorni dai lavoratori, sostenuti da forze politiche e sociali della zona, finché la proposta non viene ritirata. Il sindacato riesce così a inviare un segnale di forza che comunica ai lavoratori meno sindacalizzati una sensazione di efficacia dell'azione collettiva.

I delegati sindacali e i lavoratori più esperti comprendono che la cessione di Nokia a Jabil è un viatico alla chiusura del ramo produttivo. Hanno quattro anni per rendere i lavoratori consapevoli di questo rischio e per costruire le condizioni della mobilitazione successiva. Jabil ricorre alla cassa integrazione e non lavora per ottenere nuove commesse. Successivamente l'azienda è venduta a Competence, per poi tornare a Jabil. Quest'ultimo passaggio convince anche i lavoratori meno attenti che è in gioco l'esistenza dell'azienda, elevando la disponibilità all'azione collettiva di una fascia ampia di lavoratori: «quando abbiamo capito che ci volevano fregare abbiamo iniziato ad alzare la voce col supervisor, cosa mai successa prima per noi di Mapello, e a partecipare alle iniziative. Vedi il tuo collega da 15 anni che difendeva il superiore e ti negava tutto quello che si respirava. È stato decisivo capire che la ditta ti vuole fregare, buttare» (OM1, 44 anni).

L'indizione dell'assemblea permanente dei lavoratori e la costruzione del presidio avvengono quando Jabil tenta di trasferire parte dei macchinari nello stabilimento ungherese: «il presidio parte a luglio 2011. Jabil dice “dobbiamo portare via parte dei macchinari che servono a collaudare le piastre, perché in Ungheria si sono guastate”, noi abbiamo detto no, perché la direzione che si prendeva era chiara. Lì è iniziata l'assemblea permanente nella saletta Rsu. Poco dopo abbiamo costruito il presidio. Si dormiva in fabbrica per vigilare che non uscisse niente. Già c'era stato il passaggio Competence e il ritorno di Jabil, la situazione era molto compromessa. A settembre Jabil dichiara l'intenzione di chiusura della nostra fabbrica. Il giorno stesso in cui la fabbrica a dicembre è stata chiusa, l'abbiamo occupata» (IC1, 46 anni).

Questi, dunque, i fattori che hanno consentito ai lavoratori Jabil di intraprendere un'azione duratura, partecipata ed efficace: la struttura di una

fabbrica «fordista» in cui è presente una tradizione di mobilitazione sindacale; la presenza di un'identità lavorativa basata sull'abilità e la competenza; lo scontro tra questa tradizione e la proprietà Jabil sin dal suo ingresso, rafforzato da un sentimento di «alterità antropologica»; il lungo tempo trascorso tra il rischio di chiusura e la chiusura effettiva; l'esistenza di un modello come l'Insse; la forte presenza a sostegno del presidio della Fiom Cgil, oltre che di alcuni lavoratori che avevano partecipato alla vicenda dell'Insse. È interessante notare che alcuni di questi elementi sono presenti anche nel caso della Global Business: una tradizione di conflittualità e di contrapposizione con la controparte, sostenuta da una minoranza attiva coesa e capace di coinvolgere i lavoratori; il tempo trascorso tra i primi segnali di crisi e la chiusura; la presenza di una polarizzazione interna; il sostegno della Fiom. La presenza di fattori di mobilitazione comuni ai due casi conferma la loro importanza per la riuscita di queste mobilitazioni.

Per quanto riguarda i repertori di azione e l'alternativa, delineata dalla letteratura, tra sindacalismo tradizionale e *social movement unionism*, in questo conflitto sono presenti entrambi. Il presidio Jabil è un presidio della Fiom, non sarebbe stato costituito né sarebbe durato senza il contributo di questo sindacato, di cui i lavoratori hanno grande fiducia. Tuttavia la mobilitazione ricorre anche a tecniche e repertori tipici dei movimenti sociali: l'occupazione, il presidio permanente, l'appello all'opinione pubblica. Questa iniziativa, come altre in Italia, sembra quindi avvicinare i due modelli di azione sindacale. L'ibridazione dei due modelli può essere considerata una delle ragioni della sua efficacia, perché consente di unire l'organizzazione e la stabilità della struttura sindacale alla diffusione della capacità di iniziativa alla base dei presidianti.

3.2. *Un conflitto di classe?*

La reazione dei lavoratori alla chiusura dell'azienda rappresenta certamente un conflitto. La sua posta in gioco empirica è la possibilità che nell'area sorgano nuovi progetti industriali. La posta in gioco simbolica riguarda la proprietà stessa: i terreni, lo stabilimento, i macchinari, la produzione, le storie professionali che si sono identificate con quel luogo, sono una «merce» disponibile alla proprietà e a potenziali progetti di natura commerciale o immobiliare, oppure «appartengono» anche a lavo-

ratori che hanno speso lì gran parte della propria vita professionale? Questa sembra essere la sfida simbolica lanciata dai presidianti.

Ma di che tipo di conflitto si tratta? I lavoratori lo percepiscono come un conflitto che divide i membri di due gruppi sociali o come un conflitto contingente tra la proprietà di *quella* impresa e *quei* lavoratori? Lo percepiscono, cioè, come un conflitto di classe? Mann (1973) ha individuato quattro elementi alla base della coscienza di classe. L'identità, cioè la definizione di se stessi come classe lavoratrice. L'opposizione, cioè l'identificazione dei capitalisti e dei loro alleati come propri antagonisti. La totalità, cioè l'assunzione dei primi due elementi come caratteristiche determinanti della propria posizione sociale. Infine, la concezione globale di una società alternativa. Vediamo cosa emerge su questi punti dalla ricerca empirica.

Come abbiamo già visto, è presente tra i lavoratori un'identificazione piuttosto forte con la propria attività. Questo elemento, però, raramente diventa la base di un'identificazione più larga rispetto al gruppo dei presidianti. Solo un'intervistata ha impiegato il termine «classe». Per il resto, l'identificazione più ampia è stata questa: «la parola metalmeccanico fa parte della mia identità, con la M maiuscola, intendo tutti i lavoratori del settore, da chi disegna a chi fa, un mondo variegato e simbiotico. C'entra molto la manualità ma non c'è solo quello, vuol dire la mia vita, la mia identità. Metalmeccanico per me significa fermezza nell'essere, ti basta un termine con una persona e ti capisci al volo» (OC1, 47 anni).

La stessa lavoratrice, però, aggiunge: «classe... cosa intendiamo? I metalmeccanici non sono una classe, la definizione di classe me la dovrei inventare in questo momento... cosa mi accomuna a un metalmeccanico dell'Italsider? Essere metalmeccanici, aver lottato per lo stesso contratto, metalmeccanico è sinonimo di lavoro serio. Classe operaia, invece, è riduttivo, è come recintare persone che lavorano per vivere, come fai a recintare tutto nell'etichetta classe operaia?».

Uno dei delegati sindacali Fiom, la cui leadership è fortemente riconosciuta all'interno del presidio, interviene così sull'argomento: «devo prendere decisioni per 170 iscritti Fiom, ho la responsabilità di soluzioni concrete, devo stare sempre con i piedi per terra. Faccio fatica a pensare a discorsi generali come il capitalismo, la classe, la lotta di classe, mi aggrappo alla realtà, a ogni piccola cosa che avviene a tuo favore. Noi quello che potevamo fare lo stiamo facendo, di questo devo essere orgo-

glioso, senza aggrapparmi a ideologie o a discorsi sul capitalismo, vado nel concreto, sono qui, tutto quello che mi può portare a risolvere questa situazione mi va bene. Senza presidio tanti sarebbero entrati in depressione: vieni qui e sai che se hai problemi qualcuno te li risolve, e io devo pensare a questo» (IC1, 46 anni).

Questo brano è molto importante per sottolineare un aspetto centrale in lotte come questa. I lavoratori licenziati vivono la propria situazione come potenzialmente catastrofica, e altrettanto catastrofica pensano sia la situazione del paese. Non è un caso che la maggior parte dei presidiati abbia almeno 45 anni, cioè faccia parte di quella fascia di lavoratori per cui è difficile essere ricollocati. Si pongono problemi urgenti e decisivi che riguardano la possibilità di avere un reddito per vivere. Una delle acquisizioni delle ricerche sulla mobilitazione collettiva è che la partecipazione radicalizza il punto di vista delle persone, definendo identità collettive più vaste di quelle originarie. Da questa ricerca, invece, emerge che in una situazione di radicale emergenza è difficile che ci si interessi a generalizzazioni e astrazioni politiche e culturali, o che ci si avvicini a identità vaste come quella di «classe». Soprattutto se queste generalizzazioni hanno, come oggi, una legittimità sociale e una «struttura delle opportunità simboliche» pressoché nulle. Ciò che conta per i presidiati è raggiungere l'obiettivo che tiene insieme persone anche molto distanti tra loro da un punto di vista politico, e che è di importanza decisiva per la propria vita.

La debolezza dell'identità di classe è evidente laddove i lavoratori definiscono il proprio livello di antagonismo nei confronti degli imprenditori. In generale, questo antagonismo è debole o assente. Prevale l'idea di un'alleanza tra imprenditori e lavoratori per cercare di tenere aperte o riaprire le imprese: «adesso mi preoccuperei soprattutto di far riaprire le aziende, meglio prendere anche solo 1.000 euro al mese ma avere il lavoro, risolviamo un problema alla volta. Marchionne, per esempio, è uno che ci sa fare, non vedo tutto questo sfruttamento, io sarei fiera di lavorare in Fiat, e se questo mi dà la possibilità di fare dieci ore di lavoro, gli straordinari quando voglio, beati i suoi dipendenti che sono rimasti lì» (OM1).

Il sentimento di non-antagonismo con le classi superiori si presenta però in modo sfaccettato, come esemplifica questo brano: «se si superasse la divisione tra lavoratori e imprenditori le cose andrebbero meglio.

Ora io non mi sento parte di niente di più vasto rispetto a questa situazione, vivo nel mio piccolo, non pretendo chissà che cosa, sono legata alle persone che conosco personalmente e che vedo qui nel presidio. Questo schieramento “noi gente normale-quelli che stanno bene”, se ci dessimo una mano, andremmo avanti meglio. Ma quelli non si abbassano. Io gli imprenditori non li considero avversari, ma molto diversi da noi sì» (OC3, 48 anni).

I lavoratori percepiscono ancora un sentimento di alterità sociale nei confronti delle élite, ma questo atteggiamento difficilmente assume una dimensione politica. Anzi, in certi casi i lavoratori sembrano aver interiorizzato l'ideologia d'impresa: «è lo Stato che ci ha ridotto così, tutti, hanno fatto scappare tutte le aziende per le tasse troppo alte, se davano degli incentivi... le aziende non hanno torto, se fossi un'imprenditrice, con le tasse che hanno, andrei dove le tasse non ci sono. Si sarebbe anche potuto abbassare gli stipendi, io avrei accettato» (OC4).

Un sentimento di alterità sociale è presente come «differenza antropologica», come insieme di abitudini, stili di vita e linguaggi, e come appartenenza a un mondo sociale costruito attorno a una specifica attività di lavoro. Grazie alla lotta in cui i lavoratori sono impegnati, il senso di solidarietà si può estendere ai lavoratori coinvolti in vertenze simili alla propria. Tuttavia, sia questa identità sia il sentimento di alterità non diventano, se non in una componente limitata degli attivisti, elementi così forti da definire l'identità sociale degli attori e una visuale «partigiana» sulla società e sui conflitti che la innervano.

Questa debolezza dell'identità e del sentimento di alterità è visibile anche quando ai lavoratori si chiede di individuare i responsabili della situazione in cui si trovano e della recessione. La risposta unanime dei lavoratori è: la colpa è dei politici. Il loro avversario sociale non è, in prima e spesso nemmeno in seconda battuta, l'élite economica nazionale e sovranazionale, ma un ceto politico descritto come parassitario e corrotto. Tuttavia, gli stessi lavoratori fanno diverse affermazioni utili ad approfondire l'origine dell'attuale crisi di autorità del Politico. La politica è considerata corrotta e parassitaria, ma è anche considerata colpevole di: non aver protetto i lavoratori dalle conseguenze della globalizzazione, prevedendo ad esempio meccanismi che ostacolano le delocalizzazioni; aver lasciato che interi settori sparissero dal tessuto industriale nazionale; essere subalterna agli interessi degli attori economici; essere del tutto di-

sinteressata ai bisogni della parte meno abbiente della società. Se l'avversità alla politica è espressa prevalentemente sul piano morale della frattura tra legalità e illegalità, le interviste fanno emergere sotto questa superficie uno sfondo in cui la critica è sostanziata dall'ostilità alle politiche economiche e sociali degli ultimi decenni.

Esemplifica la copresenza dei due livelli, e il fatto che il secondo determini in buona misura il primo, questo brano di intervista: «prima almeno rubavano con intelligenza e ti facevano sopravvivere. Questi non hanno l'intelligenza di rubare facendo sopravvivere la classe operaia. Se l'avessero fatto avrebbero potuto andare avanti a rubare come prima altri trent'anni. Adesso invece rubano, e in più per i loro interessi, hanno portato un'intera nazione... l'hanno affossata... eravamo una nazione produttiva e l'hanno affossata completamente, per i loro interessi» (OC2).

Si dà per scontato che gli imprenditori e gli attori economici agiscano in vista del profitto, quindi non è a loro che si imputa la situazione in cui ci si trova. La si imputa invece alla politica, perché non ha impedito che questi interessi diventassero l'unico criterio di regolazione sociale. Rispetto al sentimento di alterità sociale, è come se «i politici» occupassero il posto di una classe antagonista, di un avversario sociale globale, che comprende in sé gli aspetti delle élite economiche considerati più pericolosi per i propri interessi e bisogni. La critica alla società del profitto e alla mercificazione del lavoro non scompare, ma è riassorbita nella critica del sistema politico, che riconduce a sé anche gran parte del sentimento di alterità sociale e di opposizione tra l'«alto» e il «basso», un tempo indirizzati verso i principali attori economici. Il conflitto di classe è *deviato*, anche grazie al ventennale lavoro dei media in questa direzione, dalla sfera economica alla sfera politica.

Un'analoga ambivalenza la si osserva rispetto al quarto degli elementi che Mann identifica come costitutivi della coscienza di classe: una visione globale della società e della sua potenziale trasformazione. Questa visione è generalmente assente tra gli attori: un fenomeno che si è osservato anche nel caso della Global Business. Così come è sostanzialmente assente la richiesta di una trasformazione sociale radicale. Le aspirazioni nei confronti della società si limitano il più delle volte a obiettivi minimalisti coerenti con la riconquista di una condizione personale ordinaria. Tuttavia emerge un'ambivalenza: il minimalismo cela una tendenza a mutamenti più radicali, in certi casi quasi «palingenetici», che riguardano

sia la politica sia la società: «basterebbe far funzionare le cose. Rosso, bianco, giallo, basta saper inquadrare bene, avviarci bene, farci funzionare, perché va tutto allo sfascio, tutti i settori. Che siano in grado di far andare avanti il paese come si deve, ci stiamo infangando, la cassa integrazione finirà, saremo tutti licenziati. Ultimamente non ho fiducia politica in nessuno. Ce la dobbiamo fare noi cittadini, da soli, dal basso. Per come sono io no, io non sono in grado, per timidezza... ma ti seguirei ovunque se tu sei un cittadino che si impegna per costruire veramente qualcosa di nuovo» (OC3, 55 anni).

All'enunciazione *non-partisan* del «basterebbe farci funzionare», segue l'affermazione che la politica rappresentativa abbia esaurito ogni funzione e che tocchi ai cittadini organizzarsi direttamente. Sono presenti tra i lavoratori l'idea di un azzeramento-ricostruzione della politica democratica, aspirazioni a stili di vita radicalmente alternativi a quelli dominanti, speranze che le sofferenze diffuse si trasformino in conflitti estesi e significativi: «purtroppo a volte per cambiare i pensieri di chi è al potere ci vuole una grossa massa che si muove, una forza di popolo. La mia idealità è quella di una società più giusta, equa, pura. Andare avanti così non è sostenibile economicamente e psicologicamente, si stanno distruggendo valori come gli amici e la famiglia, si insegna che il serpente grande mangia il piccolo, ma così non è una società civile, è una società che si autodistrugge. Manca una visione globale della società, della buona solidarietà e della prosperità» (IC2).

«Ho imparato che puoi ottenere qualcosa se si è uniti sullo stesso obiettivo. Fosse una cosa di tutti si otterrebbe molto di più, se nel totale tutti facessero quello che facciamo noi per il nostro posto di lavoro. Tutti nel senso: i cittadini in tutti i settori, i lavoratori che non accettano la chiusura, ma anche più in generale, per la situazione che si sta vivendo, devi dire siamo tutti col culo per terra, spingere anche quelli un po' frenati. Ci vorrebbe un blocco generale del piano inferiore della società... una cosa generale di tutti indipendentemente da destra e sinistra» (OM2).

«Dobbiamo arrivare a sparare? Negli anni settanta sparavamo per ideologia politica, adesso non ne abbiamo più, dobbiamo sparare per fame? Guarda che è peggio. Ammazzi anche il vicino di casa» (OC2).

«Deve passare il messaggio che queste esperienze e doti umane che noi abbiamo sviluppato in tutti questi anni di lavoro sono beni comuni come l'acqua, le telecomunicazioni, l'agricoltura, un sacco di altre cose.

Se tu le disperdi, alle nuove generazioni non puoi passare l'abilità e l'amore per fare le cose. Questo concetto di bene comune mi piacerebbe molto che passasse. Condivido molto le lotte per l'acqua, per i beni comuni, non come metalmeccanica ma come me stessa, sto con i No-Tav, i No-Tem. La comunanza è qui: lo smantellamento, sia del territorio che delle capacità di lavorare» (OC1).

4. Conclusioni

I lavoratori della Jabil non vivono il loro conflitto come un conflitto di classe. Nessuno dei quattro elementi individuati da Mann è presente in modo significativo. Tuttavia, il quadro non è del tutto lineare. Vi sono elementi riconducibili a un'identità collettiva sia rispetto alla prestazione lavorativa, al settore industriale e alla propria categoria sindacale, sia rispetto al senso di appartenenza, se non a una classe sociale, a una «posizione» sociale, che è quella del basso della società, di coloro che sono esclusi – economicamente e politicamente – dal benessere e dal privilegio, tra i quali si auspica che cresca una capacità di mobilitazione unitaria indirizzata a cambiamenti anche significativi della vita sociale. I protagonisti di questa vicenda si sentono e si definiscono certamente dei lavoratori, basando su questa definizione una parte consistente delle proprie rivendicazioni, ma sul piano politico tendono a riferirsi più alla figura del cittadino che a quella dell'operaio o del lavoratore. Il conflitto che immaginano è espresso nei termini di uno scontro popolo-contro-blocco di potere più che del conflitto classe-contro-classe, ed è sulla base di questa linea di frattura che sono immaginati i lineamenti del cambiamento sociale auspicabile. La figura del cittadino diviene più adatta, rispetto a quella del lavoratore e dell'operaio, a permettere a questi attori di unificare l'esclusione politica (la lontananza dal sistema rappresentativo e dai partiti) e l'esclusione dal benessere e dalla sicurezza economica.

È presente una fortissima contrarietà nei confronti delle politiche economiche degli ultimi decenni e dell'intreccio tra politica ed economia, e sono emerse speranze di cambiamenti radicali riguardanti l'economia e la politica. Seppure queste speranze non si presentino in modo omogeneo e con un segno univoco, questi lavoratori si definiscono disponibili a una mobilitazione generale di segno conflittuale, se questa prospettiva

fosse indicata da forze sindacali, sociali e politiche (già esistenti o, ancor più, da costituire su nuove basi) capaci di riscuotere la loro fiducia, e se essa apparisse non minoritaria e non eccessivamente ideologica. Questo tipo di conflitto è più vicino al paradigma polanyano che a quello marxiano. La sua cornice simbolica sembra essere, più che il tema dello sfruttamento, quello della mercificazione, cioè il fatto che il proprio posto di lavoro, il contenuto del lavoro, le storie professionali che hanno vissuto nella fabbrica e la fabbrica stessa possano essere comprati, svalorizzati e venduti come una merce sottoposta ai soli meccanismi di mercato, invece che assumere una dimensione politica che li consideri elementi del contratto sociale, la cui regolamentazione e protezione inerte allo Stato.

I lavoratori immaginano spesso, come reazione alla crisi economica e sociale, un vasto movimento costituito dai cittadini che per diversi motivi siano collocabili negli strati bassi della scala sociale, da tutti coloro che non partecipano alle dinamiche del potere e non hanno le risorse per influenzarlo, e dai movimenti già esistenti che difendono beni riconosciuti come appartenenti alla collettività (acqua, territorio ecc.). Non prevalentemente, quindi, come un conflitto di classe. Va aggiunto però che la riuscita della mobilitazione deriva da un intreccio tra la radice polanyana e quella marxiana del conflitto. Se la prima ne esprime l'orientamento culturale prevalente, abbiamo visto che i fattori di mobilitazione sono in gran parte riconducibili alla presenza, nella fabbrica, di una tradizione di conflitti *dentro* la produzione e contro lo sfruttamento del lavoro, come la mobilitazione contro gli orari di lavoro proposti da Jabil. La presenza di questo tipo di conflittualità, come abbiamo visto, è stata un elemento centrale anche nel caso della Global business.

Si tratta di un intreccio, dunque, in cui la tradizione del movimento dei lavoratori non scompare. La frattura tra «alto» e «basso», tra subalterni e dominanti, è ricompresa nei lineamenti di un orientamento politico-culturale che è attualmente solo in gestazione, «in cerca di autore», ma che appare disponibile a una mobilitazione di ampia portata che abbia al centro la distribuzione del potere e della ricchezza. A condizione, però, che le forme di questa mobilitazione sembrino adeguate ai cambiamenti sociali, politici e culturali della società.

Riferimenti bibliografici

- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Bartolini S. (2000), *The Political Mobilization of the European Left, 1860-1980. The Class Cleavage*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Boltanski L., Thevenot L. (2006), *On Justification: Economies of Worth*, Princeton, Princeton University Press.
- Borghi V., Dorigatti L. (2011), *Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, 123.
- Buroway M. (2010), *From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies*, in *Global Labour Journal*, 2.
- Clawson D. (2008), *Neo-liberalism Guarantees Social Movement Unionism*, in *Employee Responsibilities and Rights Journal*, XX, 3.
- Clawson D. (2003), *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*, Ithaca, Cornell University Press.
- Curci S. (2013), *Nuove soggettività e relazioni tra i meccanici a Torino*, in *Alternative per il Socialismo*, 25.
- Curci S. (2012), *Davanti e dentro la fabbrica: nuove soggettività e relazioni tra i lavoratori metalmeccanici a Torino*, paper presentato al XXVI Congresso nazionale Sisp.
- Evans P. (2010), *Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses*, in *Global Labor Journal*, I, 3.
- Ferrara A. (2012), *L'appello all'opinione pubblica come nuova forma di mobilitazione operaia: prospettive e limiti*, paper presentato al XXVI Congresso nazionale Sisp.
- Gallino L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* (intervista a cura di P. Borna), Roma-Bari, Laterza.
- Giachetta M. (2012), *Assalto al cielo. La classe operaia va sui tetti*, Roma, Fandango.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechofer F., Platt J. (1968), *The Affluent Worker*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Harvey D. (2010), *L'enigma del capitale*, Milano, Feltrinelli.
- Hobsbawm E. (1984), *Studi di storia del movimento operaio*, Torino, Einaudi.
- Hyman R. (1992), *Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class*, in Regini M., *The Future of Labour Movements*, Newbury Park, Sage.
- Mann M. (1973), *Consciousness and Action Among the Western Working Class*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- McAdam D., Tilly C. (2001), *Dynamics of Contention*, New York, Cambridge University Press.
- Munck R. (2010), *Globalization and the Labour Movement. Challenges and Responses*, in *Global Labour Journal*, 2.
- Regini M. (2003), *I mutamenti del mercato del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in *Stato e Mercato*, LXVII, 1.

- Robinson W.I., Harris J. (2000), *Towards a Global Ruling Class? Globalization and the Transnational Capitalist Class*, in *Science and Society*, LXIV, 1.
- Shalev M. (1992), *The Resurgence of Labor Quiescence*, in Regini M. (a cura di), *The Future of Labor Movements*, Newbury Park, Sage.
- Silver B.J. (2003), *Le forze del lavoro. Movimenti operai e globalizzazione dal 1870*, Milano, Bruno Mondadori.
- Turner L. (2007), *Advantages of Backwardness: Lessons for Social Europe from the American Labour Movement*, in *Social Europe Journal*, II, 4.
- Upchurch M., Taylor G., Mathers A. (2009), *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives*, Ashgate, Aldershot.
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labour Review*, CXXIX, 1.
- Waddington J., Hoffmann R. (a cura di) (2000), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruxelles, Etui.
- Western B. (1995), *A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries*, in *American Sociological Review*, LX, 2.
- Wright E.O. (2000), *Working-Class Power, Capitalist-Class Interest, and Class Compromise*, in *American Journal of Sociology*, CV, 4.

ABSTRACT

La crisi del conflitto di classe nei paesi occidentali è uno degli eventi politici chiave degli ultimi trent'anni. Nel contempo, la crisi economica contemporanea e i suoi effetti sulla produzione industriale conducono a nuove forme di azione collettiva dei lavoratori, rivolte soprattutto a opporsi alla chiusura delle aziende. L'articolo indaga questo tipo di conflitto di lavoro, i fattori di mobilitazione su cui si basa, la presenza o l'assenza – nelle rappresentazioni dei lavoratori – di riferimenti alla lotta di classe, la vicinanza di queste mobilitazioni al paradigma del sindacalismo tradizionale o a quello del sindacalismo di movimento sociale, la prevalenza al loro interno della radice marxista o polanyiana del conflitto sociale.

The crisis of class conflict in Western countries is one of the key political events of the last thirty years. At the same time, contemporary economic crisis and its effects on industrial production lead to new forms of workers' collective action, particularly those that try to oppose the closure of factories. The article inquires this type of work conflict, the mobilization factors on which the struggle lies, the presence or the absence, in the workers' representations, of references to class conflict, the major proximity of these mobilizations to the paradigm of traditional syndicalism or to that of Social Movement Unionism, the prevalence within them of the Marxist or the Polanyian root of social conflict.

TENDENZE



Gianni Garofalo e i «ragazzi di corso d'Italia»* (Riflessioni per un nuovo sindacato)

*Amos Andreoni***

1. I «ragazzi di via Panisperna» sono ricordati come i grandi innovatori della fisica italiana negli anni trenta. È forse esagerato immaginare un ruolo analogo di Gianni Garofalo e degli altri componenti della Consulta giuridica¹ per le politiche del lavoro dai medesimi elaborate negli anni ottanta e novanta, poi veicolate, grazie a Bruno Trentin e Antonio Lettieri, nel corpo della Cgil, infine concretizzate in accordi collettivi e in leggi, in virtù di un intelligente gioco di sponda tra Cgil, Cisl e gruppi parlamentari della Dc e del Pci².

* Per «corso d'Italia» si intende l'ubicazione della Consulta giuridica del lavoro, collocata presso la sede della Confederazione generale italiana del lavoro, in Roma. Il presente scritto verrà pubblicato tra gli *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, a cura di Marco Barbieri, per le edizioni Cacucci. Ringrazio il curatore e l'editore per l'autorizzazione a questa pubblicazione in via anticipata.

** Amos Andreoni è docente di Diritto del lavoro nella Sapienza Università di Roma.

¹ La Consulta era coordinata da Piergiovanni Alleva e recava la presenza, tra gli altri, di Massimo D'Antona, Bruno Veneziani, Gigi Mariucci, Massimo Roccella, Silvana Sciarra. Per uno sguardo sui lavori della Consulta, vedi AA.VV. (1991, 1996).

² Quella stagione felice è ricordata da Alleva e Allamprese, in Barbieri, Voza, 2011. Gli autori evidenziano, oltre ai capitoli principali del lavoro della Consulta, gli esiti normativi e l'originalità del metodo di lavoro. Vale la pena riportarne alcuni stralci: «ricordiamo i capitoli principali. Nuove regole di rappresentanza democratica attraverso la creazione di organismi di rappresentanza elettiva, che rispondessero all'interrogativo che si riproponeva tutti i giorni: "chi rappresenta chi?"; tutela della dignità di ciascun lavoratore e di ciascuna lavoratrice attraverso l'universalizzazione del principio di giustificatazza dei licenziamenti; estensione delle tutele del lavoro al di là dell'orizzonte del singolo rapporto di lavoro, mediante la configurazione di un sistema di mobilità interaziendale e di incentivi al ricollocamento per le ipotesi di esubero di personale; armonizzazione tra diritto di sciopero e altri diritti costituzionali della persona; riunificazione del mondo del lavoro attraverso il superamento dello steccato storico tra settore pubblico e settore privato; riconsiderazione dei problemi di effettività della giustizia del lavoro.

Ognuno di questi temi ha, poi, avuto un esito più o meno felice in testi normativi legislativi o contrattuali collettivi, che hanno costituito comunque delle pietre miliari, quali: l'accordo interconfederale sulle Rappresentanze sindacali unitarie del 1993, la legge n. 108/1990 sulla

È forse un paragone esagerato visto che alla base dei contenuti innovativi, avanzati dai medesimi autori, si pone la riscoperta della «cittadinanza lavoristica», sottesa dall'art. 35 della Costituzione e dal principio personalista, fili conduttori dell'Assemblea Costituente, della Costituzione e della migliore dottrina degli anni cinquanta e sessanta. Di nuovo il paragone può sembrare arduo, anche tenendo conto del metodo instaurato da quegli autori/attori: il *realismo pragmatico* (Barbieri, 2011), capace di individuare gli interessi alla base delle ipotesi e poi dei testi legislativi e contrattuali; di dipanare la complessità del reale; di sottolineare i profili funzionali o asimmetrici delle diverse ipotesi e interpretazioni normative; di prospettare soluzioni realistiche ed espansive dei diritti. Al fondo, tale metodo era già stato teorizzato e sperimentato da Gino Giugni e dai grandi sindacalisti/intellettuali degli anni sessanta e settanta.

Il paragone è soprattutto discutibile tenuto conto che i «ragazzi di via Panisperna» hanno lasciato un'eredità permanente, non così i «ragazzi di corso d'Italia»: la Consulta giuridica, finita la segreteria Trentin, è stata lasciata decadere; il rapporto equiordinato e innovatore dell'intellettuale con il politico/sindacalista è scivolato nella più tradizionale consulenza; il «realismo pragmatico» è divenuto inutile e minoritario, di pari passo con la riaffermazione dell'«economicismo giuridico» e dei valori primigeni del mercato.

Dunque la similitudine è esagerata ma si passi la suggestione, legittimata dalla fertilità dell'esperienza di allora e dalla persistenza dei valori che avevano sospinto quell'esperienza. Valori condensati in una frase,

universalità del principio di giustificazione del licenziamento, la legge n. 146/1990 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, la legge n. 223/1991 sul nuovo sistema dei cosiddetti «ammortizzatori sociali», la legge n. 125/1991 in tema di azioni positive per la realizzazione della parità fra donne e uomini, la legge n. 421/1992 e il d.lgs. n. 29/1993 sull'unificazione tra lavoro privato e lavoro pubblico.

Dell'iniziativa della Consulta giuridica resta originalissimo il metodo, perché la Consulta nacque e operò sul rovesciamento della prospettiva tradizionale del rapporto tra politica e cultura. Per la prima volta – per quanto a nostra conoscenza – non era la politica a utilizzare su commissione le risorse intellettuali nella direzione di scopi e tesi politiche già predefiniti, ma quelle risorse intellettuali furono invitate a discutere liberamente e a immaginare soluzioni avanzate, per i temi che venivano proposti, senza predefinizione di scopi. Una volta sviluppatosi il dibattito, la cui ricchezza e utilità era così garantita proprio dall'assoluta libertà della ricerca, l'istanza politica si riservava di prendere poi in esame (per discuterle, modificarle, farle proprie o rigettarle) le proposte, spesso articolate, definite dalla Consulta.

espressa da Gianni Garofalo (2000) a commento del progetto Supiot: «le capacità di una persona e la sua produttività dipendono fondamentalmente dalla qualità della sua vita e dalle risorse che gli sono date e che egli si procura con il suo lavoro e con le sue attività sociali per formulare e realizzare progetti di vita ambiziosi e ricchi di contenuto. Per realizzare questa condizione, è necessario che la protezione sociale non si limiti a riparare i guasti – assunti come inevitabili – del processo economico, ma sia tale da dare alle persone e alle collettività intermedie le risorse che consentano loro di munirsi di una “sicurezza attiva” di fronte ai rischi eventuali che possono intervenire».

Il personalismo attivo, frutto della cultura di Gianni Garofalo – cultura originariamente cattolica e poi marxista e costituzionalista³ – lo induce in altra sede (Garofalo, 2002) ad affermare, di contro all'impostazione subalterna della prevalente dottrina giuslavoristica, che «sono tra quelli che ritengono che il rapporto tra diritto ed economia e tra scienza giuridica e scienza economica siano più complessi di una semplice subalternità dei primi alle seconde».

In questo approccio critico si coglie la sua vicinanza (e quella degli altri «ragazzi di corso d'Italia») alla lezione libertaria e pragmatica di Giugni, e di una figura affine come quella di Vittorio Foa, derivante da quel modo di *pensare all'inverso*, di destrutturare il pensiero e i blocchi mentali tradizionalmente divisi per ideologia e disciplina scientifica. Tutto ciò allo scopo di «intendere il momento storico attuale non soltanto nel suo aspetto ufficiale e apparentemente trionfante, ma in tutta la complessità delle forze che lo agitano e lo dividono [...] anzi lo sentiamo tanto più nostro quanto più in apparenza sembra darci torto» (citato in Foa, 1988, pp. 424-425).

La complessità e l'ambiguità del reale appaiono frutto della compresenza di molteplici fattori che interagiscono simultaneamente e in termini dinamici. La realtà non va mai rappresentata in modo statico ma come «un processo in movimento, e l'immaginazione non va ricondotta a mera contemplazione, bensì assunta a strumento della pratica» (Foa, 1991, p. 181).

Di qui l'impegno assiduo e paziente di Gianni non solo nella Consulta, bensì anche nella direzione di una categoria del sindacato, nel lavoro politico e in quello istituzionale universitario. In effetti l'immaginazione – per dirla con Vittorio, parafrasando i percorsi di vita di Gianni – richiede *dime-*

³ Sul retaggio culturale di Garofalo, vedi Barbieri (2011), pp. XI-ss.

stichezza con «l'ambiguità [...] [in quanto] strumento necessario per interpretare la realtà, e questo soprattutto quando l'oggetto è un cambiamento, una rottura, un confronto fra diversi. Senza l'ambiguità i rapporti tra i sessi, fra la persona umana e la natura, la stessa condizione di lavoro come costrizione e come oggetto di desiderio diventano incomprensibili»⁴.

D'altra parte la pratica deve tener conto, ma non troppo, delle acquisizioni raggiunte con l'immaginazione: «il progetto vale solo come indicazione di un percorso significativo di certi valori e se accompagnato dall'individuazione di passi concreti. Progetto è un processo di verifica fattuale della complessità, un controllo democratico costruito sui fatti», superando «l'illusione di poter cambiare gli altri senza cambiare noi stessi e poi l'attenzione concentrata sui soli interessi materiali e non anche su quelli immateriali» (Foa, 1991, pp. 162-163).

Per questo va privilegiato il metodo del gradualismo nell'azione, per «la considerazione degli altri e la valutazione della necessità del loro concorso all'azione [...] e l'apporto della gente richiede tempo». Tutto questo, scandito in alcuni passaggi teorici di Vittorio Foa, si ritrova nelle scelte di vita e di pensiero di Gianni Garofalo.

Così, per dirla con chi gli è stato più vicino (Barbieri, Voza, 2011), il suo tratto fu lo «sforzo costante di elaborare e condividere con altri un sapere critico che si interrogava costantemente sui problemi sempre nuovi che l'evoluzione tecnica e sociale poneva sul fronte della tutela del lavoro; la passione per la conoscenza che non tollerava il conformismo: ascoltava con pazienza le tesi e le soluzioni che non lo convincevano, esponeva pacatamente le proprie obiezioni, frutto sempre di letture accuratissime, ma sapeva anche mutare i propri punti di vista, appunto perché disponeva di una non comune capacità di ascoltare l'interlocutore e mettere in discussione anche la propria opinione [...] nel costante legame della sua attività con quella del sindacato, in quella originale e feconda esperienza che è stata la Consulta giuridica della Cgil, il suo metodo dialogico costante, quel suo realismo pragmatico, lo portava a valutare sempre la complessità delle questioni sottiacenti i problemi giuridici e sindacali, e la possibile pluralità delle posizioni».

⁴ Foa (1991, p. 171); di qui anche le osservazioni critiche di Garofalo al Progetto Supiot sull'equa ripartizione dei tempi di lavoro tra uomini e donne «senza alcuna problematizzazione [...] sulla differenza di genere».

In sostanza per Gianni Garofalo (e Vittorio Foa) «il compito del sindacalista (e dell'intellettuale organico) non è di trasmettere ma di suscitare energie di pensiero e di azione, di aiutare al governo di se stessi per fini più alti e solidali» (Foa, 1991, p. 174). In questo passaggio si coglie un filo di continuità con le parole di Gobetti⁵, secondo cui «il sindacalismo è nato per sconvolgere gli schemi, per stroncare le pretese illuministiche, per far scaturire la verità dalla lotta politica, per ottenere da ognuno la sua dedizione alla *praxis*».

Dall'insieme delle opere di Garofalo emerge dunque un principio fondativo, insieme analitico e azionista: il primato della persona e della sua libertà. Una libertà difficile perché scandita dal tempo coatto e dalla tensione tra diversità e assimilazione, tra movimento e organizzazione, tra bisogno e consumo. Tant'è che per Garofalo la funzione del diritto del lavoro è anche «la formalizzazione, e dunque la legittimazione, dei rapporti di potere propri delle società capitalistiche, individuando piuttosto nel sorgere delle organizzazioni rappresentative degli interessi della classe subordinata l'elemento di emersione del conflitto di interessi che deriva dalla concreta collocazione sociale degli individui nel processo produttivo. Sia la contrattazione collettiva sia il welfare state sono stati ricondotti da Gianni Garofalo alla stessa funzione ambigua di legittimare e, al contempo, limitare poteri datoriali e accumulazione capitalistica, in un mutevole compromesso con le esigenze del lavoro, e non solo nelle imprese private» (Barbieri, Voza, 2011, p. 15).

In definitiva, sia in Garofalo sia in Foa emerge il paradosso di un sindacato «che è uno strumento di avanzamento e di tutela dei lavoratori ed è anche (e forse anche per quello) uno strumento di stabilizzazione sociale», tanto che nelle stagioni alte del movimento sindacale – 1959-1963 e fine anni sessanta – «la fase più acuta dello scontro sociale ha coinciso con una sostanziale collaborazione fra lavoratori e capitalisti industriali [...] [sicché] la collaborazione si realizzava proprio perché c'era un conflitto duro» (Foa, 1991, p. 238). E ancora va rimarcata «la tendenza all'istituzionalizzazione e alla monopolizzazione del sindacato», mentre all'opposto «la tendenza [...] alla frammentazione della rappresentanza come effetto anche della frammentazione o della diversificazione profonda delle condizioni di lavoro» (Foa, 2009, p. 60).

⁵ Da *La rivoluzione liberale* del 1924.

D'altronde, anche l'istituzionalizzazione è ambigua: «quando il sindacato è forte ha bisogno di uscire nella sfera della politica [...] per realizzare [...] il rapporto tra tutela e trasformazione [...] ma avviene un fenomeno analogo anche per ragioni opposte: quando si diventa deboli, si chiede di istituzionalizzarsi illudendosi di recuperare attraverso le istituzioni la propria forza» (Foa, 2009, p. 61). Di qui il riconoscimento dell'indispensabilità del conflitto sociale come motore del progresso, nel rigoroso ancoraggio ai valori costituzionali.

D'altra parte, aggiunge Garofalo (con Roccella)⁶, «contrattazione e partecipazione non si contrappongono, ma si integrano reciprocamente. Riconoscendo “il metodo partecipativo”, le parti si danno reciprocamente atto che esiste un interesse dei lavoratori alle scelte d'impresa e gli imprenditori si obbligano a tenerne conto; ma la considerazione di questo interesse avviene attraverso l'esercizio dell'autonomia collettiva e, in via strumentale a quest'ultima, l'attribuzione ai sindacati e alle rappresentanze sindacali unitarie di alcuni diritti di informazione e consultazione».

Il futuro del diritto del lavoro, ancor prima che nelle leggi e nella contrattazione, è riposto per Garofalo nella rifondazione dei modi di operare del sindacato nel territorio allo scopo di unificare concretamente il lavoro, con metodi inclusivi a bassa istituzionalizzazione (Garofalo, 1989, pp. 145-149): «le cause della crisi di rappresentatività del sindacato e della struttura della contrattazione sono cause strutturali troppo profonde per pensare di risolverle con un intervento legislativo e non con una profonda riforma del sistema di relazioni industriali e probabilmente, scendendo ancora più in profondità, con la riforma del sistema politico [...] il fenomeno reale col quale dobbiamo fare i conti è la frammentazione del mondo del lavoro. Data la crisi del sistema di relazioni industriali e la sua relativa instabilità, l'effettiva rappresentatività del gruppo più ampio nei confronti del gruppo dei destinatari dell'atto non può più essere presunta, perché è in crisi la possibilità stessa di mediare gli interessi del gruppo minore considerato con quello degli altri gruppi coesistenti all'interno del gruppo più ampio, oppure perché il conflitto è un episodio del conflitto

⁶ Vedi Garofalo, Roccella (2010, p. 14); vedi anche Garofalo (1990, p. 63), ove si afferma la necessità di un «razionale governo del conflitto», inteso come «l'attività che perviene al compromesso tra gli interessi confliggenti senza sprechi di attività conflittuale».

più ampio tra le diverse confederazioni. Se il sindacato diventa soggetto politico in un senso molto più ricco, capace di giocare a tutto campo, non abbiamo bisogno qui di proporre o di riproporre interventi legislativi».

In altre riflessioni Garofalo (2000) aggiunge: «è attraverso politiche di sviluppo strutturali e puntuali, legate al territorio, che si può realmente sostenere l'occupazione. Vorrei sottolineare questo punto: i cultori del diritto del lavoro devono compiere un atto di modestia. Il diritto del lavoro può molto per distribuire equamente il lavoro esistente, per impedire le discriminazioni, per migliorare la qualità della vita di lavoro e non, per migliorare l'efficienza delle imprese; non può creare occasioni di lavoro dove l'insufficiente sviluppo delle forze produttive lo impedisce. Questo è compito delle politiche economiche e dei relativi strumenti giuridici».

2. Come declinare oggi la lezione di Gianni Garofalo? Una lezione di metodo e di valori, ben sapendo che «i valori, anche quando sono costruiti sull'esperienza individuale e collettiva, prima o poi si distaccano dall'esperienza, si prendono una loro autonomia e finiscono con l'irrigidirsi e col diventare irriconoscibili alla luce delle esperienze nuove» (citazione in Foa, 1991, p. 330)?

Una risposta è offerta da Ida Regalia, in un pregevole saggio (in Andreoni, 2010, p. 165), ove indica un possibile itinerario basato sulle *connessioni*. Un percorso evocativo di quella logica circolare tanto cara a Gianni Garofalo: «in definitiva – così si esprime Regalia – la prospettiva non è quella di ridurre né il ruolo distributivo né il ruolo produttivo dei sindacati, ma di ridefinirne e ampliarne la portata e l'articolazione anche in senso sociale, a partire da una riconfigurazione allo stesso tempo più universalistica e più orientata alle esigenze individuali dei diritti e delle regole. E così acquista particolare importanza la ricerca di un maggiore radicamento sul territorio, secondo una prospettiva di intervento trasversale, volto a stabilire connessioni tra le imprese, le istituzioni, la società civile e a far da ponte con gli altri territori via via rilevanti, a livello nazionale e sovranazionale [...] è qui, a livello delle strutture territoriali – Camere del lavoro, Leghe, Unioni territoriali, Camere sindacali – che possono più facilmente trovare attuazione idee e progetti su problemi che si pongono in modo trasversale rispetto alle tradizionali delimitazioni di tipo settoriale».

In un ordine di idee contigue si colloca Aldo Bonomi (2013, pp. 112-123), laddove sottolinea il ruolo cruciale del nuovo *imprenditore «creativo-comunicativo»*, attento al contesto sociale e ambientale, in un dialogo permanente con le istituzioni e associazioni territoriali: «una figura che, partendo dalla risorsa della conoscenza, “pensa” il territorio come parte integrante della sua attività economica; cerca nella sua attività imprenditoriale di realizzare, oltre che reddito, anche obiettivi di lungo periodo che mirino a creare beni relazionali e di socialità sul territorio; progetta il rapporto tra impresa e ambiente sociale. Una figura peculiare che mescola attività economica, culturale e artistica, che si pone il problema della riorganizzazione della rappresentazione e dell’identità culturale del territorio».

Lo stesso autore sottolinea anche l’importanza del nuovo approccio operativo delle istituzioni: così, «nel 2009, l’Emilia-Romagna ha provato a ripensare se stessa e il governo del suo territorio. Nel percorso di redazione del nuovo Ptr la regione è partita proprio dalle comunità, dal loro protagonismo economico e dalle loro virtù civiche. È una logica che capovolge l’usuale metodologia “dall’alto” che ha storicamente accompagnato la redazione di un Ptr. Ora non più, in quanto è la stessa realtà dei fatti che impone di andare oltre il policentrismo, per ragionare di sviluppo d’area vasta, di piattaforme produttive, di un modello poliarchico di governo del territorio»⁷.

⁷ Bonomi prosegue citando alcuni dati che vale la pena riportare: «è del 2011, per esempio, la firma di un “patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva” con i protagonisti sociali del lavoro, dell’impresa e dell’associazionismo. Una crescita fondata su una nuova sintesi tra sapere, *green economy* e *Made in Italy*, sulla consapevolezza che bisogna puntare sul legame tra i nuovi professionisti del capitalismo cognitivo e quelle imprese manifatturiere a medio e alto contenuto tecnologico, che sono oggi un quinto del totale e che occupano un terzo della forza lavoro. Così, oltre al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, si punta a far raggiungere alle attività di ricerca e sviluppo il 3 per cento del Pil regionale, attraverso un’azione comune tra pubblico e privato per accedere sempre più ai finanziamenti europei, l’unico posto in cui attualmente ci sono soldi pubblici veri e non spostati da un capitolo di spesa all’altro. E ancora: si mira ad attuare il pieno sviluppo di una filiera delle energie rinnovabili e dell’efficienza energetica, attraverso gli accordi con le *multitilities* territoriali e con i tecnopoli presenti sul territorio regionale; si finanziano le reti d’impresa, nelle loro diverse forme giuridiche, per favorire l’internazionalizzazione delle piccole e medie imprese; si accelera la realizzazione delle opere pubbliche programmate, predisponendo contestualmente il piano per la banda ultralarga; infine, si punta alla riforma del mercato del lavoro, agevolando le imprese che assumono giovani con un contratto a tempo indeterminato e riservando ulteriori risorse ai contratti di apprendistato e al sostegno alle politiche di conciliazione per favorire l’occupazione femminile».

In sostanza, a livello territoriale occorre individuare canali e strutture di rappresentanza del sindacato, del patronato e delle altre organizzazioni di rappresentanza che tengano conto in modo appropriato di una molteplicità di fattori: la pluralità dei modi di raccordo con la produzione collettiva; l'intreccio tra lavoro, territorio e vita privata, entro comunità spesso non contigue; la complessità delle relazioni sociali e delle molteplici identità in capo ai medesimi soggetti; la crescita del lavoro immateriale; la differenziazione e la volubilità dei redditi e degli status. Resta ferma, ovviamente, la necessità di un referente forte per le rivendicazioni di carattere lavorativo.

A latere, occorre che quel medesimo soggetto collettivo, ovvero una forma plurisetoriale di secondo o terzo grado, possa provvedere ai bisogni, ovvero raccordare i primi alla sfera più vasta delle relazioni sociali. Un'economia delle relazioni non può infatti prescindere da organizzazioni interattive.

Sotto quest'ultimo profilo appare importante trovare uno strumento che *riunifichi le sedi in cui si svolgono le tematiche del lavoro e del non lavoro*, le rivendicazioni economiche e normative e la banca del tempo, alcuni servizi alla persona, la consulenza e l'assistenza amministrativa, legale e fiscale. È quanto accaduto agli inizi del secolo, quando il passaggio dall'economia agricola a quella industriale, ovvero il travaso dell'industria da un settore all'altro, hanno caricato sulle Camere del lavoro, d'intesa con molte istituzioni locali, i compiti di collocamento, di controllo dell'uso della forza lavoro, di organizzazione del tessuto sociale; in breve, i compiti di ricomposizione dei tempi di vita dei soggetti in età da lavoro.

Da questo punto di vista è paradossale che le istituzioni del movimento operaio abbiano oggi sostanzialmente dismesso (il controllo o il coordinamento di) quelle iniziative che – dalle cooperative di produzione e lavoro alle cooperative di consumo, dalla casa della cultura al centro di servizio, dall'ufficio vertenze al dopolavoro – avevano, in sintonia con le Camere del lavoro, il compito di affrontare in modo integrato le tematiche del territorio.

Certamente lo sviluppo della contrattazione di categoria ha tolto spazio alle vertenze territoriali e alle funzioni collaterali, atte a garantire al meglio il governo dei flussi di manodopera. Tuttavia è evidente come il declino del modello fordista e diffusivo – e l'avvento di un capitalismo «introverso», ristretto nelle aree ricche del mercato triadico (Stati Uniti-

Unione Europea-Estremo Oriente) – debba indurre alla riscoperta del modello originario. Anche ora, infatti, torna prioritario il compito di ricomporre produzione e riproduzione, società e politica, entro un processo di mediazione civica su base comunitaria. Come tutto ciò debba tradursi in proposte di merito è cosa ancora incerta sul terreno della riflessione teorica, e ancor prima su quello dell'esperienza.

Vale comunque la pena di richiamare l'impostazione originaria che concepisce la Camera del lavoro come sede di studio del territorio e programmazione degli interventi, per una ripartizione pianificata del lavoro, coniugando contrattazione, concertazione e cogestione; collocamento, formazione e cooperazione; consulenza giuridica (all'organizzazione) e assistenza giudiziaria (agli iscritti). In tal modo verrebbe a costituirsi, sul versante dei lavoratori, uno strumento all'altezza dei tempi attuali, segnati dal progredire dei progetti di sviluppo locale. Salvo poi confrontarsi con una pluralità di attori, in sede di concertazione, coordinando i piani settoriali e i servizi di supporto, e unificando gli incentivi per la manodopera e per il capitale.

Verso tale direzione cospira una molteplicità di fattori: alcune esperienze pilota di pianificazione territoriale dal basso (su cui vedi Bonomi, 2013); la regionalizzazione del collocamento; i patti territoriali; la riforma degli incentivi; lo sviluppo del *non profit* dentro la riforma dell'assistenza; le spinte federaliste; gli interventi comunitari, tra coesione e sussidiarietà; le forme di flessibilità dentro i circuiti del mercato locale del lavoro.

Forse è possibile ricomporre questi filoni, in termini vicini agli auspici di Gianni Garofalo, mediandone le polarità dentro progetti di sviluppo locale. Il che significa pensare ai diritti di cittadinanza, a parte un nucleo di diritti soggettivi perfetti e inderogabili, come chance, la cui latitudine si misura dentro percorsi locali di promozione e controllo. In tal modo l'organizzazione sindacale acquisterebbe maggiore visibilità, in un mercato locale auspicabilmente affluente. L'insieme di questi processi potrebbe finalmente portare a emersione la domanda inespressa di tutela. Il che consentirebbe di avviare a ricomposizione il catalogo dei diritti e l'effettività degli stessi.

Altra cosa è l'intervento del sindacato nell'economia del mercato globale, segnata dal dominio delle multinazionali e dalla persistenza nell'emisfero occidentale di sovrapproduzione, sottoconsumo e di una depressione di medio periodo. Le vicende di Pomigliano d'Arco (e gli effetti imita-

tivi su altre imprese: vedi il caso Indesit) inducono a ritenere giusta la lotta di resistenza avviata dalla Fiom e poi dalla Cgil; una lotta peraltro dall'esito incerto se confinata nella sola sfera resistenziale, malgrado lo stimolo offerto dalla Corte Costituzionale con la nota sentenza n. 231/2013.

Anche qui le «virtù del cerchio» andrebbero percorse. Sembra vero, infatti, quanto affermato da quella letteratura economica (Antonelli, 2010, p. 214), secondo cui «si esce dalla depressione solo quando un nuovo grappolo di innovazioni riesce a formarsi e si traduce in nuove opportunità di crescita, investimento e profitto [...] in grado di assumere carattere orizzontale e quindi un ampio saggio di applicazione», fino a includere quella università (ed enti pubblici di ricerca) tanto cara a Gianni Garofalo.

In questo quadro – come ricordava Garofalo – il ruolo della politica economica resta cruciale sia per aumentare i processi di innovazione⁸ sia per contenere gli effetti della disoccupazione e della crisi della domanda aggregata, mediante politiche di sostegno e di redistribuzione del reddito. Se così fosse – come pare – il ruolo del sindacato dovrebbe estendersi a livello di concertazione territoriale, nazionale e comunitaria. Un'esperienza già praticata, talvolta con successo, almeno per la tenuta del sistema e dell'occupazione⁹.

D'altra parte, resta vero ciò che diceva Gianni Garofalo: gli accordi (anche concertativi) sono realistici se accompagnati da un robusto conflitto. Una volta di più l'ambiguità e la logica del processo circolare possono trovare un'applicazione virtuosa. Una circolarità anche tra politica e scienza, da ricomporre nel segno della storia, poiché – direbbe Garofalo – la conoscenza del passato aiuta a porre le domande giuste sul presente.

Riferimenti bibliografici

AA.VV. (1996), *La disciplina del mercato del lavoro*, Roma, Ediesse.

AA.VV. (1991), *Un progetto per il diritto del lavoro*, Roma, Ediesse.

Alleva P., Allamprese A. (2011), *Gianni Garofalo e la Consulta giuridica della Cgil*, in Barbieri M., Voza R. (a cura di), *op. cit.*, p. 21.

⁸ Ad esempio nei modelli di finanziamento, riforma della pubblica amministrazione, biotecnologie, *green economy*, beni pubblici: vedi Pennacchi (2010).

⁹ Non anche per la redistribuzione del reddito e la difesa dell'ambiente: vedi Franzini (2010, p. 148).

- Antonelli C. (2010), *Un piano di politica economica per fronteggiare una depressione schumpeteriana*, in Pennacchi L., *op. cit.*
- Barbieri M. (2011), *Gianni Garofalo: un giurista per il lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 3, pag. X.
- Barbieri M., Voza R. (a cura di) (2011), *Gianni Garofalo. Il Pane del sapere*, Roma, Ediesse.
- Bonomi A. (2013), *Il capitalismo in-finito*, Torino, Einaudi.
- Foa V. (2009), *Il sindacato nella Costituzione*, in *Le autonomie e il lavoro*, Roma, Ediesse, p. 60.
- Foa V. (1991), *Il Cavallo e la Torre*, Torino, Einaudi.
- Foa V. (1988), *Lettere della giovinezza. Dal carcere 1935-1943* (a cura di F. Montecvecchi), Torino, Einaudi.
- Franzini M. (2010), *A proposito di crisi...*, in Pennacchi L., *op. cit.*
- Garofalo M.G. (2000), *Lavoro e diritto del lavoro. Una ricerca controcorrente (a proposito di Alain Supiot, Au delà de l'emploi)*, in *Quale Stato*, 4, p. 341.
- Garofalo M.G. (2002), *Pluralismo, federalismo e diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, I, pp. 401-414.
- Garofalo M.G. (1990), *Verso l'unificazione del mondo del lavoro?*, in Isam, *Riforma del rapporto di pubblico impiego*, Milano, Franco Angeli.
- Garofalo M.G. (1989), *Può la crisi di legittimazione del sindacato essere risolta con un intervento legislativo?*, in Amato F., Mattone S. (a cura di), *Il sindacato alla svolta degli anni '90*, Milano, Franco Angeli.
- Garofalo M.G., Roccella M. (2010), *Premessa*, in Garofalo M.G., Roccella M., *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Bari, Cacucci.
- Pennacchi L. (a cura di), *Pubblico, privato, comune*, Roma, Ediesse.
- Regalia I. (2010), *Il ruolo degli attori sindacali ieri e oggi*, in Andreoni A. (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale. Ricordando Massimo D'Antona*, Roma, Ediesse.

CONFRONTO

*Le trasformazioni del lavoro.
Modelli e tendenze nel capitalismo globale*

di Serafino Negrelli

[Laterza, 2013]



Come cambia il lavoro tra crescente intraprendenza e nuove insoddisfazioni

Gian Carlo Cerruti*

Con la crisi del modello produttivo fordista, il classico tema delle trasformazioni del lavoro ha ricevuto una crescente attenzione dagli studi e dalle ricerche dei sociologi del lavoro e dell'organizzazione. Il lavoro è sempre in trasformazione, ma nell'ultimo lustro i cambiamenti di paradigma tecnologico, con l'introduzione delle nuove tecnologie dell'informazione e dell'automazione flessibile, e quelli di paradigma organizzativo, soprattutto con la diffusione dei modelli della *learning organization* e della produzione snella, hanno generato nuove traiettorie di cambiamento del lavoro.

La crisi dello stato fiscale, prima, e i processi di globalizzazione, poi, hanno concorso alla destabilizzazione dei tradizionali assetti di welfare e di governo delle relazioni di lavoro, seppur con esiti diversi secondo le configurazioni istituzionali dei vari paesi. Si tratta di cambiamenti variegati, non univoci, che hanno investito sia la «situazione di lavoro» sia la «situazione di mercato» dei lavoratori, per usare le categorie analitiche di Goldthorpe (1980, 1982).

Serafino Negrelli, nel suo libro *Le trasformazioni del lavoro. Modelli e tendenze del capitalismo globale*, affronta, con il piglio sicuro dell'assiduo e attento frequentatore della letteratura sull'argomento, un tema complesso e contraddittorio: complessità legata alla natura dei processi in corso e al loro carattere largamente indeterminato, contraddittorietà dovuta alla diversità di interpretazioni, spesso non compatibili tra loro, rintracciabile negli studi. Si tratta di una grande mole di ricerche di cui l'autore dà conto con un'esposizione chiara, equilibrata, senza rinunciare a esprimere le sue preferenze interpretative.

Una caratteristica molto positiva del testo è la combinazione della let-

* Gian Carlo Cerruti è docente di Sociologia dell'organizzazione e delle relazioni industriali nell'Università di Torino.

teratura qualitativa sulle trasformazioni in corso, in larga misura alimentata da studi di caso e da indagini su specifiche tematiche, studi peraltro insostituibili per cogliere il senso e le dinamiche dei cambiamenti attuali, con analisi condotte con approccio statistico: un felice intreccio, che consente di inserire gli eterogenei studi monografici in un contesto economico, sociale e organizzativo più ampio, cogliendo la reale rappresentatività sociale dei cambiamenti esaminati.

Il libro, scritto con stile appassionato ma controllato, peraltro di facile lettura, traccia un ampio affresco delle trasformazioni del lavoro nell'epoca della globalizzazione attraverso sei ben ordinati capitoli, cui si aggiungono le conclusioni. Il primo e il secondo capitolo, snelli e dal tono misuratamente polemico, affrontano il controverso tema del lavoro «rubato» dalla globalizzazione.

Secondo una vulgata molto diffusa nell'opinione pubblica, veicolata e amplificata da molti mezzi di comunicazione e dai partiti politici di orientamento conservatore (quando non reazionario), c'è uno spettro che si aggira per l'Europa e, più in generale, nei paesi avanzati dell'Occidente: non è quello del comunismo, ma della globalizzazione, potente quanto anonimo meccanismo in grado di spostare massicce dosi di posti di lavoro verso i paesi con un minor costo del lavoro, attirando da paesi arretrati, nel contempo, masse di immigrati pronti a occupare posti di lavoro accettando salari e tutele più bassi.

Negrelli non sottovaluta i riflessi negativi della globalizzazione sull'occupazione e sui salari, tuttavia sostiene che la perdita dei posti di lavoro sia dovuta più a processi di ristrutturazione industriale e di innovazione tecnologica che a delocalizzazioni, aggiungendo che tale perdita, almeno in parte, è compensata dallo sviluppo di posti di lavoro nell'area dei servizi e nelle attività industriali ad alto valore aggiunto. Egli ritiene che la globalizzazione, al di là della controversia sui suoi effetti quantitativi sull'occupazione, abbia innescato una potente spinta alla destabilizzazione dei sistemi di relazioni industriali, ancor più potente di quella suscitata dalle ristrutturazioni produttive e dalle innovazioni tecnologiche, con un mutamento dei rapporti di forza tra le parti sociali a svantaggio delle organizzazioni dei lavoratori.

Quanto alla crescita dei fenomeni migratori dai paesi meno sviluppati a quelli sviluppati dell'Europa mediterranea, egli segnala due novità: paesi nel passato caratterizzati da emigrazione, si sono trasformati in paesi che

accolgono immigrati; i tradizionali flussi di migranti maschili sono stati affiancati da analoghi flussi di donne, destinati ad alimentare fenomeni di segregazione occupazionale di genere. Riferendosi alla situazione italiana, l'autore discute e critica con nettezza la tesi secondo la quale gli immigrati ruberebbero il lavoro ai lavoratori locali: dati alla mano, egli argomenta che la crescita del numero di occupati immigrati non è la causa della decrescita del numero di occupati italiani, perché l'offerta di lavoro di lavoro straniero è «prevalentemente concentrata nelle qualifiche manuali, generalmente sostitutiva e non competitiva rispetto a quella italiana». Non solo, egli sostiene che senza questo apporto di forza lavoro straniera lo stesso sviluppo economico passato sarebbe stato a rischio.

L'autore rileva i limiti dell'interpretazione del modello economico *push-pull*, secondo la quale gli elementi di arretratezza dei paesi poco sviluppati spingerebbero le persone ad abbandonare il loro paese, mentre le condizioni economiche più vantaggiose dei paesi sviluppati le attirerebbero. Si tratterebbe di una spiegazione incapace di dar conto delle differenze di flussi migratori tra i paesi e delle motivazioni alla base delle scelte individuali di emigrare. Egli riprende la tesi che interpreta i processi migratori come fenomeni *embedded*: la propensione a emigrare e le traiettorie migratorie sarebbero in buona misura riconducibili alle reti sociali in cui è inserito l'immigrato, reti che legano paesi d'origine con paesi di destinazione e che definiscono la struttura dei costi e delle opportunità associate alle scelte individuali.

Nel terzo capitolo si discutono le cause delle trasformazioni del lavoro, al netto dei fenomeni migratori, prendendo esplicitamente le distanze da modelli esplicativi funzionalisti (i cambiamenti sono adeguamenti per ricreare un nuovo equilibrio sotto la pressione della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica) oppure monocausali (i cambiamenti sono dovuti a un «motore primo»: la globalizzazione, oppure le tecnologie informatiche, oppure la flessibilità ecc.). La letteratura rintraccia, abbastanza concordemente, le cause del cambiamento in un intreccio di fattori tra loro più o meno correlati: i nuovi principi di razionalizzazione del modello produttivo giapponese (e delle sue varianti), i fenomeni di *outsourcing* e di *offshoring*, la diffusione di imprese-rete e di reti di impresa, le politiche manageriali di individualizzazione delle relazioni di lavoro.

La tesi dell'autore, suffragata da un'ampia gamma di studi, è che i risultati dei processi di ristrutturazione siano fortemente condizionati dai

contesti istituzionali in cui sono inseriti. In particolare, i casi di maggior successo sarebbero quelli in cui si sono sviluppati metodi di governance delle ristrutturazioni in chiave anticipatrice e con l'attivazione di metodi e strumenti di dialogo sociale, spesso condotto attraverso giochi negoziali locali tra management aziendale, sindacati e governi locali. Gli effetti positivi di questa impostazione, capace di attenuare gli effetti sociali negativi delle ristrutturazioni, sono rintracciabili in molti paesi europei, con esclusione dell'Inghilterra, che ha seguito un'impostazione di taglio liberista, sostanzialmente simile a quella degli Stati Uniti. Peraltro, l'autore ripropone al lettore proprio l'analisi del «caso americano» condotta da Lester e Piore (2004) per spiegare l'ininterrotta espansione economica di quel paese negli anni novanta. La cause non risiederebbero tanto negli spiriti animali dell'imprenditoria americana e nella diffusa competitività di mercato, neppure nelle drastiche ristrutturazioni delle grandi *corporations*, quanto nelle capacità creative nel generare nuovi prodotti, individuare nuovi clienti, promuovere nuovi modelli produttivi, capacità dovute a una peculiare combinazione di imprese, università, centri di ricerca, dotazioni territoriali. Si tratta di un mix che trova nel forte sviluppo del capitale umano il suo elemento catalizzatore.

Nel discutere gli effetti della globalizzazione sul sistema di regolazione del lavoro Negrelli riprende l'analisi di Crouch e Streeck (1997), secondo la quale le trasformazioni si muoverebbe lungo le dimensioni del decentramento dei sistemi di relazioni industriali e della contrattazione, della deregolazione, mediante la quale si sostituiscono progressivamente le regole legislative e contrattuali con le regole di funzionamento del mercato, della disorganizzazione sociale derivante dall'indebolimento dei sindacati.

Il quarto capitolo denuncia sin dal titolo una tesi cui l'autore si richiama e che rappresenta la cifra dell'intero libro: siamo di fronte al passaggio «dal “saper fare” cose al “saper essere” creativi nel lavoro». La «grande trasformazione» dei contenuti del lavoro sarebbe rappresentata dalla tendenza del capitalismo attuale a far prevalere la dimensione del «saper essere» su quella del «saper fare», in ragione della crescita della capacità dei lavoratori a tre livelli: a livello delle capacità relazionali, della cooperazione reciproca e del lavoro di gruppo, e dell'intraprendenza, cioè dell'autonomia individuale. Questa tendenza si manifesterebbe con intensità ed estensione diverse secondo i paesi e il tipo di impresa. L'altra faccia di questo cambiamento è il diffondersi della presenza del «lavoratore in re-

te», cioè di un lavoratore che svolge una forte attività di interazione sia all'interno dell'unità organizzativa cui appartiene sia con organizzazioni e ambienti esterni.

L'attività relazionale e la prevalenza delle capacità cognitive su quelle manuali sono il cuore, dunque, del nuovo modo di lavorare. Negrelli costruisce la sua argomentazione utilizzando una ricca messe di dati statistici, derivanti sia da grandi inchieste quantitative condotte in vari paesi occidentali sia da rilevazioni statistiche nazionali, nelle quali si evidenzerebbero, accanto a un inoppugnabile aumento del livello di istruzione delle forze di lavoro, un aumento sia delle capacità cognitive dei lavoratori tramite la formazione sul lavoro sia dell'agire creativo nell'esercizio del ruolo lavorativo. Anzi, la classe dei lavoratori «creativi» ammonterebbe ormai a circa il 30 per cento delle forze di lavoro degli Stati Uniti, quota superiore a quella della classe operaia tradizionale (situazione analoga si rintraccerebbe in Europa).

I dati sui 27 paesi dell'Unione Europea sull'aumento del peso dei lavoratori non manuali mediamente qualificati delle professioni tecniche e sulla progressiva crescita dei lavoratori non manuali altamente qualificati, nonché quelli sulla stabilità o lieve diminuzione dei lavoratori manuali, vengono interpretati come evidenze empiriche a sostegno della tesi di una crescente qualificazione e intellettualizzazione del lavoro, mentre l'analisi comparativa dei dati tra i paesi conduce all'interessante conclusione che la varietà europea dei capitalismi, in particolare dei loro assetti istituzionali, può influire significativamente sulla qualità del lavoro e sulla struttura per qualifiche delle forze di lavoro.

Negrelli insiste molto e a lungo sull'elemento relazionale del lavoro, in quanto correlato positivamente con lo sviluppo sia delle qualità cognitive sia delle doti creative del lavoratore. Le variabili strutturali che favoriscono questo processo vengono rintracciate nel già citato aumento del livello di istruzione e nella crescente terziarizzazione dell'economia. Lo sviluppo della società dei servizi, proprio perché porta con sé un'accresciuta importanza delle capacità relazionali, incide positivamente sulla qualità del lavoro. Forse, qui l'autore avrebbe potuto dedicare maggiore spazio alle tendenze contraddittorie che accompagnano il diffondersi dei processi di terziarizzazione, i quali portano con sé anche un aumento di lavori terziarizzati che sono, nel contempo, a bassa qualificazione e ad alta intensità relazionale, come, ad esempio, il lavoro dei call center, di

badanza, di sorveglianza, di vendita nella grande distribuzione organizzata. Non sempre un aumento dei compiti relazionali si accompagna a compiti qualificati, dandosi anche il caso di attività relazionali ad alta costringitività organizzativa, come peraltro l'autore segnala nell'ultimo capitolo del libro.

Nel testo si sostiene che la crescita delle capacità relazionali sia trainata anche dalla diffusione del lavoro di gruppo nelle aziende post-fordiste, la cui organizzazione si ispira al modello della *lean production*. Gli effetti virtuosi sulla qualità del lavoro di gruppo vengono molto sottolineati, tanto che viene affermato che le pratiche del lavoro di gruppo comportano per i partecipanti una crescita sociale che «favorisce un arricchimento complessivo del capitale umano», in termini sia di sviluppo delle doti cognitive e relazionali sia di specifiche capacità innovative e creative. Forse sarebbe stato utile, per meglio comprendere le caratteristiche e le conseguenze del lavoro di gruppo, distinguere tra diversi tipi di lavori di gruppo: accanto ai gruppi autonomi vi sono i gruppi eterodiretti (e tra le due polarità, una certa varietà di tipi intermedi), in cui il contenuto del lavoro è altamente prescritto e gli spazi di autonomia molto ridotti. Si tratta di una modalità di lavoro che sembra tipica proprio delle organizzazioni industriali ispirate alla *lean production* (che ricorrono, peraltro, anche all'utilizzo di gruppi autonomi), paradigma emergente nelle medie e grandi imprese industriali.

L'analisi della crescente intraprendenza individuale nel lavoro ne individua le cause nello sviluppo dell'autonomia e della responsabilità, cresciute a tal punto da essere considerate dall'autore tra i più rilevanti contenuti del lavoro dipendente, al quale verrebbe chiesta la stessa intraprendenza che contrassegna il lavoro indipendente. In questa prospettiva l'autonomia e la responsabilità tenderanno a crescere insieme allo sviluppo del capitale sociale e delle capacità relazionali dei lavoratori. Anche in questo caso, sarebbe stato utile osservare che autonomia e responsabilità sono due dimensioni autonome del lavoro che possono avere andamenti non correlati, anzi alle volte contraddittori: se la responsabilità cresce più che proporzionalmente rispetto all'autonomia, come spesso accade in molti lavori organizzati con le tecniche del *management by stress*, la qualità del lavoro ne scapita perché, tra gli altri effetti, si riduce la possibilità del lavoratore di controllare il proprio lavoro.

Il quinto capitolo è dedicato all'analisi dei processi di erosione dello

status occupazionale. Il punto di partenza di Negrelli è la constatazione che, dopo aver argomentato a sostegno dell'ipotesi che il lavoro diventa, in generale ma con le dovute differenze, più qualificato, autonomo, responsabile, relazionale e complesso, molteplici indagini sulla soddisfazione e sulla percezione dei lavoratori delle loro condizioni di lavoro esprimono valutazioni di segno contrario o, in ogni caso, disallineate con i supposti cambiamenti strutturali del lavoro. Certo l'insoddisfazione è più elevata in alcune categorie di lavoratori rispetto ad altre, ma la tendenza registrata è abbastanza generalizzata.

A giudizio dell'autore la principale causa di questa insoddisfazione è il progressivo processo di erosione dello status occupazionale, cioè, in prima battuta, la crescente precarietà del rapporto di lavoro, l'inadeguato livello dei salari, le insufficienti prospettive di carriera. L'autore indaga a lungo e in modo assai interessante questo fenomeno. Il lavoro richiede più creatività e intraprendenza, però non è sufficientemente riconosciuto dal contratto di lavoro e dal livello retributivo. La richiesta di relazionalità del lavoro aumenta, ma non viene adeguatamente valorizzata in termini professionali e salariali, e spesso è puramente fittizia, una mera messa in scena per realizzare un maggior controllo sul lavoratore. Le decantate autonomia e responsabilità sono spesso invocate dal datore di lavoro per trasformare un contratto di lavoro dipendente tutelato in un precario contratto di lavoro autonomo «economicamente dipendente».

Ripercorrendo, seppur sinteticamente, la storia del rapporto tra status e contratto nello sviluppo delle moderne economie capitalistiche e del movimento sindacale, Negrelli osserva che i due termini si sono rafforzati a vicenda nel corso del tempo, sino a giungere a un modello di status occupazionale uniforme e contrattato, in grado di fondare una condizione di cittadinanza industriale per i lavoratori salariati. Questa condizione, a partire dagli anni ottanta, entra progressivamente in crisi e si trasforma in direzione di un orizzonte sociale contrassegnato da una molteplicità di condizioni contrattuali e occupazionali, da una complessa e forte segmentazione sociale, da una crescente incertezza e precarietà del lavoro. Le donne entrano più del passato nelle file degli occupati, nel contempo le disuguaglianze di genere nel lavoro non solo non si attenuano, ma si acuiscono. Il part time involontario, i salari relativamente più bassi di quelli degli uomini, il forte coinvolgimento in contratti precari e spesso di finto lavoro autonomo hanno accompagnato il disegno del nuovo sta-

tus occupazionale delle donne. In generale, il cambiamento sembra andare nella direzione di un crescente trasferimento dei rischi dell'impresa e dell'occupazione dai datori di lavoro ai lavoratori.

L'ultimo capitolo affronta la questione dei mutamenti nelle condizioni di lavoro attraverso un'ampia e approfondita ricognizione dei principali contributi sull'argomento, soffermandosi soprattutto sugli studi dell'Ocse, basati su un ricco set di indicatori statistici, sui risultati sia delle grandi e ripetute inchieste European Working Conditions Surveys (Ewcs) sia delle indagini quantitative condotte in chiave comparativa nei paesi europei dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). Sul piano metodologico viene affermata, molto opportunamente, la necessità di distinguere negli studi la dimensione oggettiva del lavoro, cioè le variabili che specificano la qualità del lavoro, dalla dimensione soggettiva, rappresentata dal grado di soddisfazione percepito dai lavoratori. L'autore osserva, sin dall'inizio della sua analisi, che l'insoddisfazione del lavoro cresce non solo per l'instabilità occupazionale, ma anche per le condizioni di lavoro sempre meno favorevoli sotto il profilo fisico, mentale, del trattamento economico, dell'orario, della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della vita e, più in generale, della qualità stessa delle prestazioni di lavoro.

Nei paesi europei i cambiamenti nella struttura occupazionale sembrano contrassegnati da una forte polarizzazione: vi è una tendenza di portata minore all'*upgrading* della qualità del lavoro, accompagnata da una tendenza di portata maggiore al *downgrading*, con una riduzione delle situazioni intermedie. A livello dell'ambiente di lavoro non si evidenzia, in generale, un peggioramento dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori, ma neppure un miglioramento, mentre aumenta in modo diffuso lo stress da lavoro.

Riguardo alla dimensione più soggettiva del lavoro si registra una tendenza a una minore soddisfazione del lavoro, avviatasi ben prima dell'esplosione della crisi economica nel 2008, che interessa tanto gli Stati Uniti quanto l'Unione Europea, con significative differenze tra i vari paesi, con l'Italia ai livelli più bassi della graduatoria. In generale sembra esservi una correlazione forte e positiva tra qualità del lavoro e grado di soddisfazione, il che renderebbe spiegabile come mai si rintraccino più elevati livelli di soddisfazione sia nei paesi a «capitalismo inclusivo» (come la Germania e i paesi nordici), dove la precarietà occupazionale è più contenuta,

sia nei paesi a economia liberale (come gli Stati Uniti e l'Inghilterra), dove l'erosione dello status occupazionale ha inciso più profondamente.

La ragione sta nel fatto che in questi paesi, pur appartenenti a differenti modelli di capitalismo, è aumentato il livello della qualità del lavoro, cioè, secondo l'idea centrale del libro, si è sviluppata in modo comparativamente più marcata la dimensione del «saper essere». L'accrescimento veramente inquietante negli ultimi trent'anni delle disparità di reddito, in particolare di quelle retributive, è acutamente interpretato come un progressivo dissolvimento del «patto fordista basato sul rapporto «equo» tra produttività e paga oraria». La soddisfazione per il livello salariale è maggiore sia nei paesi a «capitalismo inclusivo» sia in quelli a economia di mercato tra i lavoratori con un livello di qualificazione medio e alto, così come accade per le condizioni di lavoro.

Riprendendo i dati dell'indagine Ewcs su 27 paesi europei, Negrelli osserva che nella percezione dei lavoratori il grado di esposizione al rischio per la salute è rimasto invariato nel corso degli ultimi vent'anni e, soprattutto, che sono proprio le variabili che aumentano il grado di autonomia relazionale ad accrescere contemporaneamente la costrittività del lavoro, tanto che si può parlare di «autonomia costrittiva». La tensione tra autonomia e costrizione, dunque, sembra essere un tratto distintivo della moderna condizione del lavoro post-fordista.

In conclusione, l'autore ritiene che la spiegazione della diversa intensità con cui procede nei paesi sviluppati occidentali la principale trasformazione del lavoro, quella dalla dimensione del saper fare a quella del saper essere, non possa essere ricercata esclusivamente nei caratteri dei diversi modelli di capitalismo (inclusivo, di mercato, mediterraneo ed ex socialista) e dei loro meccanismi istituzionali di regolazione del lavoro, piuttosto in una combinazione tra tali caratteri e le metamorfosi endogene dei sistemi produttivi.

Il libro consegna al lettore un problema analitico tuttora aperto, ossia come interpretare in un modello esplicativo unificato trasformazioni del lavoro che appaiono contraddittorie: aumenta l'autonomia, ma anche la costrittività; si alleggerisce lo sforzo fisico, ma aumenta la «densità» del lavoro; il lavoro diventa più interessante, ma più precario; aumenta l'attività relazionale, ma anche il potere di controllo sul lavoratore; aumenta il decentramento della micro regolazione del lavoro, ma aumenta anche il controllo centralizzato sulle prestazioni di lavoro. Forse per cercare di

venire a capo delle difficoltà concettuali nell'interpretare la geografia degli «ossimori sociali» che punteggiano la mappa del post-fordismo occorre abbandonare il tradizionale modo di pensare le dicotomie, in base al quale un termine rappresenta il polo opposto dell'altro, lungo una medesima traiettoria. Invece, ciascun termine può essere concepito come una dimensione autonoma, i cui valori oscillano tra assenza e massima presenza, ed è condizione di esistenza del suo opposto.

Negrelli, attraverso un esame penetrante e molto ampio della letteratura in questione, traccia una carta geografica particolareggiata delle trasformazioni in corso e dei problemi interpretativi che vi si connettono, carta che aiuta non solo il giovane studioso, ma anche quello carico di esperienza, a orientarsi nel complicato mondo del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Crouch C., Streeck W. (a cura di) (1997), *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity*, Londra, Sage.
- Goldthorpe J.H. (1982), *On the Service Class. Its Formation and Future*, in Giddens A., Mackenzie G. (a cura di), *Classes and the Division of Labour*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Goldthorpe J.H. (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford, Clarendon Press.
- Lester R.K., Piore M.J. (2004), *Innovation. The Missing Dimension*, Cambridge, Harvard University Press.
- Negrelli S. (2013), *Le trasformazioni del lavoro. Modelli e tendenze del capitalismo globale*, Roma-Bari, Laterza.



La metamorfosi del lavoro nella società della conoscenza

Vincenzo Fortunato*

Sul finire del secolo scorso l'importanza del lavoro e la sua centralità nella società che si stava delineando, definita di volta in volta come post-moderna, post-fordista o neo-industriale, sono stati messi profondamente in discussione da un'ampia e illustre scuola di pensiero (Touraine, 1986; Dahrendorf, 1988). Alain Touraine, ad esempio, invitava a «guardare alla società del lavoro come una specificità storica, resa tale dal ritorno del soggetto e dall'avvento di una produzione sempre più simbolica e culturale» (Cella, Ceri, 1986, p. 9), mentre secondo Dahrendorf (1988) la perdita di centralità del lavoro nella vita umana era da ricondurre alla progressiva riduzione degli orari, all'estensione delle attività scolari e formative, alla maggiore fruizione di tempo da dedicare alle attività nel tempo libero. Diversamente Kern (1986) affermava che la società rimane a pieno titolo una società del lavoro nonostante la portata e la natura delle trasformazioni epocali che si sono manifestate sul finire del Novecento, paragonabili a quelle che circa un secolo addietro avevano segnato la fine della manifattura e il passaggio alla produzione di massa. In particolare, guardando alla Germania e al settore della produzione, egli sottolineava che i posti di lavoro offerti non sarebbero semplicemente cambiati, bensì sarebbero diventati più qualificati e interessanti. In questo quadro si inserisce in ambito industriale l'affermazione del modello giapponese e la sua più recente evoluzione denominata *World Class Manufacturing*, orientati alla logica della qualità e alla valorizzazione delle risorse umane.

In realtà, ad alcuni anni di distanza da quell'interessante dibattito scaturito dall'emergere di forti contraddizioni tra vecchio e nuovo, un'analisi attenta della società contemporanea e dei temi cruciali che la attraversa-

* Ricercatore in Sociologia economica nel Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'Università della Calabria.

no, dai problemi legati alla crisi economica e alla ristrutturazione della grande industria (si pensi ad esempio ai settori dell'auto e alla siderurgia) alla crescente disoccupazione che interessa quasi tutti gli Stati nazionali, dai mutamenti nella composizione qualitativa e quantitativa della forza lavoro alla diffusione di nuove forme di impiego non standard, dalla crisi delle grandi organizzazioni di rappresentanza alla necessità di ripensare i sistemi di protezione sociale dei lavoratori, evidenziano oggi più che mai la centralità del lavoro nella vita degli individui. Per Regini (1997), la ragione della diatriba sta precisamente nelle diverse nozioni di lavoro e nei modi di interpretarne le trasformazioni. Se si considera solo la forma tipica costituita dall'occupazione dipendente, basata sul modello *male breadwinner* e nell'industria manifatturiera, senza considerare ciò che accade negli altri settori dell'economia e la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, allora non vi è alcun dubbio sulla notevole contrazione e, quindi, sulla crisi della società del lavoro. Tuttavia, soprattutto negli ultimi anni emergono nuovi modi di organizzare, e il lavoro si trasforma assumendo nuove caratteristiche e nuovi significati sia per gli uomini sia per le donne.

Un ulteriore elemento che arricchisce, e allo stesso tempo complica lo scenario, riguarda la velocità dei cambiamenti in atto e l'impatto della globalizzazione sui processi di ristrutturazione organizzativa delle imprese. A differenza del passato, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro sono sempre più ravvicinati e si caratterizzano per la commistione di elementi di continuità e di innovazione. Inoltre, i nuovi paradigmi organizzativi del lavoro e della produzione sono profondamente influenzati dalla globalizzazione e da ciò che accade in altri contesti, anche molto distanti, dai quali sono strettamente interdipendenti. Le aziende diventano globali, producono e vendono i loro prodotti in più mercati, si confrontano all'interno di sistemi di relazioni industriali differenti, utilizzano ampie masse di lavoratori qualificati avvantaggiandosi di differenze anche significative nel costo del lavoro. Allo stesso modo anche i sindacati diventano globali e si organizzano su base internazionale per assicurare nei diversi paesi uguali e migliori condizioni di lavoro nelle imprese multinazionali. Tali trasformazioni, più o meno epocali, costituiscono un banco di analisi privilegiato per i sociologi del lavoro e aprono a numerosi interrogativi sugli esiti, incerti, di tali cambiamenti.

A partire da tali considerazioni preliminari, il bel libro di Serafino Ne-

grelli, edito recentemente da Laterza, si inserisce e alimenta il dibattito sociologico sulle trasformazioni del lavoro e «nel» lavoro, prestando particolare attenzione alle caratteristiche e ai contenuti dei nuovi lavori che si affermano con la diffusione della cosiddetta società della conoscenza. Dopo aver sfatato alcuni «falsi miti» o stereotipi sul «lavoro rubato», fornendo una lettura chiara e originale sull'impatto reale della globalizzazione sui mercati nazionali del lavoro e sulla riallocazione produttiva dei grandi complessi industriali, nonché chiarito il ruolo del lavoro immigrato nei nuovi scenari competitivi, nella parte centrale del testo Negrelli focalizza l'attenzione sul «lavoro che resta» tra processi di ristrutturazione aziendale e innovazioni organizzative.

Il percorso suggerito dall'autore parte dalla crisi e dal superamento del modo di produzione capitalistico che ha caratterizzato un'epoca. La stabilità e soprattutto la linearità del paradigma fordista (che combinava in sé molti dei fattori centrali della società industriale) vengono meno con l'avvento di un nuovo modello occupazionale post-industriale. La crescente complessità organizzativa e gestionale delle attività d'impresa su vasta scala, la maggiore disponibilità di reddito familiare, soprattutto l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, favorirono l'introduzione e la rapida diffusione dapprima dei servizi alle imprese e, successivamente, dei servizi ai consumatori nei settori più disparati, dalle attività tradizionalmente svolte a casa all'intrattenimento e allo svago (Rifkin, 2003). Secondo questa chiave di lettura si conclude l'era della grande industria, basata sulla centralità della fabbrica e del lavoro nell'industria manifatturiera, per lasciare spazio a un modello occupazionale diverso, fondato sui servizi e sulla progressiva demanualizzazione del lavoro.

La terziarizzazione è evidente se analizziamo i dati relativi alla distribuzione dell'occupazione nei tre principali settori dell'economia nei maggiori paesi europei (Eurostat, *European Union Labour Force Survey. Annual Results 2012*). In particolare, si evince che attualmente il lavoro nell'industria manifatturiera oscilla tra il 12,7 per cento del Lussemburgo e il 38,1 della Repubblica Ceca. Il gigantismo industriale lascia il posto a un modello organizzativo fondato sull'esternalizzazione (*outsourcing*), in un più ampio percorso di snellimento dell'impresa e di delocalizzazione produttiva verso i paesi dell'Est europeo. In questo quadro è l'occupazione nel terziario ad affermarsi, soprattutto in Olanda (80,5 per cento), in Gran

Bretagna (79,7) e nei paesi scandinavi come Svezia (78,3) e Danimarca (77,7), mentre nei paesi dell'Europa continentale la percentuale si attesta intorno al 70. Nell'Europa dell'Est si arriva al 62,3 per cento della Bulgaria fino al 42,4 della Romania.

Quando parliamo di servizi, o più generalmente di settore terziario, possiamo fare riferimento a diverse interpretazioni. Tra queste, quella «preferita» dall'autore si rifà sostanzialmente alla diffusione della società dell'informazione (Crozier, Normann, 1990; Castells, 2009), enfatizzando l'importanza del «sapere», della conoscenza e delle nuove tecnologie informatiche quali fattori determinanti rispetto al capitale e al lavoro, centrali nella fase precedente. La nuova logica si basa sull'interconnessione di quattro dimensioni fondamentali: un'elevata capacità di innovazione, contrapposta alla razionalizzazione tipica della cultura industriale; il primato della qualità dei beni e dei servizi, rispetto alla logica precedente orientata alla quantità; la centralità delle risorse umane; la professionalizzazione intesa in termini di *skills* individuali e collettive, insieme alla capacità di apprendimento. Come sottolinea Negrelli (pp. 46-47), «il passaggio a una predominanza delle abilità cognitive rispetto a quelle manuali può essere quindi segnalato come il primo dei tratti essenziali delle trasformazioni del lavoro, mentre la velocità di tale passaggio può essere considerata, sia in termini economici che sociali, un indicatore rilevante del grado di sviluppo e delle relative potenzialità di un paese».

Al riguardo, un altro aspetto interessante del testo è rappresentato dal tentativo ben riuscito di inquadrare le differenti traiettorie e i percorsi (convergenti o divergenti) seguiti dai vari paesi utilizzando l'approccio esplicativo della varietà dei modelli di capitalismo (Hall, Soskice, 2001). In particolare, per comprendere le trasformazioni innovative del lavoro è importante sapere «dove» si lavora, «come» e a vantaggio di chi avvengono tali trasformazioni. L'enfasi è dunque sulla qualità e sulla peculiarità delle istituzioni e dei meccanismi di regolazione del lavoro e dell'economia che contraddistinguono i vari modelli. Dall'analisi sembra emergere, da parte dei paesi appartenenti ai sistemi economici più inclusivi (e liberali), una maggiore propensione alla creazione di lavori non manuali *high skilled* (professioni intellettuali e tecniche, imprenditori, manager), caratterizzati da un elevato potenziale di «saper essere», mentre l'Italia e i sistemi socio-economici mediterranei (ed ex socialisti) evidenziano ancora ritardi e difficoltà ad adeguarsi al nuovo contesto.

I dati Eurostat per l'Europa a 27 evidenziano chiaramente un trend in ascesa (sia pure differenziato) delle occupazioni «non manuali altamente qualificate» (22,8 per cento nel 2010), con percentuali anche superiori al 30 in paesi quali Belgio, Olanda, Regno Unito, Irlanda, e di quelle «mediamente qualificate» (16,6 per cento), mentre si registra un calo tra le professioni «non manuali meno qualificate» e per i lavoratori manuali, dal 13 per cento del 2001 al 10,7 del 2010. All'interno di questo scenario l'Italia costituisce invece una rilevante eccezione, con una quota di lavoratori non manuali *high skilled* al di sotto del 13 per cento sul totale della forza lavoro; al contrario, cresce il numero di occupati tra gli impiegati esecutivi, che variano dal 10,9 per cento del 2007 al 12,7 del 2010. Nel nostro paese, infatti, il processo di terziarizzazione dell'economia è legato a un'inedita composizione dei livelli professionali. A differenza di altri paesi, l'aumento dell'occupazione nel settore dei servizi ha riguardato non il settore della conoscenza e il terziario avanzato (cioè le attività di marketing, consulenza aziendale, pubblicità ecc.), ma quei settori che non richiedono particolari specializzazioni o capacità professionali. Si pensi, ad esempio, al settore dei call center, della ristorazione fast-food, ai lavori di pulizia.

Il motivo di una tale articolazione del settore terziario in Italia è legato alla natura tradizionale e scarsamente innovativa dell'industria manifatturiera, che non richiede servizi particolarmente avanzati, unitamente alle caratteristiche organizzative delle realtà dei servizi che difficilmente assorbono lavoratori istruiti. Accanto a un piccolo nucleo di nuove professioni altamente qualificate e creative, sembra pertanto delinearsi una nuova figura di *service worker*, che potremmo definire come «operaio dei servizi», al quale non viene richiesto un grande sforzo fisico, bensì la capacità di adattamento a turni e modelli organizzativi di tipo tradizionale. Come si evince da alcune recenti indagini sugli operatori dei call center (Fortunato, Palidda, 2012) e in linea con quanto descritto dall'autore (p. 76), la novità è che anche per questi lavoratori dei servizi è ugualmente richiesta la dedizione intelligente alle funzioni svolte, a volte non riconosciuta né contrattualmente né in termini di remunerazione. Occupazioni meno qualificate e professioni intellettuali convivono, dunque, nel medesimo settore, e questo mix lascia intravedere una polarizzazione tra lavori qualificati (*professional workers*) e non qualificati (*service workers*).

La questione si complica se si considera il forte aumento dell'istru-

zione in tutta Europa. L'incrocio di questi fenomeni porta, infatti, a una sempre più diffusa condizione di *overeducation* e di distanza (*mismatch*) tra formazione acquisita e lavoro svolto. Osservando i dati su scala europea, se da un lato la condizione di *overeducation* è diffusa, seppur in misura diversa in tutti i paesi, dall'altro, per l'aumento della qualità e qualificazione del lavoro sembrano decisivi i modelli di organizzazione adottati, con un evidente svantaggio per quei paesi in cui sono più diffusi modelli meno complessi e più tradizionali (Reyneri, 2009). Si ha quindi una forte contraddizione tra gli effetti della crisi economica, che ha generato trasformazioni importanti nell'organizzazione del lavoro e della produzione, nelle tipologie di beni e servizi richiesti, nella domanda di nuove conoscenze e competenze, e la fragilità del mercato del lavoro italiano, che sembra incapace di sviluppare gli anticorpi per uscire dalla crisi. Come dimostrano l'esperienza della Germania e di altri paesi nordici citati nel testo, l'unica strategia percorribile per un'economia avanzata come quella italiana non può che essere quella della «via alta alla competitività», ovvero quella che ruota intorno a una concezione dell'economia *knowledge-based*, della crescita basata sulla formazione, sull'apprendimento e sulla ricerca, in cui si realizza una corrispondenza reale tra domanda e offerta di lavoro.

Un'altra questione particolarmente rilevante affrontata nel libro riguarda il rapporto tra la dimensione cognitiva e il livello di soddisfazione del lavoro. In particolare, «i mondi del lavoro tendono a strutturarsi in modo nuovo e/o diverso anche in base alla qualità, alla soddisfazione e alle condizioni che caratterizzano l'attività svolta» (VIII). Come già evidenziato, aumenta diffusamente la dimensione del «saper essere» richiesta nei lavori, ma più o meno inaspettatamente diminuisce il livello di soddisfazione, soprattutto tra i più giovani (under 25), come evidenzia una recente indagine sugli Stati Uniti citata nel testo, rispetto all'interesse per il proprio lavoro, alla stabilità dell'occupazione, alla remunerazione percepita. Risultati analoghi a quelli statunitensi sono evidenziati in Europa, in maniera generalizzata anche nei paesi più sviluppati, dalle ricerche della Fondazione europea di Dublino e, per l'Italia, dal rapporto Istat (2009), in cui emerge un buon livello di soddisfazione rispetto alle mansioni svolte e al livello di autonomia sul lavoro, mentre il livello di soddisfazione cala significativamente rispetto al trattamento economico, alla stabilità del lavoro, alla possibilità di fare effettivamente ricorso alle co-

noscenze acquisite. La causa principale della minore soddisfazione è direttamente riconducibile alla costante erosione dello status occupazionale e alla proliferazione delle forme precarie di lavoro non standard. Il lavoro nel terziario è diventato infatti il simbolo per eccellenza della flessibilità, legata soprattutto all'esigenza da parte delle imprese di rispondere rapidamente e senza costi elevati alle mutevoli richieste del mercato.

Le ricerche qualitative sugli effetti della flessibilità tendono a sottolineare prevalentemente gli effetti negativi legati soprattutto alla crescita della precarietà e dell'insicurezza sociale, connessa con i processi di flessibilizzazione delle strutture produttive e con la proliferazione dei rapporti di lavoro atipici che interessano soprattutto i giovani e le donne. La precarietà attacca tutti gli aspetti del precedente modello fordista: il contratto di lavoro subordinato, la relativa stabilità del rapporto di lavoro, l'orario settimanale standard a tempo pieno, l'ubicazione fissa del luogo di lavoro, la copertura previdenziale contro i maggiori rischi della vita. Come evidenzia Supiot (2003), i termini dello scambio che erano alla base del modello fordista, ovvero subordinazione in cambio di sicurezza, si trovano sconvolti senza che siano stati ridefiniti i termini di un nuovo scambio. In realtà Negrelli sottolinea come allo scambio tradizionale tra stabilità e subordinazione si sostituisca di fatto «lo scambio tra autonomia e instabilità del posto, che in molti, troppi casi, si traduce in precarietà del lavoro e insicurezza sociale» (p. 78). L'intero mercato del lavoro sta attraversando una fase di turbolenza e di cambiamento strutturale che ha comportato una progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro e la proliferazione di numerose forme contrattuali che si discostano significativamente dalla tipologia tradizionale. Tra le tendenze principali in atto nel mercato del lavoro italiano vengono citate la crescita dei contratti di lavoro di natura temporanea; la diffusione del lavoro a tempo parziale «involontario»; l'aumento del lavoro autonomo con carattere «sostitutivo» del lavoro dipendente, con particolare riferimento alla forma delle «partite Iva» e alle collaborazioni, che in molti casi nascondono veri e propri rapporti di collaborazione continuativa.

Un ultimo aspetto trattato riguarda le condizioni di lavoro e lo stress derivante dalle nuove occupazioni flessibili. Nonostante un lavoratore su quattro si dichiari pienamente soddisfatto rispetto alle condizioni di lavoro relative all'attività svolta (vedi l'indagine European Working Conditions Surveys), emergono in più parti del capitolo finale considerazioni

che delineano un quadro più articolato e problematico rispetto soprattutto al tema degli orari di lavoro (e alla crescente insoddisfazione dovuta alla carenza di opportunità di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, nonostante la graduale diminuzione, in tutti i paesi dell'Unione, delle ore di lavoro associata alla diffusione delle forme di lavoro non tradizionale), all'equità della retribuzione percepita, all'intensificazione dello stress lavorativo. Guardando alla condizione professionale, nell'Unione Europea a 27 i lavoratori autonomi sono quelli generalmente più soddisfatti (33,9 per cento), seguiti dai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (23,7) e da quelli dipendenti a tempo determinato (22,3). Per quanto riguarda il settore economico, i lavoratori nei servizi presentano un livello di soddisfazione maggiore (27,4 per cento) rispetto al settore industriale (19,2).

Per concludere la nostra riflessione sulle trasformazioni del lavoro, l'erosione dello status occupazionale è l'elemento critico dell'instabilità permanente del capitalismo postindustriale. Le economie inclusive – e un po' meno quelle liberali – sembrano essere quelle che meglio delle altre interpretano i cambiamenti in atto, investendo maggiormente nelle professioni creative a maggior concentrazione di «saper essere» che, a loro volta, si caratterizzano per un maggior livello di soddisfazione e per migliori condizioni di lavoro. Diversamente, le economie mediterranee testimoniano una crescente difficoltà a tenere il passo, evidenziando traiettorie spesso molto diversificate e scarsamente virtuose tra i vari paesi. È il caso ad esempio dell'Italia e della Spagna, in cui le riforme del mercato del lavoro orientate alla de-regolamentazione e flessibilizzazione dei rapporti di impiego hanno di fatto aumentato la segmentazione del mercato del lavoro, a scapito soprattutto delle giovani generazioni e delle donne. Per uscire da tale situazione e ridare slancio all'economia e al lavoro nei vari paesi, Negrelli suggerisce pertanto un maggiore coordinamento a livello internazionale tra gli attori socio-economici e un rinnovato impegno istituzionale, finalizzato alla conversione reale delle risorse in *capabilities* di lavoro. Per concludere con le parole dell'autore, «alle pressioni globali di cambiamento è sempre più difficile rispondere esclusivamente con politiche pubbliche nazionali. Così, pure per le trasformazioni del lavoro è indispensabile una politica del lavoro europea» (p. 153).

Riferimenti bibliografici

- Castells M. (2009), *Communication Power*, Oxford, Oxford University Press.
- Cella G.P., Ceri P. (1986), *Introduzione*, in Cella G.P., Ceri P., *Lavoro e non lavoro. Condizione sociale e spiegazione della società*, in *Sociologia del Lavoro*, 29, Milano, Franco Angeli.
- Crozier M., Normann R. (1990), *L'innovazione nei servizi*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Dahrendorf R. (1988), *Dalla società del lavoro alla società delle attività*, in Ceri P. (a cura di), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Bologna, Il Mulino, pp. 113-123.
- Eurostat (2013), *European Union Labour Force Survey. Annual Results 2012, Statistics in Focus, n. 14*, Lussemburgo, Eurostat.
- Fortunato V., Palidda R. (2012), *I call center in Italia. Lavoro e organizzazione tra retoriche e realtà*, Roma, Carocci.
- Hall P., Soskice D. (a cura di) (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Istat (2009), *L'inserimento professionale dei laureati. Anno 2007*, 17 giugno, in www.istat.it.
- Kern H. (1986), *Lavoro, non lavoro e nuovi progetti di produzione*, in Cella G.P., Ceri P. (a cura di), *Lavoro e non lavoro. Condizione sociale e spiegazione della società*, in *Sociologia del Lavoro*, 29, Milano, Franco Angeli, pp. 187-192.
- Regini M. (1997), *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, voce *Lavoro*.
- Rifkin J. (2003), *La rivoluzione della New economy*, Milano, Mondadori.
- Reyneri E. (2009), *Occupazione, lavoro e disuguaglianze sociali nella società dei servizi*, in Sciolla L. (a cura di) (2009), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta ad oggi*, Roma-Bari, Laterza.
- Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro*, Roma, Carocci.
- Touraine A. (1986), *Lavoro e società*, in Cella G.P., Ceri P. (a cura di) (1986), *Lavoro e non lavoro. Condizione sociale e spiegazione della società*, in *Sociologia del Lavoro*, 29, Milano, Franco Angeli, pp. 193-199.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

**Il settantesimo della Resistenza in Italia
1943-1945**

Q

Qui vivono per sempre gli occhi che furono chiusi alla luce,
perché tutti li avessero aperti per sempre alla luce.

Giuseppe Ungaretti

Il 2013 è l'anno in cui cade il settantesimo anniversario della Resistenza italiana. Le celebrazioni e i nuovi lavori storiografici che di solito si accompagnano agli anniversari riporteranno l'attenzione sui drammatici mesi che sconvolsero e cambiarono l'Italia tra l'8 settembre del 1943 e il 25 aprile del 1945: la fine della seconda guerra mondiale e il definitivo tramonto del ventennio fascista; la nascita della Repubblica e la Costituzione, con l'avvio, anche nel nostro paese, di un percorso che ci ha ancorato saldamente ai principi e ai valori dell'Europa occidentale.

Questa ricorrenza oggi assume significati particolarmente delicati. In primo luogo, cade in un momento di grande crisi economica che si protrae ormai da molti anni. Una crisi che ha messo a repentaglio non solo la solidità dell'Unione Europea, lo spazio politico che sembrava aver pacificato le anime ferite delle nazioni del vecchio continente, ma anche la tenuta democratica, formale e sostanziale di molti paesi, compresa l'Italia. La crisi lacera tessuti sociali e inietta nelle democrazie cortocircuiti delle rappresentanze; modifica la percezione del presente e rimodella la memoria del passato; scompone universi valoriali e ridefinisce identità culturali; modifica i bisogni e rinnova, spesso senza risposta, la domanda della cittadinanza al mondo politico.

In secondo luogo, il settantesimo della Resistenza incrocerà nel 2014 un'altra ricorrenza: il centenario dello scoppio della prima guerra mondiale, la *catastrofe seminale* del Novecento, l'avvenimento che più di ogni altro ha segnato una cesura nella storia contemporanea. È un incrocio denso di riflessioni perché tutto ciò che si confronta e si scontra, a livello ideologico, politico e filosofico nella Resistenza, trova la sua origine nella trasfigurazione del 1914-1918, all'interno di quella «seconda guerra dei Trent'anni» che devastò l'Europa tra il 1914 e il 1945. Nella Grande Guerra, come disse Sir Edward Gray, primo ministro della Gran Bretagna, *si spengono le luci su tutta l'Europa*: un buio nel quale la Resistenza ita-

liana ed europea al nazismo e al fascismo si dovette muovere avendone paura. Quali e quante di quelle luci che furono riaccese conservino ancor oggi la loro luminosità è oggetto di discussione.

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio da molti anni ha iniziato un percorso di approfondimento storico per riflettere sul rapporto tra il mondo del lavoro, la sua rappresentanza sindacale e la Nazione, lo Stato e l'identità nazionale. In questa direzione sono andate le ricerche e le pubblicazioni relative all'anniversario dei cento anni dalla nascita della Cgil nel 2006, quelli relativi ai centenari delle diverse Camere del lavoro, l'impegno per le celebrazioni dei 150 anni dell'Unità d'Italia nel 2011. In questo percorso di ricerca e di riflessione si colloca anche l'approfondimento che la Fondazione Di Vittorio ha iniziato a dedicare, e dedicherà con maggiore impegno nel 2014, alla prima guerra mondiale. Il presente contributo vuole essere un segmento della riflessione più generale della Fondazione e porsi quale terreno di analisi privilegiato laddove la Resistenza assurge a perno, momento di svolta del protagonismo del mondo del lavoro, con l'affermazione delle forze progressiste e democratiche all'interno della cornice dello Stato nazionale unitario, che solo ha reso possibile la lunga e tormentata transizione del paese verso una democrazia compiuta.

In queste pagine non presentiamo un'analisi dettagliata della complessa e particolarmente delicata vicenda del Sud Italia. La Fondazione Giuseppe Di Vittorio ha pensato che, proprio in virtù dell'importanza del tema, fosse necessario un lavoro specifico e più articolato dedicato alla società meridionale, ai caratteri della Resistenza civile del Sud, al suo antifascismo, alla continuità istituzionale che separò nel 1943-1945 la sua esperienza da quella del Nord. Il Meridione, inoltre, come terra di passaggio del fronte conobbe un molteplice esercizio della violenza, legato all'azione dell'esercito tedesco in ritirata ma anche dell'esercito alleato, che progressivamente risaliva la penisola lasciando una molteplicità di memorie. Il lavoro, che sarà sviluppato grazie all'ampia e particolareggiata ricerca della professoressa Gloria Chianese, verrà presentato nel 2014 e arricchito con una serie di appuntamenti specifici di carattere seminariale e convegnistico.

Il documento è strutturato in varie parti, a loro volta articolate per singole tematiche. Una prima, divisa in paragrafi, si concentra su alcuni nodi critici dibattuti dalla storiografia più recente: il rapporto tra la Resistenza, la Nazione e lo Stato, la Resistenza civile, il contributo della clas-

se operaia e del sindacato, il tema della violenza e delle stragi sui civili che caratterizzarono il 1943-1945, l'uso pubblico della storia. Temi fortemente attuali in un momento storico nel quale il paese, scosso fin dalle fondamenta dalla crisi economica, si interroga sull'esistenza di un'identità, sui suoi caratteri e sulla forza della comunità nazionale nel verificare e rinnovare le strutture dello Stato nazionale unitario.

Nella seconda parte abbiamo voluto fornire approfondimenti di tematiche specifiche che riguardano il mondo del lavoro o che sono più vicine alla sua sensibilità: il ruolo della conflittualità operaia, il prezzo pagato all'occupazione tedesca dalla classe operaia, il ruolo delle donne, il tema generazionale della e nella Resistenza. Lo facciamo grazie a due contributi della dottoressa Maria Paola Del Rossi (rispettivamente sulle donne e sui giovani), a un mio saggio sulla deportazione degli operai italiani e ripubblicando un intervento del professor Adolfo Pepe sugli scioperi del 1943-1944. Quest'ultimo, pensato e presentato in occasione del sessantesimo anniversario della Resistenza, vuole essere un richiamo esplicito alla riflessione fatta per quella ricorrenza e che crediamo ancora attuale. Nel 2003, infatti, in una situazione di palese attacco ai principi della Costituzione e in una temperie politica segnata dal ripensamento del valore della Carta costituzionale del 1948, il nesso sul quale la nostra analisi si era concentrata era stato quello mondo del lavoro-Costituzione-democrazia. L'incontro tra mondo del lavoro e Nazione, avvenuto sul terreno della condivisione del dettato costituzionale, è stato il patto storico con il quale il paese si è fatto espressione di una cittadinanza condivisa dai vari segmenti della società, superando la divisione che lo Stato liberale non era stato in grado di affrontare e il nazionalismo fascista di risolvere.

Nelle celebrazioni del sessantesimo anniversario della Resistenza ci è sembrato importante ribadire il ruolo di attore contraente del lavoro nel patto costituzionale, sottolineando come il mondo del lavoro contribuì alla costruzione della democrazia italiana e come la democrazia permettesse il definitivo ingresso del mondo del lavoro nell'identità collettiva del paese. In questa direzione sono andati anche i lavori di approfondimento che la Fondazione ha svolto sulla figura di Giuseppe Di Vittorio e sul ruolo giocato dal segretario della Cgil nel definire il mondo del lavoro come portatore di un interesse nazionale, proprio a sottolineare come la Repubblica fosse una conquista nella quale il mondo del lavoro vedeva

rappresentati ed espressi anche i suoi valori, tanto da poter sostenere, per la prima volta nella storia italiana, un'identificazione tra nazione e lavoratori, capace di superare gli steccati di autonomia ed estraneità, pur presenti nella genesi e nella storia del movimento operaio e contadino in Italia.

Un nesso tra mondo del lavoro, Costituzione e democrazia nel quale – è opportuno ricordarlo – la Resistenza costituisce un momento di svolta storico e che rimane imprescindibile. Questo non significa la conservazione *sic et simpliciter* e l'immovibilità della Costituzione in tutti i suoi articoli e in tutte le sue parti. Tutte le Carte fondamentali possono aver bisogno di aggiustamenti nel tempo. Gli emendamenti della Costituzione americana ci ricordano come la difesa dei valori costitutivi di un paese non passa dalla paura per la riscrittura di questo o quell'altro comma. Piuttosto, premesso che in Italia si è assistito più a una lunga e volontaria disattenzione della Costituzione che alla sua applicazione, è il principio costitutivo che ci sembra vada salvaguardato, che peraltro la Carta del 1948 pone a fondamento e a limite della possibilità di modifica: ovvero che il lavoro rimane il fondamento della Repubblica, senza la sua partecipazione al patto di convivenza della nazione, la nazione non potrà che disarticolarsi a partire dalla sua espressione statale.

Per questo motivo la riflessione svolta nel sessantesimo della Resistenza, richiamata dal professor Pepe, innerva anche il lavoro svolto a distanza di dieci anni, continuando a costituire quello che ci sembra essere un patrimonio irrinunciabile, non solo per una singola parte, ma per il paese nel suo insieme.

Edmondo Montali

Q

1.

Il settantesimo anniversario della Resistenza

*Edmondo Montali**

1.1. Morte della Patria?

La Resistenza italiana fu l'elemento decisivo, morale ancor prima che militare, che permise al paese di avere un'Assemblea costituente e quindi una Costituzione come frutto autonomo dell'incontro delle culture antifasciste, che insieme sentirono la necessità di coordinarsi nel Comitato di liberazione nazionale (Roma, 9 settembre 1943). Un avvenimento di portata storica, che separò il destino italiano da quello degli altri paesi sconfitti nella seconda guerra mondiale: il Giappone e la Germania tornarono o approdarono alla democrazia più attraverso dinamiche esogene che attraverso processi costitutivi endogeni.

Di conseguenza, i valori dell'antifascismo, patrimonio comune delle diverse anime politiche del Cln, innervarono gli articoli della Costituzione e segnarono la forma del nascente Stato democratico. Inoltre furono l'orizzonte etico e morale all'interno del quale la democrazia italiana fu chiamata a muoversi e che, proprio nei partiti politici, trovò i custodi e i narratori. Resistenza, Nazione e Stato democratico costituiscono quindi un primo rapporto critico da analizzare.

La Resistenza ebbe un rapporto fortissimo con l'identità nazionale. Nella memoria dei partigiani, quella che ormai molti e accreditati storici definiscono «guerra civile» (a partire dal famoso saggio di Claudio Pavone, *Una guerra civile. Saggio storico sulla moralità della Resistenza*) fu, in primo luogo, una guerra di liberazione dell'Italia dall'occupazione nazifascista. Anche l'utilizzo di questo aggettivo, nazifascista, mi sembra esprima più una subordinazione che una congiunzione: ovvero guerra di liberazione dall'occupazione tedesca e nazista in primo luogo, guerra di liberazione dal fascismo in secondo luogo. Il fascismo della Repubblica sociale è

* Edmondo Montali è uno storico della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

stato spesso vissuto più come un'appendice detestabile dell'occupante tedesco che come una realtà autonoma. Quando si scorrono le dolorose pagine delle *Lettere dei condannati a morte della Resistenza* (Malvezzi, Pirelli, 1952; ripubblicate, sempre da Einaudi, nel 2005), sorprende la quantità di riferimenti all'Italia e alla morte come sacrificio per la Patria¹. Questa tensione morale e culturale molto diffusa a legare la propria lotta all'identità nazionale è immediatamente percepibile nella rappresentazione della Resistenza come «secondo Risorgimento»: l'una, come l'altro, guerre di liberazione dal giogo straniero e affermazione di un sentire nazionale calpestato dall'ingerenza violenta di un occupante. La lotta armata del 1943-1945 si percepisce, e moralmente senz'altro lo è, come riscatto di un intero popolo dalla barbarie, alimentando metapoliticamente un'osmosi tra minoranza attiva e riscatto di una maggioranza solo parzialmente, e con modalità molto diverse, coinvolta (gli storici hanno spesso parlato di *zona grigia*, a partire dal lavoro di Renzo De Felice sulla biografia di Mussolini, per sottolineare l'atteggiamento della maggioranza della popolazione di estraneità sia nei confronti della Repubblica sociale sia della Resistenza, e la sua posizione di attendismo. Questa tesi è espressa con molta chiarezza nel saggio di De Felice, *Il rosso e il nero*, del 1995).

Il primo punto critico è che questa operazione, sostenibile sul piano ideale, è più ardua da tradurre sul piano concreto. La difficoltà che la Resistenza incontrerà negli anni della Repubblica a divenire patrimonio condiviso di un nuovo sentire comune della *civitas*, a diventare la sostanza di un nuovo sentirsi italiani, va rintracciata nella persistenza di memorie divise che non trovano piani, non dico di ricomposizione (a dire il vero impossibili, dal momento che tutte le nazioni che ridefiniscono la propria identità in seguito a una rottura rivoluzionaria o militare lo fanno sempre con una narrazione dominante che è quella dei vincitori), ma neanche di convivenza. Partendo da questa precarietà del modo di intendere la nazione, che già l'Italia liberale nata dal Risorgimento aveva dovuto sperimentare in un difficile e per certi versi fallito processo di nazionalizzazione delle masse, Ernesto Galli della Loggia nel 1996 parlò di «morte della Patria» per sottolineare come, a partire dall'8 settembre del 1943, in verità si assisterebbe a

¹ Alcuni anni fa Einaudi ha proposto una raccolta-antologia di lettere e di brani di diario dei partigiani, intitolata *Generazione ribelle. Diari e lettere dal 1943 al 1945* (Avagliano, 2006), estesa a tutto il periodo della loro partecipazione alla Resistenza, non limitata quindi agli scritti in punto di morte.

una scomparsa del sentimento comune nazionale, giocato su una debolezza etica di fondo che la Resistenza non poteva in alcun modo contrastare (afferma Galli della Loggia: «da Resistenza non poteva farsi carico di nulla perché non era il vincitore. Era solo l'alleato del vincitore»).

Attorno all'utilizzo, alle volte strumentale, del concetto di morte della Patria si è sviluppata, soprattutto nel dibattito pubblico, una paradossale corrente di pensiero volta ad attribuire al collasso morale una dimensione e un significato così ampio e profondo da rendere impossibile una lettura della dinamica politica e di potere che, in quei mesi fondamentali, attraversò il paese e le sue classi sociali, ognuna delle quali, tuttavia, mantenne una funzione ed elaborò programmi e valori profondamente diversi, che soprattutto incisero in maniera diversa sulla successiva storia nazionale. La tesi della «morte della Patria», legata all'8 settembre, appare in realtà un espediente dialettico usato non tanto per storicizzare il regime fascista quanto per impedire la comprensione, consentendo di esprimere, quindi, anche un giudizio differenziato su cosa si mette in moto nel paese a partire da quel collasso. Il peso della continuità, l'intreccio delle responsabilità, il persistere di concezioni e prassi estranee alla costruzione della democrazia svaniscono e si confondono. Essi finiscono per convergere in quelle strumentali richieste di condivisione di un nuovo inizio che i sostenitori di questa tesi, per primi, sanno essere impossibile, giacché il nuovo inizio non fu condiviso, anzi, esso trasse origine e legittimazione proprio da una separazione netta di valori etico-politici e di prospettive economico-sociali.

La tragedia militare e diplomatica che parte dall'8 settembre racchiude in sé una transizione alla democrazia senza condivisione delle diverse componenti della società nazionale. Una parte del paese è costretta ad assumere la rappresentanza della Nazione democratica, pur persistendo forze che in essa non si riconoscevano e che, anzi, l'avversavano e che la continueranno ad avversare. Queste forze erano in realtà quelle che interpretavano la continuità del vecchio sistema di potere che, nonostante i tagli e le cesure che anche gli Alleati volevano introdurre, permaneva non solo negli uomini (il che era in qualche modo inevitabile), ma in tutti i principali apparati istituzionali, culturali e sociali del paese.

I governi del Sud, ancorati a una monarchia ritenuta indegna di rappresentare il proprio popolo persino da Churchill e dalla monarchia inglese, sostenuti da partiti in formazione, ma ancora molto deboli, assumono una

funzione preminente di continuità istituzionale, ma non possono esprimere alcuna autonomia legislativa e facoltà decisionali proprie nei confronti degli Alleati. La Repubblica di Salò esprime a sua volta un governo considerato formalmente emanazione di uno Stato alleato del Reich tedesco, seppure nella forma reale di un regime satellite, dunque pienamente responsabile, all'interno e all'esterno, della prosecuzione della guerra dell'Italia del Nord contro gli Alleati. In tal modo i governi del Sud non possono rivendicare, per la genesi della loro formazione e l'evidente debolezza della loro legittimazione, il ruolo nazionale e discontinuo che si verificò nella Francia di De Gaulle nei confronti di Pétain e di Vichy. D'altro canto, la Repubblica di Salò predisponne gli Alleati e i sovietici a considerare e a colpire l'Italia in quanto ancora schierata e combattente nel campo delle forze nazi-fasciste, che facevano perno sulle armate del Reich.

In questo quadro che segue l'8 settembre, e che peserà amaramente alla Conferenza di pace del 1947, l'Italia riesce a parlare solo parzialmente e debolmente come Stato nazionale autonomo. Per affermare un nuovo inizio, ancorato ai principi di Westfalia e al riconoscimento di una qualche forma di sovranità, si dovette far leva solo su due fattori: la Resistenza antitedesca e antifascista armata al Nord e la Resistenza civile, con la straordinaria mobilitazione dei lavoratori e delle loro rinate organizzazioni storiche nell'intero paese. Agli Alleati questo bastò per evitarci il destino di Germania e Giappone, ma non al punto di poterci considerare come la Francia.

In effetti, in Italia con l'8 settembre inizia un processo storico per molti versi originale nell'Europa del dopoguerra, che si radicalizzerà durante gli anni della «guerra fredda». I caratteri cruenti del conflitto sociale e politico che si protraveva dall'età risorgimentale e si era acuito nell'età liberale, si riproposero in un contesto nel quale il protagonismo del mondo del lavoro e delle sue organizzazioni sindacali e politiche riuscirono a imporre la cornice democratica e costituzionale, ma non poterono ottenere che essa fosse condivisa nel suo ordinario funzionamento e nella normale dialettica sociale da quegli apparati istituzionali e da quelle porzioni della classe dirigente che, a partire dall'operazione di Badoglio, avevano evitato di morire insieme alla loro Patria.

La continuità politica e sociale dello Stato del Sud, la normalizzazione istituzionale ed economica del Nord, finiranno per costituire la base del compromesso del «nuovo inizio». In questo senso la lettura complessiva del 1943, considerando il prima e il dopo dell'8 settembre, ci induce a

un'ulteriore riflessione, che si inserisce nella considerazione che la catastrofe militare e il collasso morale del paese avvengono man mano che maturano gli effetti dirompenti di una guerra totale, cioè di una guerra che progressivamente fa cadere la distinzione tra guerra militare e guerra civile, tra esercito e popolazione, tra sovranità territoriale e occupazione del territorio. È all'interno di questo inedito crogiuolo che prendono forma e si definiscono i contorni e i rispettivi rapporti tra le nuove forze politiche e sociali che si vengono ricostituendo e posizionando nello scenario interno e internazionale, assegnando a ogni attore politico e sociale il proprio ruolo e le distinte responsabilità nel compromesso generale che si viene istituendo.

La lotta armata della Resistenza per la rilegittimazione dell'Italia democratica, anche nel futuro contesto internazionale, non può essere considerata come un fenomeno esclusivamente militare, né va valutata solo per questo aspetto. La Resistenza civile, le lotte sociali, la mobilitazione nelle campagne e nelle città intorno alla ricostituzione degli organismi di rappresentanza sindacale, in primo luogo le Camere del lavoro, costituiscono il grande fenomeno nuovo che fornirà al paese la sua componente più dinamica e più in sintonia con i valori e le istituzioni della democrazia. Queste componenti, pur virtuose, parlano e agiscono in nome dell'intero paese, pur sapendo che in esso persistono componenti maggioritarie delle classi dirigenti che, pur sconfitte, non intendono partecipare «spontaneamente» alla costruzione della nuova Italia democratica. È questo il nodo storico rappresentato dalle decisioni assunte l'8 settembre, attraverso il quale passò e si modellò la storia italiana nel suo difficile e complesso percorso verso la democrazia repubblicana.

In verità, quindi, non solo la Resistenza non nacque dalla morte della Patria ma vinse, nel lungo periodo, la sfida più difficile. Trasformare l'Italia in un paese democratico, con una comunità nazionale ancorata ai valori antifascisti della sua Carta costituzionale e pienamente partecipe degli ideali fondanti dell'integrazione europea. Il prezzo pagato, direi imposto dalla storia, è stato quello di una strutturale debolezza: una democrazia debole, un'identità debole, un antifascismo debole².

² Sul problema dell'identità nazionale non possiamo sottovalutare che i processi di contaminazione e ridefinizione delle identità nazionali sono un fenomeno storico in corso, che riguarda tutta l'Europa e che devono ancora approdare a risultati definitivi.

1.2. Un passato immemore

Un secondo punto critico, già accennato, consiste nella difficoltà che si ha, conservando un approccio e un racconto della Resistenza come riscatto di tutto un popolo, a fare i conti fino in fondo con il proprio passato. Perché, in verità, quel popolo che aveva trovato la forza di esprimere una Resistenza al nazifascismo, in grado di riscattarlo davanti agli occhi degli Alleati e della comunità internazionale, era anche, forse soprattutto, lo stesso popolo che aveva prodotto il fascismo come esperienza politica originale del Novecento e lo aveva esportato in tutta Europa. Inoltre, era lo stesso popolo che aveva appoggiato, fornito un consenso reale alle politiche imperialiste e razziste del fascismo ed era entrato nella seconda guerra mondiale come paese aggressore, lasciando in Europa e in Africa una scia di violenze e sopraffazioni di cui rendere conto. Un popolo che aveva condiviso con la Germania lo stesso progetto aberrante di ridefinire forma e contenuto dell'Europa sulla base di un'architettura totalitaria, razziale e violenta.

Neanche la formula di cobelligerante, con la quale l'Italia finirà la guerra, poteva nascondere queste responsabilità. Poteva, però, contribuire ad alimentare nel dopoguerra l'idea di una deresponsabilizzazione degli italiani che, anche per eterogenesi dei fini del racconto resistenziale ufficiale, finiva per trasformarsi in una realtà astorica, che la guerra invece che scatenarla l'aveva subita, che le violenze invece di spargerle copiosamente nei teatri di guerra e coloniali da lei aperti le aveva unicamente ricevute, che il fascismo invece di inventarlo ed esportarlo lo aveva conosciuto e patito con l'arrivo della Wehrmacht (Emilio Gentile, nel volume *La via italiana al totalitarismo* del 2001, ha parlato di «defascistizzazione retroattiva del fascismo»).

Il mito dell'*italiano brava gente* non fece fatica ad affermarsi, e ancor oggi riscuote nella coscienza del paese molto più consenso di quanto sarebbe legittimo aspettarsi dopo settant'anni dalla fine della seconda guerra mondiale e del fascismo. Benedetto Croce affermava che il fascismo fosse una parentesi *nella* storia d'Italia. Piuttosto per troppo tempo è sembrato una parentesi *fuori* dalla storia d'Italia; il paese, per usare un linguaggio psicanalitico, ha annullato e rimosso il suo passato invece di farci i conti anche fuori dalle aule accademiche. Troppo spesso le acquisizioni della storiografia sono rimaste patrimonio degli ambienti intellettuali,

mentre il sentire comune ha vissuto e subito soltanto un criticabile uso pubblico della storia. Oggi la mancanza di una Norimberga italiana, che pure nel secondo dopoguerra aveva le sue ragioni di opportunità, sembra segnare simbolicamente la differenza tra un paese che fa i conti con il suo passato, come la Germania, e un paese che non conosce il suo passato, come l'Italia.

È necessario, da un punto di vista dell'analisi storica, scomporre l'insieme del concetto «popolo» e riflettere meglio, come ci invita a fare Renzo De Felice, sul consenso al regime fascista. Il popolo, nella sua dimensione etica e politica, era certamente l'espressione del sentire dei diversi strati sociali. Ma la loro somma non esprimeva, come se si potesse trattare di un'operazione meramente aritmetica, il sentire nazionale. Quest'ultimo era, come sempre, qualcosa di diverso, più complesso e più sfumato della semplice coesistenza della pluralità di pulsioni che si muovevano nella società. Se non si ha presente questa distinzione il rischio diventa quello di ricadere in una visione manichea della storia e in semplificazioni retoriche: l'Italia buona da una parte e quella cattiva dall'altra, il popolo fascista da una parte e il popolo antifascista dall'altra.

Una visione che, non a caso, richiama proprio la retorica fascista, che annullò l'idea di Patria e di Nazione nell'identificazione o meno con il fascismo, subordinando il concetto di cittadinanza all'appartenenza politica. In verità, in una nazione e in un popolo che esprimeva un consenso reale al regime fascista, quindi alle sue scelte politiche, esistevano posizioni molto diverse, atteggiamenti sfaccettati, culture autonome e diversamente conviventi con il regime. In questa pluralità, che nella storia d'Italia è caratterizzata da appartenenze fortissime a lealtà non legate allo specifico nazionale (pensiamo alla cultura universalistica dei cattolici, piuttosto che a quella internazionalistica dei socialisti e dei comunisti), dobbiamo leggere i motivi di forza e di debolezza del consenso al regime. È solo partendo da quest'ultimo dato che è possibile riflettere sulla consistenza, non solo numerica ma anche etica, dell'antifascismo, per sfuggire alla vulgata ignorante del paese fascista che in pochi giorni si trasforma in un paese antifascista.

Nei drammatici mesi del 1943-1945 le forze della Resistenza nacquero su due terreni che tengono insieme sia la Resistenza armata sia la Resistenza civile (un tema sul quale sarà necessario tornare): il terreno dell'antifascismo «storico», che attraversa tutto il ventennio ma trova nuove

modalità di espressione con la crisi verticale del regime; il terreno dell'antifascismo delle giovani generazioni, che vivono il fallimento del progetto fascista come una dolorosa presa d'atto, un drammatico disincanto. Il punto di congiunzione è la rottura della dittatura fascista come progetto politico e come determinante del consenso: a partire dalle leggi razziali del 1938, poi soprattutto in una guerra che gli italiani affrontano senza alcuna preparazione, con alle spalle un paese assolutamente inadatto a sostenere una guerra totale, il fascismo scopre la falsità della sua retorica senza contenuti.

A quel punto lo scollamento del paese dal regime sarà progressivo, veloce, inarrestabile fino agli avvenimenti del 25 luglio del 1943, quando anche una parte dello stesso fascismo e la Corona, buon ultima, giudicheranno necessario allontanare Mussolini e separare i destini del paese dal fascismo. Precipita in quei giorni, e nella vergognosa gestione dell'armistizio dell'8 settembre, il portato di un'intera classe dirigente, non solo fascista. Precipita certo il regime, che non è riuscito a consolidare attorno a sé un blocco sociale fortemente ideologizzato: non certo la classe operaia, portatrice piuttosto di una cultura per molti versi autonoma e auto-referenziale, non certo il mondo contadino, che ha vissuto il perpetuarsi di antichi codici culturali e tradizionali rapporti di forza e di potere anche durante il ventennio, ma nemmeno la piccola borghesia e la borghesia industriale, che alla resa dei conti dimostrano un consenso facilmente reversibile. Precipita soprattutto una classe dirigente che fu incapace, per decenni, di integrare, positivamente o negativamente, le due grandi culture di riferimento delle masse: quella cattolica e quella socialista.

La Corona sabauda e l'élite liberale si sono sempre sentite, nello Stato unitario del 1861, una «cittadella assediata» nel cuore di un paese per troppi versi estraneo e conflittuale. Un paese da governare attraverso il principio di autorità, con scarsi processi di apertura della struttura del potere al *quarto stato*. Piuttosto che la strada di una progressiva democratizzazione, di fronte alla conflittualità introdotta dai processi di modernizzazione del paese e nei momenti di più forte tensione queste élite preferirono giocare la carta della svolta autoritaria. Attuandola concretamente, come nel 1898, o minacciandola in tante altre occasioni. Il ricorso a contrazioni della libertà e la tentazione di reprimere, piuttosto che assecondare, le spinte al rinnovamento erano un *modus operandi* verso il quale le classi dirigenti inclinavano spesso, e la scelta di appoggiare nel 1922

L'avventura fascista andava in questa direzione (la marcia su Roma si sarebbe ridotta a un misero fallimento con un deciso intervento di Vittorio Emanuele II); con la differenza che questa volta il demone sfuggirà al controllo del suo evocatore.

Perché il fascismo non era autoritarismo in senso classico: era il prototipo di una nuova destra politica, partito militarizzato e di massa, portato di un progetto totalitario originale, sconosciuto e ben difficilmente controllabile, come ci si illudeva di poter fare. Le classi dirigenti liberali stringeranno un patto con il demone che ne segnerà il destino (tornano in mente le profetiche intuizioni di una straordinaria figura come Piero Gobetti o la disillusione di Benedetto Croce, ma anche di Giovanni Giolitti, che testimonieranno la drammaticità dell'errore). Nel 1943 non c'è possibilità di tornare indietro, non c'è spazio per una svolta non più fascista, ma autoritaria, da parte di persone completamente compromesse e screditate. L'antifascismo sarà il portato delle culture alternative allo Stato liberale: la cultura cattolica, quella socialcomunista, quella democratica di derivazione mazziniana. È fortissimo il legame tra Resistenza e democrazia, perché è la Resistenza che incarna la necessità inderogabile di condurre la partecipazione di gran parte del paese, in primo luogo il mondo del lavoro, al più alto riconoscimento giuridico: quello costituzionale. Aveva ragione Ferruccio Parri a sostenere, in polemica con Benedetto Croce, che con la Repubblica nasceva la prima democrazia italiana.

Su questo terreno è enorme il merito dei dirigenti dei partiti di massa della prima Repubblica (Pci, Dc e Psi) che, proprio sulla base di un convinto antifascismo e delle esperienze di partecipazione e mediazione democratica sperimentate nei Cln, riusciranno a tenere sul terreno della democrazia due culture, quella cattolica e quella socialcomunista, naturalmente estranee ai percorsi classici dell'incontro tra pensiero liberale e democratico. E sarà sempre il merito di una classe politica allevata ai valori della Resistenza e dell'antifascismo che permetterà al paese di superare momenti di crisi drammatici, come la strategia della tensione o il terrorismo, senza forzature costituzionali. I partiti, nella Repubblica, saranno grandi scuole di democratizzazione delle masse; contribuiranno a formare la coscienza democratica in un popolo che non aveva mai assunto gli ideali liberali e democratici a coscienza collettiva; una classe dirigente che, mentre imparava essa stessa a esercitare gli strumenti concreti dei processi democratici, doveva fare i conti con la debolezza della cultura democratica. È un

merito storico quello dei partiti del dopoguerra di aver trovato, con molta difficoltà e non senza drammatiche contraddizioni, le formule politiche in grado di inserire le masse negli schemi democratici e di aver tenuto, nonostante tutti i pericoli, la rappresentanza sul piano della legalità costituzionale.

Certamente il vincolo esterno (Stati Uniti d'America) determinò e condizionò il percorso di impianto della democrazia in Italia, definendo alcuni confini invalicabili del confronto politico. E il *Nation Building* che prende avvio nel 1945 non è pensabile senza tener fissa questa variabile indipendente. Ma, nondimeno, la Costituzione fu firmata quando la «guerra fredda» era già in corso, a testimonianza di un autonomo processo di incontro sul terreno valoriale che era maturato dentro la Resistenza, e che dalla Resistenza traeva una legittimità non mediata da condizionamenti esterni.

1.3. Due categorie di interpretazione: guerra civile e guerra di classe

La Resistenza fu anche guerra civile. La definizione è sempre stata accolta con molta diffidenza da sinistra; nel patrimonio culturale, soprattutto comunista, era motivo di vanto, e quindi di narrazione, proprio l'aver evitato una tragica guerra civile come accaduto, ad esempio, in Grecia. Per molto tempo, invece, è stata sostenuta con convinzione dalla destra neofascista, che la utilizzava per rimarcare lo scontro tra italiani giocato sui sentimenti dell'onore nazionale e del tradimento: da una parte i repubblicani di Salò, veri patrioti che combattevano per il riscatto dell'onore nazionale calpestato dall'armistizio e dall'abbandono dell'alleato tedesco, dall'altra i partigiani, disegnati come traditori dell'Italia al servizio di una causa straniera come quella comunista. Entrambe le posizioni non coglievano il significato vero che al termine attribuiva Claudio Pavone, lo storico che ha proposto questa categoria interpretativa per gli anni 1943-1945; ciò che Pavone sottolineava, in modo del tutto condivisibile, era la lotta fratricida tra italiani, che coinvolse i civili stessi, arrivati a una drammatica resa dei conti non solo del lungo conflitto cominciato nel 1919 con il biennio rosso, ma relativa anche al modo stesso con il quale le parti in lotta intendevano l'essere italiani (Emilio Gentile, nel 1997, con il volume *La grande Italia* ha fornito un contributo fondamentale sul concetto di identità nazionale nella storia dello Stato nazionale unitario).

In questo scontro emerge con forza il carattere etico della Resistenza. Far parte delle formazioni partigiane nel 1943-1945 significa optare per una scelta di libertà, nata da un forte desiderio di discontinuità, di rottura con il passato, di disobbedienza: «il primo significato di libertà che assume la scelta resistenziale è implicito nel suo essere un atto di disobbedienza. Non si trattava tanto di disobbedienza a un governo legale, perché proprio chi detenesse la legalità era in discussione, quanto di disobbedienza a chi aveva la forza di farsi obbedire. Era cioè una rivolta contro il potere dell'uomo sull'uomo, una riaffermazione dell'antico principio che il potere non deve averla vinta sulla virtù. Che il potere contro il quale ci si rivoltava potesse poi essere giudicato illegale, oltre che illegittimo in senso forte, non fa che completare il quadro» (Pavone, 1991).

In questa cornice comune la Resistenza acquisisce un valore fondante di riaffermazione della libertà ma al tempo stesso, concentrandosi le attenzioni sulla dimensione della scelta individuale, emergono i diversi modi di interpretare tra i suoi protagonisti le relazioni di autorità, l'uso della violenza, la concezione della libertà e della patria, il rapporto con le donne combattenti, il rapporto con la popolazione civile che collabora. Sono temi morali non declinabili secondo le linee rigide dell'appartenenza all'una o all'altra famiglia politica, ma hanno percorsi più vari e complessi, che investono i partigiani nella loro individualità prima che nella loro fede politica.

L'utilizzo del termine «guerra civile» non ha nulla a che vedere con il tentativo di mettere sullo stesso piano i combattenti e le loro ragioni; anzi, per certi aspetti, vale esattamente il contrario. Su questo punto il giudizio non può che essere netto. Afferma Pavone (1991): «la storia ha dimostrato come la Repubblica democratica nata dalla Resistenza, pur con tutti i suoi limiti, sia qualcosa di decisamente migliore da un regime, quello fascista, che se avesse vinto sarebbe stato collaborazionista nei confronti di un'ideologia in grado di trasformare l'intera Europa in un immenso campo di concentramento».

Claudio Pavone si riferì al 1943-1945 utilizzando anche l'espressione «guerra di classe», che si sarebbe combattuta insieme alla guerra patriottica e alla guerra civile. Su questo tema ci sembra necessario riflettere su due aspetti. Il primo è l'effettiva esistenza di uno scontro di classe in Europa, reale o potenziale, che l'affermazione del marxismo pone all'ordine del giorno già prima della rivoluzione d'ottobre del 1917. Nulla a che vedere, naturalmente, con il discorso di Ernst Nolte (1988; prima edizione

1987) del fascismo come reazione borghese alla rivoluzione russa, discorso nato sul piano della filosofia della storia ma abbondantemente destrutturato dalle acquisizioni del lavoro degli storici che hanno decisamente dimostrato l'inconsistenza di tale nesso nel concreto svolgersi degli eventi. Piuttosto, l'approfondimento andrebbe portato sul terreno dell'importanza del concetto di «classe» nella definizione non solo dell'autonomo sviluppo dei diversi segmenti della società, ma anche della loro autorappresentazione attraverso la traduzione delle idee di appartenenza e inclusione/esclusione.

Nell'autopercezione degli uomini e delle donne del Novecento l'idea di classe ha svolto un ruolo nell'identificare il «noi» e il «nemico», e i conflitti che si sono combattuti hanno sempre ricompreso anche questo aspetto. Nel caso italiano, in particolar modo della Resistenza italiana, il concetto di guerra di classe ci consente un affinamento della ricerca nello specifico del mondo operaio e contadino. Rispetto alla Resistenza armata, che fu un fenomeno interclassista, la Resistenza operaia segue un sentiero più definito, che affonda le sue radici in una storia specifica e da essa trae le ragioni della sua esistenza. Nella Resistenza il mondo operaio, ma anche il mondo contadino, porta la propria originalità, e soltanto misurando la «pluralità» del fenomeno resistenziale è possibile valutarla in pieno. Per molti anni la storia dei lavoratori nello Stato unitario è stata una storia di autonomia ed estraneità, anche in reazione all'interpretazione della classe dirigente liberale della questione sociale come questione di ordine pubblico, che non prevedeva neanche un'istituzionalizzazione della dimensione sociale del lavoro come invece contemporaneamente avveniva nella Germania bismarkiana. Il mondo del lavoro era altro rispetto allo Stato, le sue esigenze altre rispetto alla difesa perseguita con scrupolo dell'ordine sociale tradizionale. L'incerta egemonia della classe dirigente portò quest'ultima ad affidarsi più al conflitto e alla repressione che al consenso.

Era il principio dell'esclusione il principio cardine della costruzione istituzionale e sociale dell'Italia unitaria; principio dell'esclusione sociale e principio di autorità delle istituzioni erano due facce della stessa medaglia unitaria. A questa esclusione il mondo del lavoro rispose e, potremmo dire, reagì con un principio uguale e contrario, saldando il sentimento di estraneità delle masse popolari verso l'esterno (il resto del paese, le sue istituzioni e le sue classi dirigenti) con un senso di appartenenza e solidarietà verso l'interno. L'implosione dello Stato liberale si gioca proprio sul

terreno di un'incapacità, culturale ancor prima che politica, di favorire l'integrazione delle masse nello Stato, quindi dell'incapacità di favorire l'evoluzione dello Stato liberale verso forme di Stato democratico più capaci di sostenere i processi di modernizzazione. Da questo punto di vista il fascismo costituisce una decisa novità rispetto agli schemi del conservatorismo classico. Il progetto fascista mira in primo luogo a distruggere la cultura autonoma del mondo del lavoro, in secondo luogo a superare la sua estraneità allo Stato mediante una fascistizzazione delle masse in grado di dare un consenso reale al paese. Questo progetto ruota attorno a un utilizzo nuovo e spregiudicato della violenza; la militarizzazione del movimento è una caratteristica del fascismo. Così come l'utilizzo di un sistema coercitivo a sostegno della formazione del consenso.

La pluralità di forze (borghesia industriale, grandi proprietari terrieri, burocrazia, piccola borghesia e buona parte del mondo monarchico) che si salda attorno al fascismo, si salda *contro* il lavoro e lo fa violentemente. Gli assalti delle squadre fasciste non avvengono solo contro il Partito socialista. Avvengono anche, anzi soprattutto, contro le Camere del lavoro, contro gli operai e contro i lavoratori della terra. Afferma Fabio Fabbri (2009), ricostruendo gli anni 1918-1921: «mancò allora, a più di un osservatore politico, la capacità di intuire la novità del blocco sociale che si andava costruendo attorno alla incipiente reazione. Essa non esprimeva soltanto il disegno della borghesia capitalistica per sconfiggere il proletariato in ascesa, ma dava voce a un malessere diffuso tra diverse categorie sociali: insoddisfatte dalle premesse profuse dalla classe liberale; insofferenti e timorose delle soluzioni palinogenetiche prospettate da verbosi rivoluzionari; ma, tutto sommato, decise a confermare fiducia e speranza agli organi e alle strutture dello Stato garanti della continuità dell'ordine pubblico. Ora, il *punctum dolens* del primo dopoguerra [...] era proprio lì: che le scelte degli organi dello Stato – esercito, polizia, magistratura – e della stampa non furono neutrali nei riguardi del conflitto in corso. Di fatto, essi stavano per consegnare alla violenza dello squadristico organizzato un movimento operaio e contadino sfiancato dagli effetti della crisi economica (disoccupazione, licenziamenti, bassi salari), e già sottoposto alla repressione e alle violenze delle forze dell'ordine. Su questa strada esse trovarono, compagni di viaggio, i fascisti, i cui ardori giovanili furono ben accetti da prefetti, questori, guardie regie e ufficiali dell'esercito per debellare l'insorgente idra del bolscevismo nascente. E sebbene

il governo rinnovasse disposizioni e circolari per far rispettare con tutti i mezzi l'ordine pubblico, ed eventualmente ricorrere alle armi contro chiunque l'avesse turbato, ben diversa fu la ricezione e la reale condotta degli agenti e dei funzionari dello Stato».

La dicotomia consenso/repressione del mondo del lavoro è quella sulla quale si gioca il destino di tutto il ventennio fascista, destinato ad andare in frantumi, non casualmente, durante la seconda guerra mondiale. Perché se il ventennio sancisce la difficoltà delle istituzioni del regime nel penetrare all'interno di quel mondo così icasticamente rappresentato dal silenzio degli operai di fronte a Mussolini a Mirafiori nel 1939, con la guerra si aggiunge il distacco dei ceti medi, il distacco delle categorie impiegate, dei ceti intellettuali, che permetterà una base interclassista alla Resistenza.

Il mondo operaio e contadino costruiranno la propria identità antifascista su una duplice esperienza che risulterà più decisiva di qualsiasi considerazione ideologica. In primo luogo, la violenza che il fascismo fin dall'inizio rivolge contro operai e contadini in difesa degli interessi consolidati dei proprietari. La difesa dei rapporti di forza sociali è il punto di incontro che sancisce il compromesso tra le élite economiche e il fascismo: il consenso in cambio dell'eliminazione della minaccia socialista e di qualsiasi pericolo di sovvertimento dei rapporti di forza sociali. L'identificazione tra il «padrone» e il «fascista» è praticamente immediata, facilmente percepibile e subito consolidata.

In secondo luogo, l'antifascismo operaio nasce dai luoghi di lavoro, nel confronto quotidiano con la controparte padronale così identificata con il fascismo. Nelle realtà produttive o nelle campagne il fascismo riproduce uno sfruttamento del mondo del lavoro che genera un naturale sentimento di opposizione negli operai e nei braccianti, che gli strumenti di creazione del consenso del regime non riescono a ricomporre. Ed è un'opposizione che si affiancherà naturalmente alla Resistenza intellettuale, o più propriamente politica, senza per forza di cose coincidere con essa.

Il protagonismo operaio nel movimento di Resistenza si consolida soprattutto a partire dallo sciopero generale del 1944, che segna il passaggio definitivo del mondo del lavoro all'azione diretta, alla resistenza più ferma. Da questo momento la guerra partigiana assumerà un carattere partecipato che altrimenti non avrebbe potuto avere. Il ciclo di lotte dei lavoratori del 1943-1944, col passaggio dalla richiesta di pace all'aperta

resistenza contro la Repubblica di Salò, è l'esperienza che darà poi le più solide basi di massa all'azione insurrezionale dell'aprile 1945. E sarà la Resistenza a colmare definitivamente la separazione tra il mondo del lavoro e lo Stato nazionale unitario.

In questo processo di avvicinamento e incontro tra mondo del lavoro e nazione, un ruolo molto particolare fu giocato, soprattutto per quanto riguarda il sindacato di matrice socialcomunista, dalla figura di Giuseppe Di Vittorio. Figura originale e molto più complessa del mero tribuno del popolo come, semplicisticamente, è stato troppo spesso ricordato.

A partire dalla ricostruzione sindacale del 1944, Giuseppe Di Vittorio coniuga il principio della politicità confederale con il valore dell'unità sindacale, nel tentativo di rendere la più grande organizzazione di massa dell'Italia del dopoguerra lo strumento privilegiato attraverso cui colmare, grazie alla legittimazione politica e morale della Resistenza, quello iato tra Nazione e Stato che il primo Risorgimento, secondo l'interpretazione gramsciana, non era riuscito o non aveva voluto colmare. L'unità sindacale diventa la sostanza dell'unità nazionale e la premessa per l'affermazione della democrazia e della libertà, che Di Vittorio traduce letteralmente come «potere del popolo».

L'equazione tra lavoro e nazione e il ruolo della rappresentanza sindacale sono delineati con grande chiarezza nella relazione sul diritto di associazione e sull'ordinamento sindacale che Di Vittorio, deputato all'Assemblea costituente, presentò nell'ottobre del 1946 nella III Sottocommissione della Commissione per la Costituzione. Seguiamone con attenzione alcuni passaggi (Di Vittorio, 1946): «gli interessi che rappresentano e difendono i sindacati dei lavoratori sono interessi di carattere collettivo e non particolaristico o egoistico; interessi che in linea di massima coincidono con quelli della nazione [...] Confederazione italiana del lavoro la quale rappresenta, appunto, gli interessi generali di tutti i lavoratori d'ogni categoria o professione, manuali e intellettuali, e – come tali – è una delle forze basilari della nazione. I sindacati dei lavoratori rappresentano la forza produttrice fondamentale della società e la stragrande maggioranza della popolazione economicamente attiva nei vari rami dell'industria, dell'agricoltura, del commercio, del credito, della scuola, dei pubblici servizi ecc. Tutta la società moderna pone il lavoro come fondamento del proprio sviluppo [...] I lavoratori, per la loro condizione sociale, sono i maggiori interessati al consolidamento e allo sviluppo ordinato della libertà e delle

istituzioni democratiche, come lo comprova il fatto che essi hanno costituito il nerbo decisivo delle forze nazionali che hanno abbattuto il fascismo e hanno portato un contributo efficiente alla liberazione della Patria dall'invasore tedesco. I sindacati dei lavoratori, quindi, costituiscono obiettivamente uno dei pilastri basilari dello Stato democratico e repubblicano, e un presidio sicuro e forte delle civiche libertà, che sono un bene supremo dell'intera nazione... [Essi] costituiscono obiettivamente il tessuto connettivo più solido della nazione e della sua stessa unità».

Si possono rinvenire in queste parole diverse matrici culturali che trovano sistemazione soltanto grazie alla grande personalità e autorevolezza del personaggio: l'idea del lavoro che, resistendo a ogni tentazione corporativa, si fa punto di riferimento della nazione e della democrazia; la convinzione della centralità della Confederazione come strumento privilegiato di cambiamento, capace, attraverso gli accordi confederali e i contratti nazionali, di unire per la prima volta compiutamente il paese, *di fare gli italiani*; l'orgoglio della Resistenza come motivo di riscatto dell'intera nazione; la condivisione con il Pci del valore dell'unità nazionale; infine, il patriottismo di Di Vittorio, innervato da un'esperienza umana e politica originale e straordinaria.

Sono queste le idee che danno forma e sostanza a una proposta politica che segnerà l'identità della Cgil anche dopo le scissioni. L'azione della Cgil nell'immediato dopoguerra non può essere letta esclusivamente come supporto all'attività del Partito comunista e del Partito socialista che, nella loro responsabilità di governo, fino al maggio del 1947, si fanno carico dei problemi della ricostruzione. Certo non mancò una delega ai partiti di governo dell'impostazione generale dei problemi di ricostruzione, oltre che l'assunzione di un ruolo stabilizzatore che selezionava la spinta rivendicatrice delle masse in una chiave di collaborazione produttiva. Ma credo che l'esperienza della Cgil unitaria non possa riassumersi unicamente in termini di subordinazione ai partiti e al clima politico.

Esiste un rapporto diretto e particolarmente delicato tra la Resistenza e l'incontro tra lavoro, la sua rappresentanza e la nazione. Un rapporto di mediazione che porta a sciogliere alcuni nodi costitutivi che avevano alimentato l'alterità del mondo del lavoro e della sua rappresentanza fin dall'esperienza costitutiva dello Stato nazionale unitario, e che spinge il mondo del lavoro ad assumere quasi un ruolo surrogatorio di una borghesia debole e incapace di farsi interprete di un interesse davvero nazionale.

La Resistenza restituisce alla democrazia e alla nazione una parte della cittadinanza che solo nella propria rappresentanza politica e sociale, nell'internazionalismo e nella dimensione di classe, aveva trovato la sua Patria. Scorre innervato a questo complesso rapporto tra Lavoro, Stato e Nazione il percorso giuridico di un concetto di cittadinanza nazionale che produceva una sostanziale equiparazione tra il concetto di cittadinanza e quello di nazionalità: attribuendosi l'una sulla base del possesso dell'altra, entrambe con la funzione di integrare l'individuo nello Stato, risultava esclusa la valenza politica della cittadinanza stessa, poiché i diritti riconosciuti sulla base della nazionalità erano solo quelli civili, mentre il diritto di voto e la partecipazione politica, per non parlare dei diritti sociali, apparivano inessenziali, in quanto non utili a identificare un popolo e a distinguerlo da altri³. La nazione finisce per trasformarsi in uno strumento di legittimazione di una cittadinanza selettiva che struttura un rapporto verticale cittadino-Stato, per cui non tutti hanno la pienezza del godimento dei diritti. La Resistenza, da questo punto di vista, è davvero il *secondo Risorgimento*, la rinascita, il risorgere della nazione democratica che trova nel lavoro il suo fondamento; è solo attraverso la Resistenza, e poi attraverso la Costituzione repubblicana che ne è il frutto più nobile, che si può compiere il processo di inserimento dei lavoratori all'interno della nazione perché, grazie all'affermazione dei principi di libertà e democrazia, può ricomporsi la dimensione sociale, politica e civile della cittadinanza.

Idee che entreranno a far parte del bagaglio della cultura sindacale. Ma in questo caso, e ancora una volta, è necessario tornare alla figura di Giuseppe Di Vittorio per capire il senso di identificazione dei lavoratori e della rappresentanza dei lavoratori con la nazione democratica. Dobbiamo tornare a una biografia personale molto originale di un uomo che conosce i caratteri distintivi dell'esclusione e del sopruso per essere stato un povero bracciante del Meridione; che è passato attraverso l'esperienza nel sindacalismo rivoluzionario che lo rende un comunista eterodosso; per aver avvertito forte il senso della Patria tanto da sposare, per un breve periodo, le ragioni dell'interventismo. E che soprattutto identifica quasi naturalmente l'idea della nazione con l'idea del lavoro e dei lavoratori. Il lavoro e la sua rappresentanza come straordinaria forza di

³ Sull'elaborazione teorica della scuola italiana di diritto internazionale facente capo a Pasquale Stanislao Mancini e sul concetto di cittadinanza, vedi Grosso (1997).

emancipazione, di dignità, di libertà, al centro della quale c'è sempre l'uomo con i suoi problemi, le sue sofferenze, le sue fatiche. È un umanesimo, quello di Giuseppe Di Vittorio, naturalmente incline all'unità e al rifiuto di qualsiasi forma di esclusione e persecuzione a danno dell'uomo e del lavoratore, sia essa di natura economica, politica o razziale.

Anche per la classe dirigente sindacale è importante sottolineare, come fatto per i partiti, il profondo legame con l'antifascismo, con la Resistenza e quindi con la Costituzione, che ha ancorato saldamente il mondo del lavoro al terreno della democrazia e della legalità nei momenti più difficili della storia repubblicana. Proprio in virtù del fatto che l'incontro tra il mondo del lavoro e la democrazia nella storia d'Italia fu una conquista a lungo perseguita e, una volta raggiunta a livello giuridico, bisognosa di passare dal terreno degli ideali alla pratica dell'esercizio concreto degli strumenti e delle forme della democrazia stessa.

1.4. Violenze, stragi e guerra ai civili

La Resistenza del mondo del lavoro è stata una parte fondamentale della Resistenza civile. I lavori storiografici sulla Resistenza del mondo del lavoro, delle donne, dei militari internati dopo l'8 settembre, dei renitenti alla leva, sul boicottaggio sociale, economico, psicologico, sulle azioni simboliche, hanno restituito quella pluralità della Resistenza la cui narrazione era stata per molto tempo schiacciata sulla dimensione della lotta armata. Naturalmente questo non significa sminuire nemmeno per un momento il valore fondamentale della Resistenza armata senza la quale, come afferma Santo Peli (2006), l'Italia forse sarebbe ancora uno Stato monarchico e sicuramente non avrebbe una Carta costituzionale così avanzata sui temi della giustizia sociale. Al contrario, molti lavori, anche della storiografia tedesca, hanno restituito alla Resistenza armata la sua importanza anche sul terreno militare (i problemi creati alla Wehrmacht furono tutt'altro che trascurabili, come affermato da un semplicismo troppo diffuso), ribadendo come fu proprio la lotta armata dei partigiani a consegnare all'Italia un destino diverso dalla pura identificazione con il fascismo sconfitto. È certamente nella Resistenza armata il cuore del riscatto nazionale.

Ma la Resistenza civile è una categoria di interpretazione fondamentale, in primo luogo perché ci consente di dare alla Resistenza e all'antifa-

scismo una dimensione diversa e più veritiera rispetto al mero computo dei partigiani impegnati nella lotta armata. In secondo luogo perché introduce il tema fondamentale della «guerra ai civili», intendendo con esso la natura di guerra totale della seconda guerra mondiale e la scomparsa della distinzione tra «fronte militare» e «fronte interno».

In Italia, come in tutte le zone d'Europa occupate dalla Wehrmacht, la popolazione civile diventa obiettivo esplicito della repressione. I civili, accusati politicamente e razzialmente, diventano il bersaglio di una strategia punitiva e di una violenza quotidiana e capillare pensata come strumento di potere funzionale alla condotta del conflitto e alla lotta contro i partigiani. Il controllo totalitario della popolazione civile e della società occupata sono l'attuazione di un deciso disegno predatorio delle sue risorse materiale e umane.

Questa violenza precedentemente sconosciuta, sia per dimensioni sia per qualità, crea un ethos resistenziale, un insieme delle motivazioni che determinano la scelta partigiana come una ribellione morale, sempre legata a una notevole percentuale di necessità personale e persino di casualità. La Resistenza civile, inoltre, rappresentò un'esperienza nazionale (certamente diversa per intensità secondo il maggiore o minore periodo dell'occupazione tedesca) che riguardò tutta la penisola.

Nel Sud i massacri provocati dalle truppe tedesche sono suscitati dalla reazione dei contadini a requisizioni, saccheggi, razzie e sgomberi. Sono parte di quel controllo violento del territorio a ridosso del fronte, che annulla subito ogni pretesa di mediazione da parte delle autorità fasciste. La strage tedesca viene percepita in un continuum come prodotto di un'indistinta violenza bellica nella quale, non di rado, si confondono le azioni tedesche e quelle alleate. La violenza come vissuto antropologico senza soluzione di continuità.

Ma il teatro della vera e propria guerra ai civili è a valle e a monte della linea Gustav, dove la popolazione contadina viene coinvolta senza motivo nella guerra preventiva e nella repressione antipartigiana. Sul confine orientale si assiste, invece, a una guerra di sterminio tipica delle regioni balcaniche e dell'Europa Orientale.

Nel complesso, le stragi di civili compiute dall'esercito tedesco tra il 1943 e il 1945 compongono una tristissima geografia del dolore che taglia la penisola trasversalmente da Sud a Nord, concentrandosi sia in quelle regioni dove l'occupazione fu più lunga e la guerra, regolare e par-

tigiana, più intensa, sia in regioni, come la Campania ad esempio, che subirono la violenza tedesca per un periodo relativamente breve.

Il numero altissimo di stragi a danno della popolazione civile sul territorio italiano fu sorprendente, pur in un contesto di assoluto dramma e di violenza generalizzata e abnorme come fu quello della seconda guerra mondiale. La violenza sui civili si espresse con una radicalità sconosciuta ad altre regioni dell'Europa Occidentale, per certi versi simile alla barbarie dilagante nell'Europa Orientale. Le unità della Wehrmacht, quelle delle Ss e le forze di polizia si resero protagoniste di atti di violenza estemporanea con stragi ed eccidi gratuiti, di uccisioni per rappresaglie, di episodi di ritirata aggressiva, di rastrellamenti antipartigiani e di episodi di controllo del territorio con azioni di terrorismo. Furono atti brutali ma non frutto di azioni gratuite totalmente inspiegabili in termini di interesse, bensì portatori di una propria razionalità strumentale che bisogna cercare di svelare per comprenderne appieno le ragioni. Una razionalità che riguarda sia gli aspetti strategico-militari sia gli aspetti ideologico-razziali che conferivano, all'interno dell'universo concettuale nazista, un significato, sia pur aberrante, a violenze che oggi ci potrebbero apparire del tutto prive di senso.

Le cause della violenza riconducibili più direttamente a criteri di razionalità durante la guerra sono molteplici e andrebbero analizzate nello specifico: dalla reazione dei comandi e dei soldati tedeschi al presunto «tradimento» dell'8 settembre alle operazioni militari che si svolsero nella penisola per circa due anni, dall'emergere del «nuovo fronte di combattimento» (la definizione è del feldmaresciallo Albert Kesserling in riferimento alla Resistenza) fino alle operazioni di messa in sicurezza preventiva del territorio che costituiva la retrovia del fronte tedesco.

Ma accanto agli atti che trovano nei suddetti motivi la loro ragion d'essere ve ne furono moltissimi, la maggior parte, che non solo non è riconducibile agli stessi percorsi ma ne sembra completamente slegata, tanto da spingere lo studioso alla tentazione di ricorrere alle categorie della filosofia o della psicologia (la follia totale o il male assoluto) nel suo sforzo ermeneutico. Viceversa, nella violenza esercitata dall'occupante tedesco contro le popolazioni civili italiane tra il 1943 e il 1945 si può riscontrare un'intrinseca coerenza che lega tutti gli episodi in una strategia ben delineata, che rimanda direttamente alle modalità specifiche con le quali il regime nazista interpretò il concetto di occupazione durante la seconda guerra mondiale.

Questa coerenza è l'effetto di un sistema di ordini repressivi, espresso gerarchicamente dal vertice della Wehrmacht fino alle ultime istanze militari e civili, che furono adottati contro le popolazioni non tanto e non solo in risposta alla guerra partigiana, ma come misure per prevenire l'ostilità della stessa popolazione e per mettere in sicurezza un territorio, all'interno di un universo concettuale che, sulla scorta di convincimenti razziali, riservava a pochi eletti il possesso della dignità umana. Parliamo di un sistema di idee formatosi sulla base delle esperienze delle guerre precedenti (mi riferisco, ad esempio, alla vera paranoia che investì i vertici dell'esercito contro i franchi tiratori a partire dalla guerra franco-prussiana del 1870 e poi soprattutto durante la prima guerra mondiale) e sulla base di stereotipi razzisti che il movimento nazionalsocialista elevò a sistema di governo e a ingegneria sociale.

La prevenzione della conflittualità e il controllo del territorio, all'interno di una logica razziale, disegnarono il quadro entro cui si sviluppò una vera e propria guerra ai civili, anche se sarebbe sbagliato escludere completamente da tale contesto l'impatto dell'attività partigiana. Enzo Collotti e Tristano Matta, sulla scorta anche dei lavori di Friedrich Andrae e Gerhard Schreiber, affermano che ci fu un'intenzionalità della condotta terroristica della guerra da parte dell'esercito tedesco indipendentemente dal peso della minaccia della Resistenza nei confronti della sua sicurezza. È un'affermazione di grande interesse anche quando viene declinata in termini più cauti, suggerita da Paolo Pezzino, quando parla di scarso collegamento con la minaccia della Resistenza.

Le rappresaglie tedesche, infatti, pur prescindendo spesso da un'effettiva attività partigiana contro le truppe della Wehrmacht, tendevano però a concentrarsi proprio nelle zone dove si sapeva essere, o si presumeva fosse, particolarmente forte la presenza partigiana. Infatti, la violenza esercitata a danno dei civili tendeva a introdurre una criticità nel rapporto tra popolazione e partigiani che, nelle intenzioni degli occupanti, avrebbe dovuto fare terra bruciata intorno alle bande che combattevano nelle retrovie della Wehrmacht. Inoltre, la repressione dei partigiani, vista nell'ottica di una parte dello scontro di civiltà che caratterizzava tutto il secondo conflitto mondiale, giustificava l'utilizzo della violenza più spietata. Nel *Bandenkampf in der Operationszone Adriatische Küstenland* (Lotta contro le bande nella zona operativa Litorale adriatico) si legge: «le nostre operazioni dovranno perciò superare ulteriormente la misura della totalità».

La guerra contro i civili fu attuata attraverso un sistema di ordini che derivava la sua spietatezza dalla radicalità della disposizione di Hitler del 18 ottobre 1942 per la condotta di guerra contro le bande all'Est. Anche in Italia funzionò quella particolare «policrazia» che caratterizzò l'esercizio del potere del movimento nazista. Ma per quanto concerne la politica di repressione la competizione tra diverse istanze di comando fu risolto a favore dell'esercito a partire dal 1° maggio del 1944 (sull'occupazione tedesca è opportuno ricordare il lavoro di Klinkhammer, 1994). La strategia repressiva diventò omogenea e orientata a una divisione dei compiti nelle misure di guerra antipartigiana e contro i civili: nelle retrovie le operazioni erano condotte da Karl Wolff (Ss), Lothar Debes (Waffen Ss), Wilhelm Harster (Sicherheits-Polizei e Sd) e Jurgen von Kamptz (Ordnungspolizei), che agivano però all'interno del quadro strategico formulato da Kesserling che, invece, nelle aree operative del fronte agiva direttamente.

Il coinvolgimento della Wehrmacht fu indiscutibile sia nella pianificazione della guerra ai civili sia nella sua realizzazione, anche se nell'esercizio della violenza ebbero un ruolo sia l'indottrinamento ideologico (l'escalation di violenza dipese spesso dalla presenza o meno delle Divisioni Ss Hermann Goring o la I Divisione paracadutisti, piuttosto che la XVI Divisione corazzata Ss) sia l'abitudine con le pratiche della guerra di sterminio combattuta in Unione Sovietica e «importata» in Italia con la rotazione delle truppe tedesche sui diversi teatri di guerra.

L'accertamento delle responsabilità ha destituito di ogni fondamento la leggenda, alimentata per le necessità politiche della guerra fredda, che le violenze contro i civili fossero responsabilità delle sole Ss, i reparti più ideologizzati e radicali dell'apparato militare nazista, mentre la Wehrmacht avrebbe combattuto una guerra certo dura ma sostanzialmente «corretta». La mostra inaugurata a Berlino nel novembre del 2001, dal titolo *Verbrechen der Wehrmacht. Dimensionen des Vernichtungskrieges*, ha posto la coscienza nazionale dei cittadini tedeschi di fronte alla verità smitizzante dei crimini dell'esercito.

Le misure draconiane dell'occupante tedesco contro uomini, donne e bambini (le rappresaglie, i rastrellamenti della popolazione maschile da inviare in Germania come manodopera, la repressione di intere comunità, la distruzione di paesi, la deportazione) rimandano a una prassi terroristica che costituì non l'occasionale degenerazione, ma l'essenza della

struttura del sistema occupazionale tedesco in Italia, nel quale la violenza sui non combattenti costituì la norma e non l'eccezione nella complessa interazione tra tedeschi, partigiani e popolazioni civili.

Le donne e i bambini rientravano a pieno titolo tra i responsabili da punire, secondo un'idea radicata tra i soldati tedeschi che la guerriglia li utilizzasse per le proprie azioni non diversamente che in Russia. Non a caso nelle deposizioni di generali e ufficiali tedeschi nel dopoguerra troviamo una tranquilla e quasi ovvia identificazione tra popolazione civile e partigiani combattenti.

Rimangono di drammatica e sconcertante attualità le parole di un ufficiale della British War Crime Section che il 19 luglio del 1945 definì la linea militare tedesca verso le popolazioni civili italiane: «una sistematica politica di sterminio, di saccheggi, di pirateria e di terrorismo, sottolineando l'aspetto della pianificazione delle operazioni contro i civili che presupponeva una struttura di organizzazioni funzionali e responsabilità per l'emanazione degli ordini». In un contesto come quello descritto assumono un significato ben preciso tutti quei gesti, anche minimi, di opposizione al potere costituito nazifascista che comportavano sempre il rischio di dover pagare il prezzo più alto. E in questo quadro, inestimabile fu il contributo delle donne, cui riserviamo uno specifico capitolo di approfondimento.

1.5. Memoria e uso pubblico della storia

Nel dibattito politico italiano del dopoguerra la memoria della Resistenza, pur germinando da comuni sensibilità antifasciste, è stata segnata da un dibattito aspro che l'ha spesso confinata al ruolo di patrimonio di un singolo partito o di un'area politica, rendendo più difficile la costruzione di una memoria nazionale consapevole e, come afferma Alberto Cavaglio (2003), slegata dal «labirinto senza via d'uscita che è la commemorazione, ossia l'adattamento del passato ai bisogni del presente, con i suoi idoli da venerare, i suoi nemici da aborrire».

Seguendo la periodizzazione che ci suggerisce Filippo Focardi (2003), possiamo distinguere cinque momenti: le origini della narrazione antifascista (1943-1947); la crisi della memoria egemonica antifascista (1948-1953); tenuta e rilancio della narrazione egemonica antifascista (1953-1960); l'af-

fermazione del paradigma antifascista e il confronto tra *Resistenza rossa e Resistenza tricolore* (1960-1978); la sfida alla memoria pubblica della Resistenza, dalla *grande riforma* di Craxi alla proposta di riconciliazione nazionale di Gianfranco Fini, fino alla rifondazione della memoria della Resistenza del presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi.

Senza poterci addentrare specificatamente in ogni singolo periodo, è importante sottolineare quanto accaduto a partire dalla scomparsa dei partiti storici che avevano vissuto la Resistenza, firmato la Carta costituzionale e custodito, a volte con narrazioni parziali e piegate alla necessità politica contingente, la memoria antifascista come valore portante dell'edificio repubblicano. Quando scompaiono la Democrazia cristiana, il Partito socialista e il Partito comunista, che inizia un lungo e tormentato percorso politico di trasformazione identitaria, si affaccia nell'agone politico un nuovo blocco di centro-destra che allinea formazione eterogenee, ma segnate da una comune lontananza dall'orizzonte resistenziale: Forza Italia di Silvio Berlusconi, la Lega Nord di Umberto Bossi e il partito del Movimento sociale di Gianfranco Fini, a sua volta impegnato a staccarsi dalla tradizione neofascista per assumere un profilo più istituzionale che lo legittimi nell'area di governo. È in questo momento storico che una spinta culturale nata dalla riflessione di Renzo De Felice (1975) sull'insufficienza, e addirittura la dannosità, dell'antifascismo di matrice resistenziale a creare un'autentica democrazia repubblicana, diventa una concreta pressione sulle istituzioni dello Stato per dar corso a una nuova memoria pacificata, capace di lasciarsi alle spalle la logora contrapposizione fascismo/antifascismo riconoscendo pari dignità alle parti in lotta nella guerra civile 1943-1945.

Proprio durante questa operazione, però, si scopre l'impossibilità di disarticolare il riconoscimento pubblico che i valori e la prassi della democrazia nata dalla Resistenza siano il vero fondamento del patto sociale. Perché non soltanto si assiste a un'imponente mobilitazione a difesa della Resistenza (pensiamo al 25 aprile del 1994), ma il progetto revisionista mostra tutta la sua debolezza intrinseca non riuscendo ad andare oltre la *pars destruens* del suo discorso pubblico. Se, infatti, rimette in discussione la Resistenza, in verità non riesce a elaborare e presentare alcuna tradizione alternativa; si critica il 25 aprile senza saperlo sostituire con un'altra data che rivesta un valore simbolico, si destituisce la Resistenza di un valore etico e morale nazionale ma non si propone un sin-

golo modello alternativo cui richiamarsi nella storia italiana, si criticano le culture politiche dell'antifascismo resistenziale senza saper rintracciare un solo filone del pensiero democratico con una tradizione culturale alternativa a quella pluralità espressa dai Comitati di liberazione nazionale. Manca totalmente una *pars costruens* del discorso pubblico, che mostra icasticamente la strumentalità e l'intrinseca debolezza dell'operazione.

Di contro, invece, il dibattito culturale che si apre sull'onda degli spunti polemici offerti dalla storiografia revisionista finisce per riconfermare il canone tradizionale della narrazione antifascista, arricchendolo e completandolo. Questioni quali l'interpretazione da dare all'8 settembre del 1943, il carattere di guerra civile della Resistenza, il ruolo all'interno di essa del Partito comunista italiano, i contrasti interni al Cln, riescono a spogliarsi dell'enfasi celebrativa articolandosi meglio, senza stravolgimenti di fondo. La memoria si arricchisce di nuove acquisizioni storiografiche che ribadiscono il valore corale dell'esperienza antifascista, ma senza tacere diversità, divisioni, e neanche i caratteri della violenza della lotta partigiana. Pensiamo al filone di studi che si apre sulle stragi nazifasciste in Italia e il tema delle *memorie divise* dei singoli territori.

Un risultato per certi versi sorprendente se si ripercorre la difficoltà incontrata dalla memoria resistenziale a diventare patrimonio comune della nazione. Una difficoltà fondata su una serie di asimmetrie di grande importanza. In primo luogo, l'asimmetria territoriale del fenomeno resistenziale: la Resistenza fu praticamente ignorata nel Sud del paese, che era già stato liberato dagli Alleati alla firma dell'armistizio del 1943, mentre il Centro Italia a Sud di Firenze vive una stagione resistenziale intensa ma di breve durata (Roma viene liberata il 4 giugno del 1944). È soprattutto a cavallo della Linea Gotica che la Resistenza assurge a vera e propria guerra civile e di liberazione in un arco cronologico importante. E questa asimmetria giocherà un ruolo fondamentale in tutto il dopoguerra.

Inoltre, esisteva un'asimmetria tra il piano della legittimità politica e il piano della cultura politica diffusa introdotta dalla precoce sostituzione, nel criterio di organizzazione del sistema politico, del paradigma antifascista con il paradigma anticomunista, forzato dall'esplosione e dall'inaspirarsi della guerra fredda. Questa induce la Democrazia cristiana a elaborare, soprattutto negli anni del centrismo, un *antifascismo debole*, che pervade con grande difficoltà la cosiddetta *zona grigia*, quella parte della popolazione sostanzialmente impolitica, scettica e naturalmente portata

ad assecondare l'ordine costituito. Sarà l'anticomunismo, piuttosto, a connotarne l'identità politica, rendendola naturalmente incline a un atteggiamento critico verso la narrazione resistenziale, nella quale non riscontrano quello che avvertono come nemico politico e sovvertitore sociale. Solo su queste basi è possibile spiegare alcune singolarità della storia d'Italia: ad esempio una società politica nella quale l'esclusione del paradigma fascista rimane ferma e una società civile, maggiormente mobilitata sul tema dell'anticomunismo, nella quale esiste un forte insediamento della destra nell'opinione pubblica.

Non a caso sul tema delle violenze compiute dai partigiani durante la guerra e all'indomani del 25 aprile del 1945 si sono aperte innumerevoli e aspre discussioni, e sono nati alcuni fenomeni editoriali, primo tra tutti quello di Giampaolo Pansa che, pur non avendo praticamente nessuna valenza storiografica, hanno riscosso un notevole successo di pubblico.

L'insistenza sulla violenza partigiana all'indomani della fine della guerra, lo svilimento degli avvenimenti a una spietata e sanguinaria resa dei conti nasconde spesso la tentazione di rileggere il periodo 1943-1945 mettendo tutti sullo stesso piano, cercando di nascondere la differenza abissale tra i progetti politici, le idealità e i valori che distinguevano una parte dall'altra. Ricostruire anche i momenti e gli episodi più oscuri della lotta partigiana è un dovere storico che serve a dare un carattere di completezza agli avvenimenti. Ma proprio quel quadro ci restituisce non certo la strumentale confusione delle responsabilità e delle colpe quanto, piuttosto, la nettezza delle differenze.

Un giudizio ben sintetizzato da Sergio Luzzato (che pure con il suo ultimo libro, *Partigia*, del 2013, ha sollevato molte polemiche e gli interventi critici di Alberto Cavaglion, Giovanni De Luna e Marco Revelli), che ha affermato (2004): «negli ultimi tempi sembra che il ragazzo di Salò e il partigiano della Garibaldi si siano battuti per obiettivi analogamente nefandi: l'uno per il lager, l'altro per il gulag; l'uno per Auschwitz, l'altro per Kolyma. In realtà, mentre i repubblicani avevano di fronte ciò per cui erano disposti a immolarsi, ossia il mondo di cui Mussolini e Hitler andavano berciando da 20 anni, dove i più forti erano i migliori e i più deboli partivano dentro carri bestiame per una destinazione che soltanto gli ipocriti qualificavano ignota, il garibaldino, viceversa, lottava per le repubbliche partigiane come quella della Val d'Ossola, che egli credeva ricalcata sulla base di un universo socialista che sperava permeato di

uguaglianza, solidarietà e libertà (non potendo ancora conoscere la realtà dei gulag staliniani). Perciò, indipendentemente dalla rispettiva buona fede, le concrete circostanze della storia italiana e mondiale attestano oltre ogni margine di dubbio che il partigiano della Garibaldi combatteva dalla parte giusta, il ragazzo di Salò dalla parte sbagliata. Perché, fino a prova contraria, il leader comunista Palmiro Togliatti era allora fedele alleato di De Gasperi e Pertini (come Stalin lo era di Roosevelt e Churchill); mentre Benito Mussolini era alleato più o meno coatto di quell'Adolf Hitler al quale, del resto, era sempre servito da modello. La vittoria del comunista della Garibaldi ha significato un'Italia libera, la vittoria del fascista di Salò avrebbe significato un'Italia in schiavitù».

È un'attenzione che va ben al di là di quello che sarebbe lecito attendersi. In primo luogo perché si fa riferimento a episodi che la storiografia più avvertita ha nella maggior parte dei casi già ricostruito e affrontato; in secondo luogo perché si ha la sensazione che ogni volta che si tocca il tema della violenza dei partigiani lo si faccia con il chiaro intento di decontestualizzarla e giudicarla alla luce della sensibilità di oggi, per metterne in rilievo l'inaccettabilità. Un'operazione non solo storicamente assurda ma anche un po' volgare, nella quale scompaiono il carattere della guerra, le debolezze, le condizioni nelle quali gli avvenimenti si svolsero, i drammi, gli eccessi.

Tornano alla mente le parole di Luciano Lama (De Gregorio, 1990): «il desiderio di vendetta non è un crimine, è un risentimento. Ricordo bene quando mi dissero che avevano fucilato mio fratello. La rabbia ti sale alla testa, te la senti nelle mani quando imbracci un fucile. Qualcuno ha resistito, altri no. Magari volevi vendicarti, ma non potevi, non dovevi... Nessuno vuole giustificare i delitti del dopoguerra. Prima di giudicare però si deve sapere cosa accadde davvero. Una guerra qualunque può forse finire con il "cessate il fuoco". Quella no. La Resistenza fu una battaglia terribile, disperata e atroce. Vivevamo nascosti nelle buche dei campi di granoturco, eravamo circondati da nemici: non erano solo tedeschi e fascisti, c'erano le spie, ti potevano tradire in ogni momento. Vedevamo sparire i nostri compagni, fucilavano famiglie intere. Eravamo sopraffatti dal dolore, dalla rabbia... Altrimenti non avremmo potuto. Non saremmo riusciti a sparare a chi ci guardava in faccia. Una cosa è tirare una cannonata, un'altra è uccidere chi ti sta di fronte. Ripugna. Si può fare solo se ci si crede ciecamente. Aiutano l'odio, la paura, l'utopia».

Riferimenti bibliografici

- Avagliano M. (a cura di) (2006), *Generazione ribelle. Diari e lettere dal 1943 al 1945*, Torino, Einaudi.
- Cavaglio A. (2003), *La Resistenza spiegata a mia figlia*, Napoli, L'Ancora del Mediterraneo.
- De Felice R. (1995), *Il rosso e il nero*, Milano, Baldini & Castoldi.
- De Felice R. (1975), *Intervista sul fascismo*, Roma/Bari, Laterza.
- De Gregorio C. (1990), *Ora è il momento di ricordare*, in *La Repubblica*, 8 settembre.
- Di Vittorio G. (1946), *Relazione sul diritto di associazione e sull'ordinamento sindacale*, Commissione per la Costituzione, III Sottocommissione, ottobre.
- Fabbri F. (2009), *Le origini della guerra civile. L'Italia dalla Grande Guerra al Fascismo, 1918-1921*, Torino, Utet.
- Focardi F. (2003), *La guerra e la memoria. La Resistenza nel dibattito politico italiano dal 1945 a oggi*, Roma/Bari, Laterza.
- Galli della Loggia E. (1996), *La morte della patria. La crisi dell'idea di nazione tra Resistenza, antifascismo e Repubblica*, Roma-Bari, Laterza.
- Gentile E. (2001), *La via italiana al totalitarismo. Il partito e lo Stato nel regime fascista*, Roma, Carocci.
- Gentile E. (1997), *La grande Italia. Ascesa e declino del mito della nazione nel ventesimo secolo*, Milano, Mondadori.
- Grosso E. (1997), *Le vie della cittadinanza. Le grandi radici - i modelli storici di riferimento*, Padova, Cedam.
- Klinkhammer L. (1994), *L'occupazione tedesca in Italia 1943-1945*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Luzzato S. (2013), *Partigja. Una storia della Resistenza*, Milano, Mondadori.
- Luzzato S. (2004), *La crisi dell'antifascismo*, Torino, Einaudi.
- Malvezzi P., Pirelli G. (a cura di) (1952), *Lettere dei condannati a morte della Resistenza*, Torino, Einaudi.
- Nolte E. (1988), *Nazionalismo e bolscevismo. La guerra civile europea 1917-1945*, Firenze, Sansoni.
- Pavone C. (1991), *Una guerra civile. Saggio storico sulla moralità della Resistenza*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Peli S. (2006), *Storia della Resistenza in Italia*, Torino, Einaudi.

Q

2.

La deportazione operaia, 1943-1945

Edmondo Montali

La deportazione degli operai italiani tra il 1943 e il 1945 è una storia tragica inserita in una tragedia ben più grande: il trasferimento coatto o la deportazione di centinaia di migliaia di italiani nella Germania nazista dopo l'armistizio dell'8 settembre 1943.

L'utilizzo alternativo dei termini *trasferimento coatto* e *deportazione* è necessario perché si riferiscono a storie molto diverse tra loro che, pur nella comune violenza e crudeltà, resero profondamente differenti i destini di chi le visse. La definizione del concetto di deportazione, e quindi di deportati, è un problema non soltanto linguistico, ma anche di sostanza. Infatti, ribadendo l'interpretazione che al riguardo ha fornito Mantelli, un uso generico dei due termini potrebbe portare a considerare deportati tutti coloro che furono trasferiti dall'Italia in Germania a partire dall'8 settembre del 1943; non solo, si rischierebbe di cadere in un altro equivoco, ovvero quello di considerare tutti gli italiani trasferiti in Germania partecipi della terribile, e spesso mortale, esperienza dei *Konzentrationslager* (Kl) o anche dei *Vernichtungslager* (Vl), cioè dei campi di concentramento o dei campi di sterminio, confondendo e semplificando la complessità dell'universo concentrazionario nazista¹.

¹ I campi di concentramento, *Konzentrationslager*, vennero istituiti subito dopo la presa del potere da parte dei nazisti. Il primo fu a Dachau, costruito nel 1933. Questi campi, che sarebbero diventati negli anni una vera e propria rete concentrazionaria, dovevano servire a neutralizzare gli oppositori politici e i potenziali oppositori sociali. Durante la guerra, a partire dal 1942 e in concomitanza con la carenza di manodopera per via delle necessità di risorse umane assorbite dall'apparato militare, le Ss presero in considerazione l'idea di servirsi dei deportati nei *Konzentrationslager* come manodopera a bassissimo costo da impiegare su larga scala, ben al di là di quanto fatto fino a quel momento con i *Kl-Häftlinge* impiegati nelle proprie imprese economiche. Da quel momento divenne prassi appaltare i deportati alle imprese private che dislocavano le proprie officine in prossimità dei Kl. L'Ufficio centrale delle Ss per le questioni economiche e amministrative, comandato da Oswald Pohl (Wirtschafts- und Verwaltungshauptamt, Wvha), gestiva questo meccanismo mettendo in pratica la direttiva di

Dal momento in cui venne reso noto l'armistizio che il governo italiano aveva firmato con gli Alleati, l'8 settembre 1943, fino alla fine delle ostilità in Italia, il 25 aprile 1945, furono trasferiti nel Terzo Reich circa 800 mila italiani, la maggior parte con la forza, una piccola minoranza in seguito a una scelta volontaria². A questo numero sarebbe opportuno aggiungere anche quello dei 100 mila lavoratori italiani che l'8 settembre erano già presenti sul territorio tedesco in seguito ad accordi intergovernativi tra Roma e Berlino per il trasferimento di manodopera a sostegno dell'economia di guerra tedesca; questi lavoratori furono impossibilitati a rimpatriare già dal 27 luglio del 1943 con un'ordinanza del Reichsführer delle Ss e, a partire dall'agosto del 1943, del ministro degli Interni Heinrich Himmler. Lo status di questi operai e braccianti italiani fu degradato al rango di lavoratori coatti.

A parte quest'ultimo gruppo di lavoratori, che non può essere inserito in alcun modo all'interno della categoria analitica della deportazione, la maggioranza dei restanti 800 mila uomini, quindi circa 650 mila, erano militari italiani catturati dalla Wehrmacht in tutto il territorio del Regno, o in zone controllate dal regio esercito nelle ore successive l'annuncio dell'armistizio. Questi uomini furono fatti prigionieri come Internati militari italiani (Imi) e non come *Kriegsgefangenen* (prigionieri di guerra); un artificio che permise alle autorità politiche tedesche di sottrarli al patrocinio del Comitato internazionale della Croce rossa di Ginevra. Gli internati militari italiani possono essere considerati deportati soltanto con un'interpretazione molto estensiva del termine, per meglio dire, con un'interpretazione troppo estensiva del termine. Fino all'agosto del 1944 gli Imi furono detenuti in campi di prigionia militare per essere poi trasformati in lavoratori civili coatti e trasferiti nei cosiddetti *Arbeiterlager*³.

sfruttare senza alcun limite le capacità produttive dei deportati. Era la prassi dell'*annientamento attraverso il lavoro* (*Vernichtung durch Arbeit*), che rese la deportazione nei Kl una spaventosa esperienza di sofferenza e morte. Accanto a questi campi, spesso all'interno della stessa struttura concentrazionaria, esistevano i campi di sterminio (*Vernichtungslager*), destinati a eliminare fisicamente gli ebrei d'Europa. I campi di sterminio furono complessivamente sei: Chelmno, Belzec, Sobibor, Treblinka, Majdanek e Auschwitz-Birkenau. Di questi solo Auschwitz-Birkenau rimase in funzione fino al 1945, mentre gli altri finirono la loro spaventosa attività in concomitanza con il varo della direttiva *Vernichtung durch Arbeit*. Vedi Kaminski (1998); AA.VV. (2003); Cereja, Mantelli (1986).

² Per gli aspetti generali della deportazione, vedi Mantelli (2000).

³ I campi di prigionia militari erano subordinati all'autorità del Comando supremo dell'E-

Circa 100 mila furono i lavoratori portati in Germania dopo l'8 settembre del 1943: la maggior parte con misure coatte, mentre solo un'esigua minoranza per aver accettato volontariamente le proposte di assunzione nel Reich attraverso gli uffici del Plenipotenziario generale per l'impiego di manodopera (Generalbevollmächtigter für den Arbeitseinsatz) Fritz Sauckel. Furono soprattutto i rastrellamenti operati dall'esercito tedesco in prossimità del fronte e le azioni antipartigiane da parte della polizia di Salò o dalle Ss a creare questo esercito di lavoratori, che venivano trasferiti negli *Arbeiterlager* gestiti direttamente dalle imprese in cui venivano impiegati o dagli Uffici del lavoro. Mantelli li definisce *rastrellati* o *lavoratori coatti* (Mantelli, 2000, p. 126).

Infine, circa 40 mila italiani vennero deportati dall'Italia e finirono nei campi di concentramento veri e propri gestiti direttamente dalle Ss. Furono loro i deportati propriamente detti, accettando per buona la definizione di deportati come coloro che finirono nei campi di concentramento o di sterminio. Di questi circa 10 mila furono gli ebrei coinvolti nella soluzione finale e deportati ad Auschwitz-Birkenau; ne rimasero in vita solo 450⁴. I restanti 30 mila furono deportati nei campi di concentramento di Dachau, Buchenwald, Mauthausen, Ravensbruck e Flossen-burg, classificati come oppositori politici e sociali⁵. Il termine «deportati politici» può trarre in inganno; in effetti non si trattò soltanto di uomini e donne che si opposero politicamente al regime di Salò o all'occupazione tedesca, ma anche tutti quelli che esprimevano una resistenza civile non per forza ideologizzata, da quelli che ascoltavano Radio Londra a quelli

esercito (Oberkommando der Wehrmacht, Okw), e non avevano nulla a che fare con i *Konzentrationslager* o i *Vernichtungslager* che invece dipendevano dalle Ss di Himmler. La cosa ha importanza decisiva in relazione al tasso di mortalità dei prigionieri, assolutamente più basso nella prima realtà concentrazionaria: il 90 per cento degli Internati militari italiani sopravvisse e fece ritorno in patria. Vedi Hammermann (2004); Avagliano, Palmieri (2009); Natta (1996).

⁴ Non potendo dar conto della sterminata letteratura sulla Shoah, segnaliamo Cattaruzza, Flores, Levi Sullam, Traverso (2005-2008).

⁵ Una valutazione prudenziale calcola che i deportati politici italiani, lager per lager (compresi i sottocampi), sarebbero stati almeno 32.829, così suddivisi: Dachau, 9.800; Mauthausen, 8.100; Buchenwald, 4.320; Flossen-burg, 3.300; Natzweiler-Struthof, 1.600; Dora-Mittebau, 1.500; Ravensbruck, 800-1.000; Sachsenhausen, 400-500; Majdanek, 200; altri lager non identificati, 2.500. Le assegnazioni ai vari campi erano di pertinenza dell'ufficio IV A della Gestapo, comandato dall'Obersturmbannführer delle Ss Friedrich Panzinger, che decideva in base al criterio del grado di *pericolosità per il Reich*. Vedi Tebaldi (1994).

che rifiutavano il servizio del lavoro. La deportazione politica rappresentò un rischio mortale per una quantità di persone ben più consistente dei militanti antifascisti, dei partigiani o dei sindacalisti di fabbrica. Le Ss del Plenipotenziario di Himmler Karl Wolff, capo supremo della polizia in Italia, e gli uomini della polizia di sicurezza del generale delle Ss Harster (Sicherheitspolizei, Sipo), estesero la deportazione politica a molte categorie di civili: renitenti delle classi 1923, 1924 e 1925; disertori; detenuti comuni in espiazione di pena o in attesa di giudizio; sacerdoti; persone coinvolte nel mercato nero; militari sotto processo; chiunque fosse sospettato di aiutare ebrei; ostaggi prelevati in nome di un familiare che si era dato alla macchia.

In venti mesi di occupazione nazista, i trasporti di *politici* dall'Italia al Reich furono almeno 80, uno a settimana. La maggior parte dei trasporti, circa 50, fu formata a Trieste perché l'Adriatisches Küstenland, il Territorio litorale adriatico, era praticamente annesso al Reich e quindi autonomo anche in materia di deportazione⁶. Il centro di raccolta e smistamento più importante dei deportati politici fu il campo di Fossoli, chiamato dalla Gestapo Dulag 152 (Durchgangslager). La Sicherheitspolizei (Sipo) lo utilizzava come campo di transito per le deportazioni in Germania, le autorità di Salò come campo di prigionia di partigiani e antifascisti⁷.

La deportazione operaia fu una parte consistente della deportazione politica. Si stima che circa 12 mila operai vennero deportati nei campi di concentramento tedeschi in seguito ad azioni di sciopero. ma insieme a questi deportati nei *Konzentrationslager*, sui quali torneremo in maniera più approfondita, i lavoratori italiani furono al centro degli interessi e delle attenzioni dei tanti uffici tedeschi che si riversarono sul territorio dell'Alleato occupato. La policrazia del Reich tedesco tendeva a ricostituirsi in maniera speculare al modello tedesco anche nei paesi occupati dalla Wehrmacht. Così in Italia, a partire dall'8 settembre 1943, agivano sui la-

⁶ A Trieste aveva sede un'installazione concentrazionaria, la Risiera di San Sabba, che univa le caratteristiche di campo di transito (*Dulag*), campo di concentramento (*Konzentrationslager*) e campo di sterminio (*Vernichtungslager*). Vedi Aned (1978); Folkel (1979).

⁷ La parte italiana del campo di Fossoli, sotto il comando del commissario D'Acquanno, giunse a contenere contemporaneamente oltre 4 mila internati. Molti di loro, alla chiusura del campo nell'agosto del 1944, vennero inviati in Germania come lavoratori volontari. Vedi Mayda (2002); Cereja (1990).

voratori, con un'enorme grado di autonomia e indipendenza, istanze diverse che perseguivano ognuna i propri obiettivi: la Wehrmacht con la sua amministrazione militare, il Plenipotenziario del Reich in Italia Rudolf Rahn attraverso il ministero degli Esteri di von Ribbentrop, l'Organizzazione generale per l'impiego della manodopera diretta da Fritz Sauckel, gli emissari del ministero degli Armamenti e la produzione bellica di Albert Speer, il Plenipotenziario di Himmler Karl Wolff, gli uffici regionali della Ordnung Polizei e della Rsha, l'organizzazione Todt. Tutti alla ricerca di manodopera e manodopera specializzata per l'economia di guerra tedesca, da trasferire volontariamente o sotto costrizione in Germania.

Naturalmente tali istanze non poterono agire con totale spregiudicatezza sul territorio italiano, ma furono costrette a mediare con le istituzioni della Repubblica di Salò. Da questo punto di vista, benché il governo italiano fosse nei fatti un governo da operetta, non fu affatto insignificante la sua esistenza, soprattutto per due motivi. Il primo fu che, anche per salvare la forma, i rapporti tra tedeschi e italiani dovevano continuare ad apparire come quelli tra due alleati indipendenti e sovrani, e l'Italia non poteva essere gestita come altri territori occupati. La seconda fu che, proprio in virtù dello status del governo di Salò, le competenze politiche per l'Italia rimasero nelle mani del ministero degli Esteri tedesco e del Plenipotenziario Rudolf Rahn, secondo le disposizioni dettate da Hitler con l'ordine del 10 settembre 1943 per l'Italia. Questo impedì a militari, Ss e altre organizzazioni di agire direttamente sul territorio italiano senza passare prima per Rahn. Per i lavoratori italiani questo significò che le esigenze della produzione economica italiana, quindi anche la sorte di migliaia di operai, vennero in qualche modo prese in considerazione, senza che ciò riuscisse a evitare il trasferimento coatto di decine di migliaia di italiani rastrellati dalle operazioni di polizia e antipartigiane condotte di concerto dalle Ss e dal governo di Salò, che si rese partecipe e in molti casi promotore di efferate repressioni.

Ma la vera e propria deportazione dei lavoratori italiani avvenne a seguito di un'ondata conflittuale che non ebbe paragoni in nessun altro paese europeo occupato dai tedeschi. Dal novembre del 1943 fino al giugno del 1944 si visse una stagione di conflittualità operaia che rimane uno dei momenti più significativi della Resistenza italiana e uno dei momenti dal più alto valore simbolico dell'antifascismo.

Gli scioperi presero avvio nel novembre del 1943 da Torino e si este-

sero presto in tutto il triangolo industriale. In un primo momento sia le autorità tedesche sia quelle di Salò ritennero che gli scioperi fossero il frutto della condizione operaia, notevolmente peggiorata a causa della spirale di rialzo dei prezzi, difficoltà di approvvigionamento, perdita di potere d'acquisto dei salari. Alcune rivendicazioni vennero trovate anche giustificate e giustificabili, tanto che si arrivò, a Torino, alla concessione di un 30 per cento di aumento degli stipendi. In ogni caso le autorità tedesche decisero di insediare a Torino il Brigadeführer delle Ss Paul Zimmermann, con l'incarico speciale di provvedere alla «repressione degli scioperi».

Quando a metà dicembre del 1943 gli scioperi riesplosero sia a Milano, nella zona di Sesto San Giovanni, sia a Genova e Savona, Zimmermann (la cui influenza fu estesa a tutto il Nord del paese) era già convinto che la natura degli stessi fosse notevolmente cambiata e alle motivazioni di carattere economico fossero subentrate motivazioni di carattere politico (Danese, Del Rossi, Montali, 2005). Il 15 gennaio le Ss di Zimmermann arrestarono a Genova, su liste preparate con solerzia dalle autorità di polizia di Salò, alcuni attivisti che agivano nelle aziende cittadine. Il 16 gennaio dal capoluogo ligure partì l'unico trasporto di detenuti politici partito da Genova durante l'occupazione nazista, con a bordo una quarantina di attivisti operai: il convoglio fece tappa a Milano e Verona (dove caricò altri deportati), per arrivare a Dachau il 19 gennaio. Dei 42 genovesi deportati, ne morirono 19⁸.

Mentre la posizione tedesca tendeva progressivamente a irrigidirsi nei riguardi degli scioperi, il Comitato di liberazione nazionale, con la situazione al fronte che sembrava volgere al meglio dopo lo sbarco di Anzio del 20 gennaio 1944, mise all'ordine del giorno uno sciopero generale che segnalasse la forza del movimento antifascista e antitedesco⁹. Il 1°

⁸ I liguri erano deportati soprattutto a Mauthausen. Ad esempio, dei 249 deportati di La Spezia morti nei campi di concentramento, 167 morirono a Mauthausen e nei sottocampi di Gusen, Melk, Ebensee e Hartheim. Vedi Mayda (2002, p. 246).

⁹ Afferma Klinkhammer (1993, p. 215): «quali furono dunque i motivi che indussero a proclamare lo sciopero generale? I motivi devono essere cercati innanzi tutto nelle principali forze che gli diedero vita, cioè nei dirigenti operai comunisti che operavano in clandestinità. L'idea dello sciopero generale rientra soprattutto nella teoria dell'*insurrezione generale* [...] dato il successo degli scioperi di novembre e dicembre, lo sciopero generale del 1 marzo acquistò il carattere di una prova di forza per la conquista del potere politico. In effetti, a esso non ven-

marzo, un mercoledì, scesero in sciopero soprattutto gli operai delle industrie di armamenti del Nord, con particolare partecipazione soprattutto a Torino e Milano. Gli scioperi, fiancheggiati da azioni di sabotaggio dei partigiani, coinvolsero un numero di lavoratori talmente alto da rappresentare un caso unico nella storia della Resistenza nei paesi occupati dai tedeschi¹⁰.

A Genova lo sciopero ebbe una riuscita insufficiente perché le autorità italiane e tedesche disponevano di informazioni abbastanza precise già dalla metà di febbraio. Nella notte tra il 29 febbraio e il 1° marzo furono arrestati nel capoluogo ligure molti operai comunisti e molte aziende furono preventivamente piantonate da reparti di polizia e Ss (Gibelli, 1968). 108 scioperanti delle Ferriere Ilva furono arrestati, consegnati al servizio di sicurezza e trasportati celermente nel campo di concentramento di Bergeggi. La minaccia di deportazione venne, questa volta, utilizzata diffusamente per impedire le astensioni dal lavoro. I contrasti all'interno delle autorità tedesche si acuirono in relazione alle modalità di repressione, con i responsabili della Wehrmacht decisi a far intervenire i militari e Rahn che spingeva per utilizzare solo forze di polizia e Ss. Queste ultime, in collaborazione con la polizia italiana, che risultò la più decisa a prendere misure di repressione draconiane, iniziarono subito una serie di arresti di operai politicizzati che avessero un effetto intimidatorio.

A sconvolgere il quadro di misure, tutto sommato ancora moderate, prese dalle autorità tedesche e italiane arrivò il 6 marzo 1944, trasmesso da Keitel, un ordine personale di Hitler: «il Führer ha ordinato che il 20 per cento degli scioperanti vengano immediatamente deportati dall'Alta Italia in Germania e messi a disposizione del Reichsführer Ss per essere avviati al lavoro» (Gibelli, 1968, p. 221). L'ordine era di una durezza inimmaginabile, riferendosi a qualcosa come 70 mila operai. Era già in esecuzione per opera del generale Toussaint quando da Rastenburg giunse il contrordine di Keitel, che virava verso una serie di arresti programmati come suggerito dal Plenipotenziario di Himmler Karl Wolff. Iniziò

nero collegati obiettivi economici o politici *concreti*. Fu una pura dimostrazione politica, destinata a mettere in evidenza l'opposizione al regime fascista e all'occupazione».

¹⁰ Il numero complessivo degli scioperanti non è facilissimo da accertare. Gli attivisti comunisti parlarono di 500 mila. Di sicuro l'ordine di grandezza è quello delle centinaia di migliaia di operai.

la deportazione in Germania di parecchie centinaia di operai, forse 1.200 secondo le stime più accreditate.

A Firenze la situazione fu da subito molto drammatica. Scioperarono gli operai alla Galileo, alla Pignone, al Gas, all'Arrigoni, alla Cipriani e Baccani e alla Manifattura Tabacchi (Francovich, 1961). Gli operai vennero affiancati dai partigiani che attuarono azioni clamorose, come la distruzione degli schedari nel palazzo dei sindacati fascisti, schedari che contenevano i nomi di centinaia di lavoratori prescelti per il lavoro obbligatorio nel Reich. I fascisti, guidati dal prefetto Manganiello, attuarono una feroce repressione rastrellando gli operai per le strade e nelle fabbriche, consegnandoli alle autorità tedesche per la deportazione. A Prato, tra i lavoratori tessili furono compiuti oltre 100 arresti, una quarantina nelle vetrerie di Empoli. Altri arrestati nella provincia di Firenze furono trasportati nel capoluogo per poi essere deportati. L'8 marzo un convoglio partì da Firenze con almeno 300 deportati toscani (177 di Prato, 66 di Firenze, 50 di Empoli, 21 di Montelupo Fiorentino, 11 di Capraia e Limite, 6 di Cerreto Guidi e 6 di Vinci). Il trasporto diretto a Mauthausen fece tappa a Fossoli e Verona, dove vennero aggiunti altri 300 deportati (105 da Milano, 95 da altri comuni della Lombardia e un centinaio da Torino). A Mauthausen il convoglio arrivò l'11 marzo.

Il 10 aprile 1944 a Roma, dopo l'uccisione di tre soldati tedeschi nel corso di una rissa avvenuta in un'osteria di Cinecittà, squadre del 71 Reggimento granatieri e forze di sicurezza dell'Intendenza della XIV armata tedesca rastrellarono l'intero quartiere del Quadraro e un comunicato della Militarkommandantur dichiarò che tutti gli arrestati sarebbero stati tradotti in Germania e assegnati a un'occupazione produttiva (De Cesaris, 2004). Il trasporto del 25 aprile da Roma, con destinazione Dachau, aveva a bordo solo 34 deportati; gli altri 800 arrestati (la più grande razzia avvenuta a Roma dopo quella del Ghetto del 16 ottobre 1943)¹¹ furono concentrati prima a Rieti e poi a Fossoli di Carpi, di lì trasferiti in Germania.

Il 16 marzo 1944 partì un trasporto di deportati da Bergamo con 564 prigionieri. Di loro, 246 erano deportati piemontesi e ne facevano parte

¹¹ Tra il 16 e il 17 ottobre gli uomini comandati dal capitano delle Ss e della polizia Theodor Dannecker arrestarono nel Ghetto di Roma 1.259 persone, 1.023 delle quali furono deportate ad Auschwitz. L'82 per cento di loro fu eliminata immediatamente nelle camere a gas; solo 17 persone, l'1,7 per cento, sopravvisse fino alla liberazione. Vedi Coen (1993).

parecchi operai, soprattutto della Fiat. 284 provenivano dalla Lombardia, anche tra di loro la maggioranza era costituita da operai, mentre 34 deportati provenivano da Genova e Savona. Gli operai in tutto erano 375. Il treno arrivò a Mauthausen il 20 marzo.

Il 1° giugno entrarono in sciopero a Genova le maestranze dell'Ansaldo Fossati, dei Cantieri navali e dell'Allestimento navi. Il 2 giugno si aggiunsero gli operai della Siac, dell'Ansaldo Meccanico, Carpenteria ed Elettrotecnico. In totale quasi 12 mila scioperanti. La reazione fu terroristica: la polizia fascista e le Ss prelevarono 64 operai dell'Ansaldo Meccanico e li deportarono in Germania. Nel pomeriggio del 16 giugno fu la volta di 2 mila operai della San Giorgio, della Siac, della Piaggio e dei Cantieri Ansaldo a essere arrestati con la forza: 1.448 lavoratori furono deportati in Germania a bordo di 43 carri bestiame, con il doppio intento di punire gli scioperi e di reperire circa 500 operai siderurgici e metallurgici che interessavano alla *Mitteldeutsche Stahlwerke*, azienda del gruppo Flinch, e 500 lavoratori dell'industria pesante da mettere a disposizione delle fabbriche gestite dalle Ss nell'area di Mauthausen.

La deportazione di operai e lavoratori dall'Italia verso il Reich, così come il trasferimento coatto, rientrano sia nel quadro generale del sistema di repressione tedesco durante la seconda guerra mondiale sia nel quadro della capillare e continua ricerca di manodopera da parte della Germania, la cui economia di guerra, con il peggiorare della situazione militare, drenò in misura sempre maggiore risorse umane dai territori occupati dalla Wehrmacht. Ricostruirne i tratti più significativi aiuta a meglio comprendere due fenomeni ugualmente importanti della storia d'Italia tra il 1943 e il 1945.

In primo luogo, la difficoltà di esprimere azioni di resistenza più o meno scoperte in un territorio occupato dalla Germania nazista. I centri di potere dell'apparato nazista, non solo quelli repressivi, esercitarono nelle regioni della Repubblica di Salò una pressione continua sui lavoratori italiani, costantemente minacciati di essere strappati alle loro famiglie e trasferiti all'estero nel migliore dei casi, deportati verso una morte quasi sicura nel peggiore. Il tributo che i lavoratori pagarono all'occupazione tedesca e al mancato allineamento con il fascismo di Salò non si può misurare soltanto in termini di morti e deportati, la cui tragicità è immediatamente percepibile. Ma deve essere misurato anche nei termini di quell'angoscia quotidiana che regnò negli anni di dominio dell'oscurantismo nazista.

In secondo luogo, ma non meno significativo, la partecipazione dei lavoratori italiani alla Resistenza, all'antifascismo e alla guerra di liberazione, partecipazione che li espose alla deportazione ben al di là dei già notevoli rischi di trasferimento che si correvano per l'azione delle organizzazioni di Sauckel e del ministero di Speer, dà conto di un antifascismo diffuso che non si traduceva soltanto in una Resistenza militare, ma anche in una resistenza all'interno delle fabbriche e dei luoghi di lavoro. È un dato fondamentale quello che ci deriva dalla ricostruzione degli scioperi del 1943-1944: il dato che le motivazioni economiche di quegli scioperi furono accompagnate da motivazioni politiche e proprio queste ultime, con il passare dei mesi, mentre le condizioni militari dell'Asse precipitavano, divennero preponderanti. Questo dato fornisce all'antifascismo italiano una dimensione di massa che non si coglierebbe pienamente fermando l'analisi alla sola Resistenza militare, aiutandoci anche a comprendere la difficoltà che il regime fascista incontrò sempre nel conquistare il consenso degli operai, anche nei periodi in cui il consenso al regime fu ampio e diffuso.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2003), *I campi di sterminio nazisti. Storia, memoria, storiografia*, Milano, Franco Angeli.
- Aned (1978), *Dallo squadristico fascista alle stragi della Risiera*, Trieste, Aned.
- Avagliano M., Palmieri M. (2009), *Gli internati militari italiani. Diari e lettere dai lager nazisti 1943-45*, Torino, Einaudi.
- Cattaruzza M., Flores M., Levi Sullam S., Traverso E. (a cura di) (2005-2008), *Storia della Shoah*, vol. I *La crisi dell'Europa, lo sterminio degli Ebrei*, vol. II *La distruzione degli ebrei*, Torino, Utet.
- Cereja F. (1990), *Una storia anomala. La deportazione politica e le sue cause*, in Legnani M., Vendramini F. (a cura di), *Guerra, guerra di liberazione, guerra civile*, Milano, Franco Angeli.
- Cereja F., Mantelli B. (1986), *La deportazione nei campi di sterminio nazisti*, Milano, Franco Angeli.
- Coen F. (1993), *16 ottobre 1943. La grande razzia degli ebrei di Roma*, Firenze, La Giuntina.
- Danese L., Del Rossi M.P., Montali E. (2005), *La deportazione operaia nella Germania nazista*, Roma, Ediesse.
- De Cesaris W. (2004), *La borgata ribelle. Il rastrellamento nazista del Quadraro e la Resistenza popolare a Roma*, Roma, Odradek.

- Folkel F. (1979), *La Risiera di San Sabba*, Milano, Mondadori.
- Francovich C. (1961), *La Resistenza a Firenze*, Firenze, La Nuova Italia.
- Gibelli A. (1968), *Genova operaia nella Resistenza*, Genova, Istituto Storico della Resistenza in Liguria.
- Hammermann G. (2004), *Gli internati militari in Germania*, Bologna, Il Mulino.
- Kaminski A.J. (1998), *I campi di concentramento*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Klinkhammer L. (1993), *L'occupazione tedesca in Italia 1943-45*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Mantelli B. (2000), *Deportazione dall'Italia*, in AA.VV., *Dizionario della Resistenza*, vol. I, Torino, Einaudi.
- Mayda G. (2002), *Storia della deportazione dall'Italia 1943-45*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Natta A. (1996), *L'altra Resistenza. I militari italiani internati in Germania*, Torino, Einaudi.
- Tebaldi I. (1994), *Compagni di viaggio. Dall'Italia ai lager nazisti. I trasporti dei deportati 1943-1945*, Milano, Franco Angeli.

Q

3.

Gli scioperi operai, 1943-1944

*Adolfo Pepe**

Una rilettura degli anni 1943-1945, anni drammatici e allo stesso tempo fondanti della storia italiana e della democrazia, ci permette di esibire il ruolo centrale che ha giocato il mondo del lavoro in questa frase cruciale della storia nazionale e internazionale, consentendoci anche di misurarci diversamente con il problema del revisionismo, che nel nostro paese ha accompagnato la crisi degli anni novanta ed è diventata una delle peggiori ideologie ricorrenti.

Nel corso degli anni novanta il revisionismo è stato, in generale, uno strumento per capovolgere il senso fattuale della storia italiana del Novecento, mentre, per quanto riguarda la questione del fascismo e dell'antifascismo, è stato uno strumento per legittimare nuovamente le antiche e originarie preoccupazioni delle forze sociali, politiche e culturali che erano state sconfitte con la fine del fascismo e con la nascita della democrazia. Si tratta, in breve, della riproposizione del punto di vista dei protagonisti allora sconfitti, che in queste nuove versioni viene ripresentato sotto la parvenza della legittimità storiografica e scientifica. Si capisce bene che ciò non ha nulla a che vedere con la revisione storica che letteralmente non è che il mestiere stesso dello storico, il quale non può non rivedere continuamente tutte le acquisizioni raggiunte dalla precedente storiografia; in questo senso, revisionista – incessantemente e necessariamente – è la stessa attività dello storico, la stessa metodologia della ricerca storica e politica. E si tratta di banalità che dobbiamo ripetere soprattutto per evitare la confusione alimentata da un dibattito che in Italia si è intrecciato, sin dall'inizio, con le esigenze di una parte politica bisognosa di legittimazione.

Per questo abbiamo assistito al riproporsi dei più vecchi motivi qualunquistici e relativisti a sostegno della tesi che tutti i soggetti che hanno operato avevano la stessa legittimità morale e storica, che tutte le posi-

* Adolfo Pepe è il direttore scientifico della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

zioni in lotta si equivalevano per dignità e moralità. Ma che tutte le posizioni in lotta si equivalevano è fuori da ogni metodologia della ricerca morale e storica: non vi può essere ricerca e ricostruzione storica senza una distinzione tra i soggetti, senza la comprensione delle azioni da loro compiute, senza una valutazione delle scelte dei singoli e degli attori collettivi, delle motivazioni, delle prospettive, delle speranze, dei programmi, dei valori di riferimento. Senza compiere questa analisi, questa distinzione e questa valutazione, non potremmo avere alcuna ricostruzione storica e non potremmo proporre alcuna interpretazione. È questo ovviamente lo spazio entro cui si muove il falso storicismo giustificazionista. E la piega presa dal dibattito in Italia è conosciuta ovviamente in Francia, dove c'è stato De Gaulle e c'è una destra neogaullista che è lontana dal rivalutare i protagonisti del governo di Vichy; o in Gran Bretagna, dove abbiamo avuto Churchill e una destra conservatrice che non ha sposato il fascismo; o in Germania, dove solo i gruppi dichiaratamente neo-nazisti tentano di volta in volta riletture falsificanti delle vicende del Terzo Reich.

È evidente che non può bastare da parte nostra una semplice puntualizzazione o una replica pronta alle tante sciocchezze che sentiamo dire sulle vicende e sui protagonisti della storia italiana di questo travagliato Novecento. Non si tratta solo della storia della Resistenza, ma anche della storia della seconda metà degli anni quaranta e di tutti gli anni cinquanta, sino ad attraversare tutta la storia dell'Italia repubblicana. Per questo occorrono nuovi paradigmi, che noi intendiamo utilizzare per tutta la storia d'Italia. Serve una rilettura della storia del nostro paese che riconsideri il ruolo svolto dal mondo del lavoro a partire da alcuni nodi storici, quali la crisi di fine secolo, l'età giolittiana, il fascismo, la Resistenza, gli anni della ricostruzione, sino a nodi più recenti tra gli anni settanta e ottanta.

Per quanto riguarda gli anni 1943-1945, possiamo dire che questo soggetto collettivo è stato un protagonista centrale di quelle vicende; direi certamente il protagonista principale, a partire dalla conflittualità e dalla mobilitazione che dal marzo del 1943 sino all'insurrezione dell'aprile del 1945 accompagna la crisi sociale e politica del paese e tutte le fasi della dissoluzione del regime fascista. Nel marzo del 1943 a Torino alla Fiat Mirafiori, alle Officine Savigliano, alle Ferriere Piemontesi, alla Westinghouse e, poi, a Milano alla Pirelli e alle Acciaierie Falck di Sesto San Giovanni, alla Ercole Marelli, gli operai scesero in sciopero e diedero avvio

alla contestazione aperta contro il regime. Con la sospensione del lavoro gli operai chiesero «pane e pace». Cosa accadde in quel momento? I lavoratori delle grandi fabbriche nei due centri industriali più importanti del paese si dissociarono dalla guerra fascista, chiedendo pane e pace: esattamente il contrario di ciò che accadeva a Londra e a Stalingrado. Il mondo del lavoro si dissociò dalla guerra sbagliata e ingiusta, e chiese la pace. Mussolini non poté più persuadere il popolo e i lavoratori italiani della bontà della guerra nazifascista, mentre la regina d'Inghilterra e Stalin facevano appello con successo alla guerra patriottica, che è il contrario della pace, invocata allora dai lavoratori italiani.

Diversi mesi prima della destituzione, Mussolini, già perdente sul fronte esterno, perse definitivamente il consenso del popolo italiano: venne sconfitto sul fronte interno, e si tratta del momento decisivo che segna le sorti del regime. La guerra è connaturata al regime fascista; qualsiasi tentativo di considerare la guerra un elemento non strettamente appartenente alla storia del regime, un elemento neutro o addirittura estraneo alla natura del fascismo, equivale a considerare la seconda guerra mondiale alla stregua di «cataclisma naturale», un evento privo di caratteri storici. Il legame tra fascismo e guerra (nelle diversi fasi della preparazione, della gestione della sconfitta militare) è inscindibile; per questo, il tentativo di espungere la guerra dalla storia del fascismo ci sembra infondato e falsificante. Ed è questo un altro tentativo di mistificazione messo in atto dai cosiddetti revisionisti. Ed è per questo che ci tocca ribadire il ruolo svolto dal mondo del lavoro in relazione alla crisi e alla caduta del regime, insistendo innanzitutto sull'atteggiamento tenuto dalle classi lavoratrici rispetto alla guerra.

Così, nel marzo del 1944 la reazione operaia, questa volta con un'estensione straordinaria, annientò il tentativo della Repubblica sociale italiana di tessere nuovi rapporti col mondo del lavoro, di recuperare il consenso perduto attraverso i progetti di socializzazione e attraverso tutte le proposte tardive, velleitarie e contraddittorie del governo mussoliniano di Salò. Lo sciopero generale segna il passaggio definitivo del mondo del lavoro all'azione diretta, alla resistenza più ferma e alla guerra partigiana, che assumerà definitivamente i caratteri di guerra di popolo contro l'occupazione nazifascista. Ancora una volta a Torino, alla Fiat Mirafiori e alla Fiat Lingotto, e poi in tutti i grandi e piccoli stabilimenti piemontesi; a Milano, nell'intera provincia, dove lo sciopero fu compatto dal 1° all'8

marzo; a Legnano, Varese, Brescia, Bergamo, in tutta la Lombardia; a Bologna, dove dagli stabilimenti Ducati lo sciopero si propaga in tutte le provincie emiliane; in Toscana, a partire dalle officine Galileo e Pignone; così in Liguria e in Veneto.

La classe operaia che giunge agli scioperi del 1943-1944 è una classe che riacquista piena fiducia nelle proprie forze: si assiste al passaggio da una fase difensiva e di lotta di tipo quasi esclusivamente economico, a un'offensiva in cui la caratterizzazione è essenzialmente di natura politica. Non si sciopera solamente contro gli industriali e i padroni, ma contro il fascismo, contro la guerra fascista e a sostegno della lotta partigiana, per l'insurrezione, per la libertà e per la democrazia. Le repressioni sono feroci: in migliaia vengono catturati e deportati in Germania, dove finiranno circa 12 mila tra dirigenti e semplici militanti sindacali. E la repressione produce un altro effetto, caratteristico della nostra lotta di Resistenza: per sfuggire all'arresto e alla deportazione molti lavoratori passano alla clandestinità, rafforzando e ingrossando le formazioni partigiane.

La fabbrica ritorna a essere quello spazio di socializzazione politica che vent'anni di dittatura non erano mai riusciti a neutralizzare del tutto. E non si tratta ormai soltanto di grande fabbrica. A Milano i tranvieri paralizzano la città. Sono in sciopero non soltanto gli operai, ma anche gli impiegati. Si sciopera all'università, dove gli studenti fronteggiano i professori fascisti. Lo sciopero del *Corriere della Sera* – del più autorevole giornale della borghesia italiana – ha di per sé un significato emblematico. Le campagne tornano in fermento in tutta Italia. È in questa fase che diventa fondamentale l'apporto di tutte le categorie di lavoratori, di tutto il mondo del lavoro, mentre si consuma progressivamente e definitivamente il distacco dell'intera nazione dal fascismo. È il ciclo di lotte dei lavoratori del 1943-1944, col passaggio dalla richiesta di pace all'aperta resistenza, che darà poi le più solide basi di massa all'azione insurrezionale dell'aprile del 1945.

È questo per noi un punto dirimente, che ci permette, tra l'altro, di dimostrare l'inconsistenza di qualsiasi tentativo di ridurre la lotta di liberazione a movimento di avanguardia armata sostenuto dagli anglo-americani (che è un po' la sintesi di tutte le sciocchezze revisionistiche sulla Resistenza). Perché non fu solo l'azione antifascista di gruppi e di categorie che non si erano mai allineati alle posizioni del regime; non fu certo soltanto il rientro dei fuoriusciti o il ritorno in libertà dei confinati e dei prigionieri

politici, comunisti e socialisti, a determinare gli esiti della guerra di liberazione. L'intero edificio del consenso fascista andò in frantumi. E non fu solo l'antifascismo militante della classe operaia o l'eterno sovversivismo delle campagne: il regime fascista crollò inesorabilmente quando vi fu il distacco dei ceti medi, il distacco delle categorie impiegatizie, dei ceti intellettuali. Il fascismo aveva cercato per vent'anni di garantirsi il consenso di questi ceti e di queste categorie, basti pensare al tentativo di nazionalizzazione delle masse impiegatizie, ai mezzi adottati dal regime per integrare gli impiegati pubblici come «forze civili» dello Stato, in generale agli sforzi per stabilizzare il consenso attraverso la promozione dei ceti medi.

Quella fascista fu una dittatura che dovette misurarsi con la società di massa, che rendeva impossibile la sopravvivenza di qualsiasi regime dittatoriale attraverso il solo uso della forza e della coercizione. Il vecchio dispotismo fondato sulla violenza non è più il modello per i regimi autoritari del XX secolo. Regime autoritario, ma di massa: questa è la formula. E il fascismo – movimento e sistema antidemocratico – dovette provvedere all'allargamento delle basi del regime non attraverso la repressione, il Tribunale speciale e la propaganda. Il fascismo fece a modo suo i conti con il mondo del lavoro, che non poteva essere schiacciato e represso con la violenza e con gli apparati di difesa dello Stato. Il corporativismo fascista e la storia del sindacalismo fascista rappresentano il tentativo di integrare le masse lavoratrici all'interno dello Stato autoritario.

Non a caso, nei momenti di crisi, la conciliazione col mondo del lavoro appare in maniera evidente, anche alle classi dirigenti più retrive, come l'unico modo per evitare il dissolvimento finale. Prima che l'Italia si ritrovasse spezzata in due, sotto il governo Badoglio, nel momento di maggiore disorientamento delle classi dirigenti del paese viene concluso l'accordo Buozzi-Mazzini per il riconoscimento delle Commissioni interne: vi è la consapevolezza che la nazione non può sopravvivere senza riaprire quantomeno il dialogo con il mondo del lavoro. Immediatamente dopo gli anglo-americani capiranno che le forze vive e affidabili del paese sono le forze sociali, quindi sosterranno la riorganizzazione sindacale già decisamente avviata dai lavoratori in tutte le provincie liberate del paese. E lo stesso Mussolini, attraverso le norme di indirizzo generale approvate dal Consiglio dei ministri della Repubblica sociale, puntava all'impossibile riconciliazione con il mondo del lavoro, proponendo il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese, più

in generale proponendo una disperata riedizione del fascismo sociale delle origini e rispolverando i motivi anti-borghesi della prima ora.

Ma la strada intrapresa dal mondo del lavoro portava inequivocabilmente verso la democrazia e verso la ricostruzione su nuove basi della vita civile ed economica italiana. Il momento di rottura più significativo, che emerge appunto nel primo ciclo di lotte, mediante gli scioperi del marzo 1943, lo si ha attraverso la presa di distanza della guerra fascista. È l'atteggiamento di fronte alla guerra che determina la vera rottura tra il fascismo e il paese. Il senso di una disfatta, quale quella che segue al 25 luglio e all'8 settembre, è decisivo per dare al mondo del lavoro la percezione della caduta, della vera e propria cesura della storia nazionale. L'Italia, non va dimenticato, era un paese che aveva pochi decenni di unità nazionale, un paese che doveva ancora verificare la propria tenuta nazionale, un paese socialmente e politicamente ancora differenziato (e naturalmente la guerra aveva acuito la differenza, perché le vicende del Sud diventeranno in parte diverse da quelle del Nord).

È anche questa percezione che induce il mondo del lavoro ad assumere una funzione «nazionale». Questo perché era in atto un processo storico determinato dalla sconfitta, da quel tipo di sconfitta, che smembrando e disgregando l'identità nazionale aveva portato il paese verso la catastrofe. Quindi l'iniziativa operaia di allora, dei lavoratori, rappresenta la prima forza sociale organizzata del paese che in qualche modo segnala e propone una via di uscita; e la via d'uscita è nella sua storia, nella storia del mondo del lavoro, dei suoi valori: innanzitutto la libertà, senza la quale e perdendo la quale il mondo del lavoro aveva perduto la prima sfida di fronte all'avvento del fascismo. E poi la democrazia, la Costituzione; ecco, allora, che libertà, democrazia, Costituzione, ricostruzione del paese, finiscono col divenire il naturale corollario dei valori che negli scioperi del 1943-1945 avevano alimentato il mondo del lavoro. Allora, c'è una saldatura che va oltre il 1945 e che pone questa forza come contraente della nostra Costituzione.

Nessun altro paese dell'Europa occidentale e dei paesi coinvolti nella seconda guerra mondiale ha avuto il mondo del lavoro come contraente di una Costituzione; in Germania e in Giappone la questione si è risolta alla radice. Nessuno ha avuto la possibilità di contrattare una Costituzione: quella giapponese è stata scritta dal generale MacArthur, quella tedesca è una legge fondamentale. Solo l'Italia, tra i paesi sconfitti, utilizzando la Resistenza e quello che il mondo del lavoro era riuscito a fare, acquista agli

occhi degli Alleati la dignità di un possibile contraente che può sedersi al tavolo, scrivendo e riscrivendo la Costituzione. Questo è il lascito storico più importante. Senza quell'iniziativa, senza quell'azione politica collettiva, la genesi di questo paese sarebbe stata ben diversa in termini di autonomia internazionale, di dignità politica, di collocazione nello scenario mondiale. Allora, non è casuale che oggi la riflessione richiami con forza questa radice sociale e insieme democratica e costituzionale: lavoro, democrazia e Costituzione formano un tutt'uno nella genesi della nostra storia, e chi vuole oggi recidere questi nodi per riscrivere la Costituzione, per marginalizzare il lavoro, ovviamente compie un'unica operazione politica.

Noi diciamo una cosa molto semplice: se il lavoro nelle sue rappresentanze è stato decisivo nello scrivere la nostra Costituzione, è del tutto evidente che non è possibile cancellare o riscrivere una Costituzione se non si chiarisce chi la deve riscrivere e in relazione a cosa. Una Costituzione non può che essere il risultato di forze storiche vere: se oggi noi espungiamo il lavoro tra i contraenti della Costituzione, cosa ci rimane? Quali sono gli altri valori e le altre forze che possono legittimamente riscrivere una Costituzione in questo paese? Occorre ricordare che siamo l'unico paese in Europa che, mentre si vara una Costituzione europea, è alle prese con la delegittimazione, con la riscrittura della propria Costituzione storica: un caso aberrante.

Dunque, la riscrittura della Costituzione, che oggi è l'espunzione del lavoro da questa Costituzione, spiega qual è il senso del revisionismo ideologico: modificare, trasformare le basi di una convivenza civile che è durata cinquant'anni e che era stata legittimata dagli avvenimenti del 1943-1945. Questo è il nodo politico e culturale insieme, che non sottovaluterai in occasione di questo sessantesimo anniversario. Per noi il sessantesimo della Liberazione non ha un carattere celebrativo. Non c'è nulla da celebrare, non ci sono ricordi e memorie da mettere in una sorta di nuova archeologia. Se così fosse avremmo già fallito. Non è l'archeologia quella che ci interessa; quello che ci sembra oggi in discussione è un grande tema politico-culturale che noi dobbiamo saper sviluppare attraverso il connubio tra lavoro, Costituzione e democrazia. Si tratta di un tema di straordinaria attualità, che ci permette di rileggere la storia nazionale e di collegarla immediatamente alla storia europea, nella consapevolezza che tutte le più mature acquisizioni di oggi traggono dagli avvenimenti del 1943-1945 la loro origine.

Q

4.

Giovani e Resistenza

*Maria Paola Del Rossi**

«Dietro ogni articolo di questa Costituzione, o giovani, voi dovete vedere giovani come voi caduti combattendo, fucilati, impiccati, torturati, morti di fame nei campi di concentramento, morti in Russia, morti in Africa, morti per le strade di Milano, per le strade di Firenze, che hanno dato la vita perché libertà e giustizia potessero essere scritte su questa carta. Quindi, quando vi ho detto che questa è una carta morta, no, non è una carta morta, è un testamento, è un testamento di centomila morti. Se voi volete andare in pellegrinaggio nel luogo dove è nata la nostra Costituzione, andate nelle montagne dove caddero i partigiani, nelle carceri dove furono imprigionati, nei campi dove furono impiccati. Dovunque è morto un italiano per riscattare la libertà e la dignità, andate lì, o giovani, col pensiero, perché lì è nata la nostra Costituzione». Così si conclude il celebre *discorso sulla Costituzione* tenuto da Piero Calamandrei agli studenti milanesi nel 1955, che segna simbolicamente un passaggio di testimone tra diverse generazioni di quel patrimonio di valori che hanno ispirato la lotta di liberazione nazionale, che sono stati posti alla base della Costituzione repubblicana.

Porre ancor oggi al centro dell'analisi il tema dell'antifascismo e della Resistenza, infatti, significa riflettere sui soggetti fondanti dell'Italia repubblicana e di quella «democrazia nuova» incentrata sulla partecipazione e sull'indissolubilità dei diritti politici e sociali di cittadinanza che è alla base della nostra Costituzione.

Guerra patriottica contro il nemico occupante, ma anche «guerra civile» e «guerra di classe», la Resistenza ha rappresentato una cesura decisiva nella storia europea e italiana. In Italia la lotta partigiana prende avvio dopo l'8 settembre 1943 quando, con l'annuncio dell'armistizio, si assiste

* Maria Paola Del Rossi è docente di Storia d'Europa nell'Università degli Studi di Teramo e ricercatrice della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

alla disgregazione politica, territoriale e istituzionale del paese, iniziando la fase più drammatica della seconda guerra mondiale. Dopo la fuga del re e del maresciallo Badoglio a Brindisi e la dissoluzione dell'esercito, mentre gli anglo-americani risalgono la penisola dopo lo sbarco a Salerno (9 settembre), al Nord prende avvio l'occupazione tedesca e si assiste alla rinascita di uno Stato fascista con a capo Mussolini, la Repubblica sociale di Salò (Rsi). La disgregazione del paese, con il venir meno di uno Stato autonomo italiano, era però ancora più forte di quanto non apparisse dalla sua oggettiva divisione territoriale, sancita dal regime di occupazione militare nel Sud, governato dall'Allied Military Government of Occupied Territories (Amgot), e nel Centro-Nord occupato dai tedeschi.

Come ha messo in evidenza Pavone, nel periodo tra l'8 settembre 1943 e il 25 aprile 1945 ogni italiano fu messo nella straordinaria condizione di dover decidere da che parte stare e quale fosse la legalità nell'Italia disintegrata dopo l'8 settembre, mettendo in luce una complessità tragica dei fenomeni sociali e umani racchiusi in quei venti mesi¹. Il «campo del possibile», ordinariamente ristretto alle opzioni tra consenso e dissenso negli anni del regime, si dilata «intrecciando strategie di lotta e strategie di sopravvivenza: scelte di libertà, di rottura, di militanza; oppure scelte di garanzia, di ordine, di continuità; oppure ancora scelte di evasione, scelte di necessità, scelte di opposizione, il tutto entro un quadro di eccezionalità» (Oliva, 2006)².

È in questo quadro che nell'autunno-inverno 1943, dopo una prima fase ove prevalgono forme di aggregazione spontanea, nascono le formazioni partigiane ispirate dai partiti antifascisti: quello comunista, che aveva mantenuto una propria organizzazione clandestina in Italia, quelli socialista, azionista, democratico cristiano e liberale, i quali trovarono nel Comitato di liberazione nazionale (Cln) il loro punto di coordinamento³.

La Resistenza, dunque, è guerra di liberazione: liberazione dallo stra-

¹ Sul concetto di resistenza come guerra civile, vedi Pavone (2006).

² Vedi anche Oliva (2004).

³ Il 9 settembre 1943 il Cln, dopo l'occupazione di Roma da parte dei tedeschi, lancia un appello «per chiamare gli italiani alla lotta e alla resistenza e per riconquistare all'Italia il posto che le compete nel consesso delle libere nazioni» (Bonomi, 1947, p. 100). Da questo punto di vista la Resistenza rappresenta l'atto fondativo della Repubblica: è in questa scelta e in questa esperienza che prendono forma, sostanza e legittimità la capacità dei partiti politici di organizzare ed egemonizzare l'opposizione all'occupante tedesco e alla Rsi.

niero che occupa il territorio nazionale (peraltro alleato con la Repubblica sociale italiana), ma anche dal fascismo. Infatti, essa rappresenta sicuramente, dopo il tracollo del regime fascista e la rovinosa sconfitta militare, sia un'occasione di riscatto sia di forte rottura con il passato fascista, che permette di ritessere le fila di quel movimento antifascista che con l'affermazione al potere di Mussolini aveva vissuto l'esperienza dell'esilio e del confino. Ma, come sottolinea Peli (2004, p. 8), accanto alla Resistenza incentrata su un consapevole progetto politico-militare, «esiste una resistenza molto più diffusa, multiforme e mutevole, che ha le sue radici nella stanchezza, nel rifiuto della guerra, e che si manifesta nella renitenza alle nuove leve militari e al lavoro obbligatorio per gli “occupanti-alleati” tedeschi, nelle mille forme di autosottrazione e di mancata collaborazione». Solo in minima parte questa Resistenza alla guerra si traduce in una volontaria e meditata partecipazione diretta alla guerra partigiana vera e propria, costituendone tuttavia un patrimonio indispensabile.

Da questo punto di vista sicuramente di grande interesse sono l'originalità e la ricchezza delle componenti che confluirono nella Resistenza italiana e che ne fecero la principale protagonista della rinascita democratica e civile del paese, così come i percorsi di quella generazione che giunge all'antifascismo passando attraverso un ventennio di dittatura che aveva forgiato una società in gran parte spoliticizzata e appiattita, occupando i gangli vitali della vita collettiva: la piazza, la cattedra, l'informazione.

Protagonista della guerra di Resistenza, infatti, è quella generazione di giovani donne e uomini che spontaneamente dopo l'8 settembre scelgono la «via della montagna» e della Resistenza armata, come di coloro che danno vita a una Resistenza civile attiva, «senza uso delle armi ma altrettanto esposta ai sacrifici e al rischio mortale» (Foa, 1996, p. 170)⁴. A quello che Foa ha definito un «risveglio volontario» prendono parte circa

⁴ Solo a partire dal giugno 1944 le forze partigiane assumono una certa consistenza, che può variare dai 50 ai 70 mila partigiani della fine della primavera del 1944 fino ai 100-120 mila dei giorni dell'insurrezione. Alcune indicazioni sulla formazione delle bande partigiane sono fornite da Leo Valiani: il 46,3 per cento era costituito da giovani nati tra il 1920 e il 1925, soggetti all'obbligo militare imposto dalla Rsi; il 40,8 da uomini nati tra il 1910 e il 1929, oppure giovanissimi del 1926-1927, che potevano essere richiamati e inviati in Germania per il servizio obbligatorio del lavoro; solo il 12,9 per cento era costituito da uomini maturi. I dati sono riportati in Oliva (2006, p. 71).

250 mila partigiani «senza arruolamento, senza coscrizione. Era una somma di storie individuali, di scelte che potevano all'inizio essere anche casuali, o di sopravvivenza prima che politiche, ma che diventavano scelte di campo che decidevano della propria vita» (Foa, 1996, p. 170).

In quello che Quazza (1977) ha definito un antifascismo «esistenziale»⁵, si intrecciano storie di straordinaria dimensione morale, ma anche scelte eticamente e intellettualmente motivate dalla ribellione al fascismo come ribellione antiretorica, come necessità vitale di superare la distanza tra l'esperienza concreta e le parole della retorica ufficiale. Come sottolinea Pavone (2006), far parte delle formazioni partigiane significa nel 1943-1945 optare per una scelta di libertà, nata da un forte desiderio di discontinuità, di rottura con il passato, di disobbedienza: «il primo significato di libertà che assume la scelta resistenziale è implicito nel suo essere un atto di disobbedienza. Non si trattava tanto di disobbedire a un governo legale, perché proprio chi deteneva la legalità era in discussione, quanto di disobbedienza a chi aveva la forza di farsi obbedire. Era cioè una rivolta contro il potere dell'uomo sull'uomo, una riaffermazione del principio che il potere non deve averla vinta sulla virtù. Che il potere contro il quale ci si rivolta potesse essere poi giudicato illegale, oltre che illegittimo in senso forte, non fa che completare il quadro».

Ma a fronte di una minoranza che prende già l'8 settembre del 1943 una posizione impegnativa e matura, stanno i tanti «che salirono in montagna senza l'idea di compiere una scelta di vita: più che altro, volendo sottrarsi alla leva militare di Salò. I resistenti erano anzitutto dei renitenti» (Luzzatto, 2004, p. 71); gradualmente, durante la vita alla macchia, essi avevano preso consapevolezza del proprio comportamento, «avevano ascoltato in montagna parole adatte per attribuire senso alla loro condizione, così da trasformare un'avventura in cultura; erano stati eroi nella più anti-eroica delle maniere, limitandosi a riconoscere che un futuro degno aveva bisogno di un presente rischioso, e che i rischi del presente andavano corsi in prima persona» (Luzzatto, 2004, p. 73).

Un emblematico spaccato di quei «giovani» e dei diversi percorsi esistenziali che si confrontano è offerto dalle ultime lettere dei condannati a

⁵ Spiega Quazza (1977): «perché radicato nelle condizioni stesse di esistenza, vale a dire potenzialmente di tutti e non di un'avanguardia selezionata dal suo stesso coraggio, dalla sua stessa intelligenza, dalla sua stessa esperienza».

morte della Resistenza⁶ in cui emerge una «proiezione del partigianato come movimento a netto carattere giovanile», con una presenza trasversale di laureati, operai, contadini e impiegati, ma tra cui sono presenti anche quei giovani formati culturalmente nelle istituzioni di massa del regime e che avevano rivestito ruoli di spicco a livello locale o nazionale, in cui la guerra innesca un meccanismo di rifiuto irreversibile del fascismo, spinto sino all'organizzazione della lotta armata (Franzinelli, 2004).

Ma nella Resistenza giungono a maturazione anche i percorsi di quei giovani intellettuali come Giaime Pintor, Norberto Bobbio, Paolo Bufalini, Aldo Garosci, Antonio Giolitti, Laura Lombardo Radice, Gastone Manacorda, Aldo Natoli, Geno Pampaloni, Carlo Muscetta, Pietro Ingrao, Dario Puccini. Una «generazione senza maestri» che aveva già preso le distanze dal fascismo⁷ e aveva fatto la scelta del lavoro culturale uti-

⁶ La scomposizione per fascia d'età dei 100 fucilati dimostra la netta prevalenza delle categorie dei giovanissimi (16-20 anni) e dei giovani (20-25 anni), percentualmente equivalenti e, sommate, pari al 66 per cento del totale. Seguono il gruppo dai 26 ai 30 anni (10 per cento) e, in ordine decrescente, le classi di età sino ai cinquant'anni; solo due persone superano questa soglia. Poco più di un quarto dei fucilati è sposato con prole. È questa una generazione — da quel che s'intuisce dagli epistolari — senza padri, ma legata intimamente alle madri. La suddivisione professionale vede al primo posto i contadini, tallonati dagli operai, dagli impiegati e dagli studenti; presenze minoritarie, ma nondimeno significative registrano, in ordine decrescente, artigiani, liberi professionisti e ufficiali del Regio esercito. Il livello di politicizzazione, da quanto si arguisce, è scarso; la presenza comunista si nota prevalentemente tra gli operai, quella socialista tra gli artigiani; gli aderenti al Partito d'azione, o comunque alle formazioni di Giustizia e libertà, si suddividono tra la borghesia professionale e impiegatizia e tra gli ufficiali del Regio esercito; il partigianato cattolico è trasversale, dagli intellettuali ai lavoratori manuali. Il livello di istruzione è assai elevato: studenti, diplomati (scuole professionali incluse) e laureati costituiscono il 40 per cento; una quota superiore del 10-15 per cento rispetto alla situazione-tipo, se si prende come riferimento la provincia di Bergamo, dove il tasso di scolarità dei partigiani è così articolato: 45,1 per cento quinta elementare, 17,7 quarta elementare, 8,1 terza elementare, 7,3 avviamento professionale, 5,4 avviamento commerciale, 4,9 istituto tecnico industriale, 3,1 laurea, 2,8 frequenza universitaria, 1,7 istituto magistrale, 1,5 liceo, 1,2 ginnasio, 1,2 per cento medie inferiori. La ripartizione regionale è aperta dai piemontesi, seguiti dai liguri e dai lombardi, complessivamente pari al 65 per cento dei partigiani passati per le armi. La graduatoria prosegue con Lazio (in gran parte vittime dell'eccidio delle Fosse Ardeatine), Toscana, Veneto, Friuli, Emilia. La netta prevalenza piemontese dipende sia dal radicamento resistenziale sia dalla terribile intensità delle esecuzioni; ai 61 «giustiziati» al poligono torinese del Martinetto si aggiungono diverse centinaia di rastrellati passati per le armi subito dopo la cattura. Vedi Franzinelli (2004).

⁷ Tra questi, solo di una minoranza matura è la scelta di avvicinarsi all'antifascismo cospirativo prima dell'8 settembre. Infatti, Lucio Lombardo Radice, Aldo Natoli, Pietro Amendola, insieme a Bruno Sanguinetti, costituiscono il primo nucleo del gruppo comunista romano.

lizzando gli spazi ancora aperti nelle istituzioni e nelle riviste fasciste non conformiste, ivi comprese quelle occasioni di incontro e di confronto non omologate che, almeno sino alla guerra, erano state rappresentate dai Littoriali.

Anche per questo *milieu* di intellettuali la guerra segna la fine della giovinezza, ponendo ciascuno di fronte alle proprie scelte e alle proprie responsabilità. Scrive a proposito Giaime Pintor: senza la guerra «io sarei rimasto un intellettuale con interessi prevalentemente letterari: avrei discusso i problemi dell'ordine politico, ma soprattutto avrei cercato nella storia dell'uomo solo le ragioni di un profondo interesse, e l'incontro con una ragazza o un impulso qualunque alla fantasia avrebbero contato per me più di ogni partito o dottrina. Altri amici, meglio disposti a sentire immediatamente il fatto politico, si erano dedicati da anni alla lotta contro il fascismo. Pur sentendomi sempre più vicino a loro, non so se mi sarei deciso a impegnarmi totalmente su questa strada: c'era in me un fondo troppo forte di gusti individuali, d'indifferenza e di spirito critico per sacrificare tutto questo a una fede collettiva. Soltanto la guerra ha risolto la situazione, travolgendo certi ostacoli, sgombrando il terreno da molti comodi ripari e mettendomi brutalmente a contatto con un mondo inconciliabile [...] A un certo momento gli intellettuali devono essere capaci di trasferire la loro esperienza sul terreno dell'utilità comune, ciascuno deve saper prendere il suo posto in un'organizzazione di combattimento» (Calabri, 2007, pp. 200-201).

Nella biografia di Giaime Pintor, inoltre, si colgono gli aspetti di rottura con l'antifascismo prefascista e l'autonomia del percorso di questa generazione che sarà sanato solo in seguito, con l'incontro nella lotta di liberazione tra l'antifascismo del carcere e del confino, dell'illegalità e dell'emigrazione e la nuova generazione antifascista che si era formata direttamente nel paese. Quando, per usare le parole di un altro giovane resistente, Bruno Trentin (2008), «la guerra del fascismo è finita. Comincia la guerra vera per l'Italia vera», e si saldano le storie di coloro che in guerra con le armi e «senz'armi» lottano per un'Italia libera e democratica.

Riferimenti bibliografici

- Bonomi I. (1947), *Diario di un anno, 2 giugno 1943-10 giugno 1944*, Milano, Garzanti.
- Calabri M.C. (2007), *Il costante piacere di vivere. Vita di Giaime Pintor*, Torino, Utet.
- Foa V. (1996), *Questo Novecento*, Torino, Einaudi.
- Franzinelli M. (2004), *Ultime lettere. Scritti di fucilati e deportati della Resistenza*, in *Italia Contemporanea*, 237, dicembre.
- Luzzatto S. (2004), *La crisi dell'antifascismo*, Torino, Einaudi.
- Oliva G. (2006), *La Resistenza*, Firenze, Giunti.
- Oliva G. (2004), *Le tre Italie del 1943*, Milano, Mondadori.
- Pavone C. (2006), *Una guerra civile. Saggio storico sulla moralità della Resistenza*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Peli S. (2004), *La Resistenza in Italia. Storia e critica*, Torino, Einaudi.
- Quazza G. (1977), *Resistenza e storia d'Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Trentin B. (2008), *Diario di guerra (settembre-novembre 1943)*, Roma, Donzelli.

Q

5.

Donne, guerra, antifascismo, Resistenza

Maria Paola Del Rossi

«Per noi donne andare in guerra e imparare allo stesso tempo la politica è stata una sconvolgente scoperta. La scoperta che la vita era, poteva essere qualcosa che si svolgeva su orizzonti molto più vasti di quelli finora conosciuti. Che esisteva un'altra dimensione del mondo. È stato quindi un evento che ha modificato la nostra stessa idea di vita, è stato un prendere a pensare in grande» (Ombra, 1986, p. 50). Questo passaggio tratto da una testimonianza di Marisa Ombra, partigiana in Piemonte, è esemplificativo di come, per la generazione più giovane delle donne, la Resistenza abbia rappresentato sostanzialmente un momento di passaggio dal *privato* al *pubblico*, sintetizzando la scoperta di un nuovo modo di essere della donna, in cui forte è la percezione di un cambiamento della propria dimensione esistenziale.

Tuttavia, come sottolinea Patrizia Gabrielli (2009, p. 34), sebbene per molte donne «la guerra, esperienze di resistenza civile o di partigianato segna[ro]no il passaggio da un *prima* a un *dopo*», questa rottura venne «presto nascosta, così come la partecipazione politica femminile nel biennio 1943-1945»; infatti, molte partigiane nel secondo dopoguerra coltivarono silenziosamente un profondo senso di delusione, così come molte restarono estranee alla vita pubblica, poiché subito dopo la liberazione, «quando arrivò il giorno di celebrare le vittorie della Resistenza, il contributo delle donne fu in generale *taciuto*» (Bruzzone, Farina, 2003).

Secondo alcune stime le donne che parteciparono alla Resistenza sarebbero state due milioni, ciononostante gran parte della storiografia ha a lungo descritto la Resistenza come un movimento armato maschile. Relegate in secondo piano o tutt'al più indispensabili comprimarie, esse non vennero individuate come protagoniste, sia coloro che si impegnarono in molteplici forme di Resistenza non armata sia le partigiane che avevano partecipato o perso la vita partecipando direttamente alla lotta armata. Finita la guerra tornava l'invisibilità delle donne, di cui è significativa l'e-

clusione dalle sfilate nei giorni dell'insurrezione finale, frutto di un'eredità culturale difficile da eliminare. Infatti, come ha sottolineato Peli (2004, pp. 215-216), dal nuovo progetto di rinnovamento democratico delle forze antifasciste non si riuscirono a scrostare «le tradizionali caratteristiche familistiche e sessuofobiche ribadite ed enfatizzate da vent'anni di pedagogia fascista»¹.

Tuttavia oggi la ricca memorialistica e i recenti studi ci restituiscono un quadro molto più ricco e articolato della «Resistenza al femminile», anche grazie a una lettura che, accanto alle definizioni di Resistenza quale guerra patriottica contro il nemico occupante, «guerra civile» e «guerra di classe», introduce la categoria di Resistenza civile, ossia «una resistenza non armata che non si oppone a quella armata, ma sottrae legittimità e autorevolezza all'occupante e alle sue regole di guerra, e coinvolge numerose donne e anche molti uomini» (Gagliani, 2006, p. 34).

La guerra rappresenta un'importante cesura per le donne. Il carattere di guerra totale proprio del secondo conflitto mondiale, infatti, penetra e devasta l'ambito del privato e alle donne, tra violenza, bombardamenti ed eccidi, toccò il compito di garantire la sopravvivenza delle famiglie, smembrate da incursioni aeree, sfollamenti, morti e lunghe prigionie di uomini. A differenza di quanto avvenne nel primo conflitto mondiale, il compito

¹ La figura della donna aveva rappresentato un veicolo fondamentale della politica di massa del regime. Al centro della politica fascista vi fu l'enfatizzazione del ruolo materno nell'ambito di una struttura familiare saldamente egemonizzata dalla figura maschile del capofamiglia, e alla donna-madre era assegnato anche un ruolo pubblico, nel contesto della politica demografica e imperialista del regime. Infatti, gran parte dell'ideologia fascista in tema di ruoli di genere ruotava intorno alla campagna demografica pronatalista, che si tradusse in un'attenzione ufficiale senza precedenti riservata alle donne, chiamate a essere «mogli e madri esemplari». Il regime propagandò l'idea che la maternità fosse un servizio da rendere alla patria. La donna ideale era descritta come florida e rurale, con un gran numero di figli, la cosiddetta madre prolifica, che veniva contrapposta alla donna in crisi, la donna moderna, imbellettata, che trascurava egoisticamente i suoi doveri materni nei confronti della patria. Allo stesso tempo veniva rimarcata l'inferiorità genetica della donna, relegandola al ruolo di madre e angelo del focolare. Questo si tradusse anche in una serie di leggi che ne limitavano l'impegno lavorativo oltre le mura domestiche, sostenute da un'attenta propaganda sugli effetti nocivi del lavoro non casalingo sulla fertilità e dunque sull'essenza stessa della donna. Quest'ideologia arcaica era però contraddittoria perché, da un lato, sembrava relegare le donne in un ruolo puramente domestico, dall'altro lato, individuava in loro una risorsa vitale per la nazione. Ciò finì per creare nuove opportunità per le donne nella sfera pubblica, in particolare nel partito fascista e nelle sue organizzazioni di massa. Vedi Lunadei (2008, pp. 13-44); più in generale vedi De Grazia (2007).

delle donne non fu solo quello di garantire la sopravvivenza economica, ma svolsero un ruolo di protagoniste nel rapporto tra guerra e popolazione civile. Si trattava di fronteggiare l'assoluta mancanza di cibo, le lunghe veglie nei ricoveri, i traumi dei bombardamenti, così come difendere gli uomini da razzie e deportazioni. Le donne, dunque, proprio perché centrali nelle dinamiche del fronte interno maturarono un crescente rifiuto della guerra, che fu alla base del crollo del regime. Paradossalmente le urgenze della sopravvivenza le indussero a uscire dal privato, acquisendo un ruolo pubblico, perché di continuo furono costrette a rapportarsi e scontrarsi con l'apparato dello Stato fascista che si andava disgregando.

Infatti, uno degli esiti dell'opposizione alla guerra fu la lotta contro i fascisti e i nazisti: la partecipazione femminile alla Resistenza fu intensa e si esplicitò attraverso modalità molteplici, che andavano dalla partecipazione alla lotta armata, a compiti di supporto logistico e assistenziali, a forme di Resistenza civile.

Ugualmente si ricongiungevano in questo frangente i molti percorsi delle donne. A partire da quelle che già nel ventennio avevano compiuto la scelta dell'antifascismo e i cui destini si incrociano con quelli del movimento antifascista, che con l'affermazione al potere di Mussolini aveva vissuto l'esperienza dell'esilio e del confino. Un antifascismo che si era alimentato anche durante il fascismo. Il regime, infatti, anche nella stagione di maggiore stabilità dovette affrontare la presenza del dissenso femminile, espressione di una forte condizione di disagio economico che interessava nel loro insieme i ceti popolari. Talora le proteste femminili assumevano una precisa valenza politica e fu in questo contesto che maturò la scelta antifascista di un ristretto numero di donne che visse la difficile esperienza della clandestinità, basti pensare che durante il fascismo furono deferite al Tribunale speciale 112 donne, di cui 57 ebbero condanne fino a 30 anni di carcere, 15 fino a dieci, 8 tra i cinque e i 30. Un antifascismo in cui, come sottolinea Gloria Chianese (2008), «coesistono e si sovrappongono culture e motivazioni diverse, che vanno dalla scelta consapevole della militanza clandestina – e delle rigide regole a essa connessa – a comportamenti di ribellione, che esprimono una profonda insofferenza esistenziale e una forte istanza di libertà».

Un filone entro cui si colloca l'esperienza di molte donne che nel dopoguerra assumeranno incarichi politici e sindacali, come Adele Bei, Nella Marcellino, Teresa Noce, Lina Fibbi e Camilla Ravera; ma che ri-

comprende anche il vissuto di quelle donne la cui scelta antifascista si collocava in una tradizione familiare ed era rafforzata dai legami con compagni e mariti, a loro volta militanti e dirigenti politici, o che erano state spinte a questa scelta dalla volontà di agire in difesa della propria famiglia (antifascismo «comunitario» o «familiare») (Gabrielli, 1999, 2004).

Tuttavia, l'elemento comune ai diversi comportamenti femminili fu l'esperienza della guerra. Per molte la prima attività di Resistenza fu offrire rifugio e indumenti ai soldati sbandati dopo l'8 settembre 1943, in un'opera che Anna Bravo ha definito *maternage* di massa. La necessità di garantire la sopravvivenza alle proprie famiglie si trasformava facilmente in *pietas* e solidarietà verso i militari e i civili che avevano bisogno di piccoli gesti di aiuto. In questi frangenti il tradizionale lavoro di cura svolto nell'ambito domestico forzava i confini del privato, misurandosi nel territorio pubblico. In uno scenario desolato e sconvolto dallo scompaginamento delle coordinate che regolavano la guerra civile, i legami di parentela e solidarietà riattivati dalle donne costituirono il tessuto di valori umani che si opponeva alla violenza della guerra, una ribellione contro i suoi orrori.

In quest'ampia opera si dispiegarono le strategie femminili, Resistenza civile e armata si combinarono, mentre il passaggio dall'esercizio della *pietas* al dispiegamento di azioni di solidarietà politica fu rapido. Si trattava di forme di partecipazione suscitate da numerose motivazioni, alla cui base vi furono molteplici motivazioni familiari e politiche difficilmente districabili, ma in cui è presente in ogni caso uno sconfinamento tra pubblico e privato, mentre si assiste a un'inedita visibilità femminile nello scenario pubblico.

Nella transizione del crollo tra fascismo e nascita dello Stato repubblicano l'accresciuto protagonismo femminile acquisì talora anche una connotazione più immediatamente politica. Nacquero i Gruppi di difesa della donna nel novembre 1943; poi nel settembre 1944 l'Unione donne italiane, cui seguì il Centro italiano femminile. In questa cornice di protagonismo femminile si inserisce la storia dei Gruppi di difesa della donna che nascono a Torino e Milano nel 1943, alla cui fondazione partecipano le esponenti dei partiti antifascisti che si uniscono per gettare le basi di un'organizzazione femminile unitaria e di massa.

Obiettivo era una vasta alleanza fra donne. I Gruppi uniscono alle questioni connesse alla guerra contro il nazifascismo quelle connesse alla condizione femminile. Essi programmavano una gamma di interventi a

sostegno della Resistenza: aiuto morale ai partigiani, raccolte di generi di conforto e di denaro, organizzazione di forme di resistenza nelle fabbriche, uffici, scuole e campagne, oltre che di scioperi e proteste, mentre prendevano contatto con le lavoratrici, svolgevano piccoli comizi volanti e sollecitavano la ribellione. Ai Gruppi si affiancarono il Corpo delle volontarie della libertà, una schiera di infermiere, vivandiere, cicliste che trasportavano bombe, armi e istruzioni per la guerriglia, insieme a preziose informazioni e beni di conforto.

In linea con il processo di rinnovamento sociale proprio dei partiti antifascisti per l'affermazione dei diritti democratici cancellati dal totalitarismo fascista, i Gruppi attivarono un'azione di sensibilizzazione tra le donne, preoccupandosi di coinvolgerle nella vita politica della nazione senza trascurare la specificità dei loro bisogni.

Parità salariale, assistenza all'infanzia e alla maternità, difesa delle lavoratrici madri, partecipazione alla vita politica, furono temi che, strettamente coniugati a un progetto di sviluppo democratico della società e all'ampliamento dei diritti di cittadinanza, tornarono ad affacciarsi nel panorama politico italiano nel biennio 1943-1945, insieme con il diritto al suffragio. Le donne, per la condizione discriminatoria che avevano subito sul piano della parità con gli uomini, introdussero nei mesi della Resistenza nuove rivendicazioni, riuscendo a coniugare patriottismo, libertà, progresso civile e culturale, diritto alla felicità per tutti, umanitarismo, universalismo, pacifismo, alla necessaria parità fra i sessi in tutti i settori, compreso quello politico.

Come sostenuto nel *Programma* dei Gruppi di difesa della donna, nel novembre 1943, infatti: «l'Italia redenta dall'invasore straniero, l'Italia redenta dall'oppressione fascista, deve essere la Patria del popolo che l'abita, che vi lavora e vi costruisce. Il popolo la vuole prospera e pacifista, vuole che vi sia alleviata ogni pena, libera ogni gioia. In questa Italia nuova la donna deve vivere e collaborare a una vita migliore, fatta libera e sicura del suo avvenire».

Le donne dei Gruppi chiedevano, dunque, un'Italia umana, pacifica e pacifista, in cui vi fosse spazio per entrambi i sessi e in cui anche le donne, rese libere e sicure, potessero avere voce in capitolo, mentre tornava, dopo il ventennio, la richiesta «a ugual lavoro uguale salario», così come la richiesta di poter «accedere a qualsiasi impiego, all'insegnamento in qualsiasi scuola, unico criterio di scelta il merito» (Gagliani, 2006, pp. 36-37).

In questo quadro un elemento di fondo che emerge, accanto alla necessità della ricostruzione di un tessuto sociale basato sul rifiuto dell'ideologia e della pratica della guerra e della violenza, è quello di ridisegnare i contorni di uno Stato basato sulla giustizia sociale, e nella costruzione nella società nuova che prende corpo dal basso, opponendosi alla concezione autoritaria e paternalista dello Stato fascista. Ma allo stesso tempo, come evidenzia Gagliani (2006, pp. 38-39), nella progettualità femminile centrale è, accanto alla rivendicazione della partecipazione alla vita sociale nelle organizzazioni sindacali e cooperative, dai cui livelli dirigenti il fascismo aveva escluso le donne, la partecipazione ai «corpi elettivi locali e nazionali». Le donne dei Gruppi, infatti, rivendicarono una rappresentanza nei Comitati di liberazione nazionale, che introduceva il principio della presenza delle donne nei più alti luoghi politici decisionali.

Tuttavia, se per le donne nel Sud liberato nel febbraio 1945 si deliberava il voto, ridotta fu invece la presenza femminile nei Cln, e solo Gissella Floreanini ottenne il ruolo di Commissaria all'assistenza nella giunta del governo della Repubblica partigiana della Val d'Ossola, mentre nelle stesse ricostruite amministrazioni elettive di comuni e province la presenza femminile fu molto ridotta. Tuttavia la presenza e la progettualità delle donne nella Resistenza aveva messo in discussione antichi privilegi, mentre si coniavano diritti che riformulavano il paradigma della cittadinanza politica e sociale, di cui l'introduzione del suffragio per le donne nel febbraio 1945 rappresentava un importante punto di arrivo.

Riferimenti bibliografici

- Bruzzone A.M., Farina R. (2003), *La Resistenza taciuta. Dodici vite di partigiane piemontesi*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Chianese G. (2008), *Introduzione*, in Chianese G., *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, vol. 1, Roma, Ediesse.
- De Grazia V. (2007), *Le donne nel regime fascista*, Venezia, Marsilio.
- Gabrielli P. (2009), *Il 1946, le donne, la Repubblica*, Roma, Donzelli.
- Gabrielli P. (2004), *Col freddo nel cuore. Uomini e donne nell'emigrazione antifascista*, Roma, Donzelli.
- Gabrielli P. (1999), *Fenicotteri in volo. Donne comuniste nel ventennio fascista*, Roma, Carocci.

- Gagliani D. (a cura di) (2006), *Guerra, Resistenza, Politica. Storie di donne*, Reggio Emilia, Aliberti Editore.
- Lunadei S. (2008), *Donne e sindacato, gli anni del fascismo*, in Chianese G., *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, vol. 2, Roma, Ediesse.
- Ombra M. (1986), *Fine di una trasgressione*, in *Dmf (donna woman femme)*, *Mi piace non mi piace*, 1, pp. 47-51.
- Peli S. (2004), *La Resistenza in Italia. Storia e critica*, Torino, Einaudi.

ABSTRACT

Il saggio è strutturato in varie parti, articolate per singole tematiche. Una prima, divisa in paragrafi, si concentra su alcuni nodi critici dibattuti dalla storiografia più recente: il rapporto tra la Resistenza, la Nazione e lo Stato, la Resistenza civile, il contributo della classe operaia e del sindacato, il tema della violenza e delle stragi sui civili che caratterizzarono il 1943-1945, l'uso pubblico della storia. La seconda parte contiene approfondimenti di tematiche specifiche che riguardano il mondo del lavoro o che sono più vicine alla sua sensibilità: il ruolo della conflittualità operaia, il prezzo pagato all'occupazione tedesca dalla classe operaia, il ruolo delle donne e il tema generazionale della e nella Resistenza.

The essay consists of two parts articulated for single theme in their turn. The first one, divided in paragraphs, is focused on some critical cruxes debated by the recent historiography: the relation between the Resistance, the Nation and the State, the civil Resistance, the contribution of the working class and the trade union, the violence and the civil slaughters that characterized the period from 1943 to 1945 and, finally, the public use of History. The second part contains some searches about specific themes that regard the labour world or that are closer to its sensitiveness: the role of the worker conflict, the price paid by the working class to the German occupation, the women role and the generational theme of and in the Resistance.

n. 4/2012 [52]

ARGOMENTO. Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono) di *Davide Antonioli e Paolo Pini* - Un Patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività. Un invito alle parti sociali affinché non perdano l'occasione di contribuire a fermare il declino, ed al Governo di sostenere concretamente tale impegno

ANALISI. Relazioni industriali europee e pressioni internazionali. Analisi comparata fra sei paesi di *Guglielmo Meardi*

TEMA. Futuro e rilancio del lavoro pubblico - *Presentazione*. Cambiamenti ragionevoli di *Mario Ricciardi* - Tra passato e presente: un tentativo di lettura di *Mario Ricciardi* - Le stagioni del lavoro pubblico di *Michele Gentile* - La contrattazione collettiva nel pubblico impiego in Europa Opportunità e limiti di *Giuseppe Della Rocca* - Quale futuro per le relazioni sindacali di *Carmine Russo* - Dirigenti tra due fuochi: la politica a zig-zag distrugge l'amministrazione di *Pietro Barrera* - Welfare e settore pubblico di *Paolo Matteini*

TAVOLA ROTONDA. La valorizzazione del lavoro pubblico con *Paolo Bonomo, Federico Bozzanca, Daniele Ilari, Antonio Naddeo, coordina Mario Ricciardi*

40 ANNI DOPO. I cambiamenti del lavoro in Italia negli ultimi decenni di *Enrico Pugliese*

CONFRONTO. *La Rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie e welfare* di *Gosta Esping Andersen* [Il Mulino, 2011]

Emancipazione femminile e nuove diseguaglianze di *Domenica La Banca* - Un ordine normativo futuro per equilibri instabili di *Elena Persano*

TENDENZE. Fratelli minori? I sindacati nei sistemi di formazione bilaterali in Italia e in Francia di *Lilli Casano* - Dal G20 messicano di Los Cabos al dopo-Consiglio europeo del 29 giugno 2012 di *Silvana Paruolo*

n. 1/2013 [53]

IL PIANO DEL LAVORO. *Presentazione*. Piani e progetti per il rilancio del ruolo dei sindacati di *Mimmo Carrieri* - Un progetto per stimolare le migliori energie sociali Intervista a *Susanna Camusso a cura di Mimmo Carrieri*

CONTRIBUTI. Un'agenda per la crescita economica e civile del paese, la modernizzazione e la creazione di buona occupazione di *Gaetano Sateriale, Riccardo Sanna, Riccardo Zelinotti* - Un Nuovo Piano del Lavoro per un nuovo modello di sviluppo. In Europa e in Italia di *Silvano Andriani* - Beni pubblici e beni comuni: il ruolo dello Stato di *Laura Pennacchi* - Il passato e il futuro di *Adolfo Pepe* - Le radici della crisi e le possibili soluzioni di *Marcello Minenna* - L'innovazione come chiave per lo sviluppo e la competitività di *Roberto Romano, Stefano Lucarelli* - Lavoro e attivazione in Europa. Investimento sociale o creazione diretta di nuova occupazione? di *Andrea Ciarini* - Il rallentamento della produttività del lavoro in Italia: cause e soluzioni di *Giuseppe Travaglino* - Storie di ordinario precariato di *Francesca della Ratta-Rinaldi, Patrizio Di Nicola, Ludovica Ioppolo, Simona Rosati*

DISCUSSIONE. Il Piano del Lavoro ieri e oggi di *Guglielmo Epifani* - Per un Nuovo Piano

del Lavoro. Un commento di *Sebastiano Fadda* - Uno «schema del lavoro»: un utile riferimento di *Carlo Dell’Aringa* - Una riflessione positiva: maggiore attenzione al fisco e alla contrattazione di *Giorgio Benvenuto* - Un nuovo modo di lavorare. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita di *Leonello Tronti* - Questioni aperte nella proposta della Cgil di *Massimiliano Mazzanti, Paolo Pini*

DOCUMENTAZIONE. CGIL: per un Nuovo Piano del Lavoro - Una concisa antologia su come rimettere il salario, il lavoro e l’iniziativa pubblica al centro della società europea di *Paolo Borioni*

n. 2/2013 [54]

ARGOMENTO. Un patto faustiano con il neoliberismo? - Ascesa e caduta dei patti sociali nella Repubblica d’Irlanda di *Roland Erne, Vincenzo Maccarrone*

TEMA. Contrattazione e produttività - *Presentazione*. Cambiare la posta in gioco per rilanciare la contrattazione di *Mimmo Carrieri* - Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi di *Davide Antonioli, Paolo Pini* - Quali politiche per il rilancio della produttività di *Marcello Messori* - Un assetto della contrattazione equilibrato e dinamico di *Elena Lattuada* - Come ridisegnare le relazioni tra le parti di *Pierangelo Albini, Giulio de Caprariis* - La presunta oggettività della misurazione della produttività di *Antonio Focillo* - Contrattazione e patto sociale. Un richiamo ai fondamenti di *Sebastiano Fadda* - Le ragioni strutturali che giustificano la contrattazione nazionale di *Paolo Leon* - Piani, non solo premi di *Anna M. Ponzellini* - Per un Patto di produttività e crescita in termini di produttività programmata? di *Nicola Acocella* - Basta nuove regole centrali, agiamo a livello locale di *Piergiorgio Caprioli* - Produttività del lavoro e contrattazione collettiva di *Rocco Palombella*

CONFRONTO. *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire* di *Mimmo Carrieri* [il Mulino, 2012]

I «nuovi» dilemmi del sindacato di *Francesco Sinopoli* - No ai fraintendimenti riguardo alla battaglia in difesa dell’art. 18 di *Sergio Cofferati* - Postilla. Per continuare a discutere di *Mimmo Carrieri*

TENDENZE. Lezioni americane. Riattivare il territorio per costruire il sindacato di *Alessandro Coppola* - Il delegato sindacale come «termometro» sociale del cambiamento di *Davide Dazzi*

n. 3/2013 [55]

ANALISI. L’accordo sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013 - Il superamento dell’incerta rappresentanza. Intervista a Vincenzo Scudiere a cura di *Adolfo Bruga* - Una cornice ancora più necessaria di *Mimmo Carrieri* - Un verdetto della Consulta sulla legalità costituzionale di *Umberto Romagnoli* - Le regole delle relazioni industriali: test per l’autoriforma di *Tiziano Treu*

ARGOMENTO. L’impatto della governance europea sui salari e sulla contrattazione collettiva di *Thorsten Schulten, Torsten Müller* - L’impresa socialmente responsabile e il suo governo *multi-stakeholder*. Un modello di impresa per il sindacato e la politica democratica di *Lorenzo Sacconi*

TEMA. Contrattazione transnazionale - Globalizzazione, sindacati e contrattazione tran-

snazionale di *Salvo Leonardi* - La dimensione poliedrica ed emergente delle relazioni di lavoro di *Edoardo Ales* - Dialogo sociale settoriale e accordi transnazionali d'impresa di *Anna Alaimo* - Gli accordi transnazionali d'impresa sulle ristrutturazioni a livello di Unione Europea di *Isabel da Costa, Udo Rehfeldt* - Le procedure di controllo degli accordi quadro di *Stefania Scarponi* - La necessità di una rappresentanza collettiva dei lavoratori nell'ordinamento giuridico comunitario di *Giorgio Verrecchia* - L'implementazione della Carta globale dei rapporti di lavoro in Volkswagen di *Volker Telljohann* - Come promuovere la negoziazione con le imprese multinazionali di *Marco Cilento, Luca Visentini* - Ricostruire la solidarietà in Europa. Note a margine del volume di *Silvana Sciarra* «L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi» di *Giuseppe Bronzini*

CONFRONTO. *Precari. La nuova classe esplosiva* di *Guy Standing* [il Mulino, 2012]

La svalutazione del lavoro e lo spettro del precariato di *Marcello Pedaci* - Il precariato e il diritto al conflitto di *Emanuele Toscano*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Il «secolo breve» dei principali partiti di sinistra e la crisi precoce della democrazia parlamentare in Italia: 1945-1992 di *Adolfo Pepe*

pubblicità

pubblicità

pubblicità

