

INDICE

TEMA 1

Costituzione e lavoro. Tra radici e nuova identità sindacale

Guglielmo Epifani

Presentazione.

All'origine di un progetto di formazione 7

Saul Meghnagi

Introduzione.

Linee per una riflessione culturale 9

Enrico Panini

I valori di un'organizzazione di rappresentanza 17

Adolfo Braga

Democrazia e diritti nella formazione
dei quadri sindacali 29

David Bidussa

Identità, memoria e storia 51

Mario Giovanni Garofalo

Costituzione e lavori 61

Adolfo Pepe

La dignità del lavoro nei percorsi del sindacato 71

Ida Regalia

Lavoro e sindacato oggi: specificità e relazioni 85

Luigi Martini

L'immagine e la comunicazione del lavoro 105

TEMA 2

Salari e contratti dopo l'Accordo quadro

Susanna Camusso

Accordo separato: quel modello limita la contrattazione 129

<i>Gian Primo Cella</i> Una riforma incerta e non condivisa	139
<i>Davide Antonioli, Paolo Pini</i> Contrattazione e salari: i limiti dell'Accordo quadro	151
<i>Riccardo Sanna</i> Qualità e innovazione nella contrattazione. Come contrastare gli effetti negativi dell'Accordo separato	165
<i>Guido Baglioni</i> Livelli e struttura della contrattazione collettiva in Italia	185
<i>Maarten Keune</i> Integrazione europea, contrattazione collettiva e moderazione salariale	213
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO	
<i>Alessandra Mangano</i> Storie e speranze dopo il terremoto di Messina	229
<i>Vincenzo Moretti</i> Ma cos'è questa crisi? L'Europa il lavoro l'impresa la crescita	243

TEMA 1

Costituzione e lavoro.
Tra radici e nuova identità sindacale

Presentazione
All'origine di un progetto di formazione

Guglielmo Epifani

Il mercato del lavoro appare oggi caratterizzato dalla destabilizzazione di chi è stabile, ossia dall'espulsione dei lavoratori con una posizione professionale solida; dall'«insediamento nella precarietà», tipico dei giovani che alternano periodi di disoccupazione a lavori precari o piccoli «lavoretti»; dalla ricomparsa di una popolazione «in soprannumero», vale a dire di coloro che hanno estrema difficoltà di reinserirsi effettivamente nell'ambito di un'occupazione minimamente sicura.

L'individualizzazione dei rapporti di lavoro viene affermandosi con forza, richiedendo ai lavoratori flessibilità e mobilità, al di fuori di sistemi di garanzia esistenti in altri paesi ma non nel nostro. Si chiede, altresì, di «riciclarsi professionalmente» in un sistema formativo che non è attrezzato allo scopo. Inevitabilmente, coloro che non dispongono di una formazione diversificata, di competenze sociali e relazionali, oltre che tecniche, percepiscono sempre più nettamente l'incertezza della situazione lavorativa e il rischio di degradazione sociale.

L'esclusione sociale ormai non deriva solo dalla mancata entrata nel mondo del lavoro, ma anche dai fenomeni di instabilità e insicurezza economica. Coinvolge un numero di persone ben superiore a quello rilevato statisticamente e tende a differenziarsi e cronicizzarsi. La stessa povertà risulta essere una condizione sperimentata da molti nel corso della propria vita.

La globalizzazione e l'individualismo hanno annullato movimenti aggregativi importanti, mentre pongono l'esigenza di trovare modalità per decodificare i tratti costitutivi del mondo nel quale ci troviamo a vivere per salvaguardare dignità, lavoro e cittadinanza. Dobbiamo, per questo, agire con unità di intenti e comune condivisione dei valori ai quali facciamo da sempre riferimento: la solidarietà e il rispetto dei diritti, la libertà dal bisogno, il riconoscimento delle diversità, le regole necessarie e formalmente

* Guglielmo Epifani è segretario generale della Cgil.

definite in un Stato democratico, sono i principi su cui fondare un progetto di società.

La situazione economica deve essere, conseguentemente, affrontata con una visione d'insieme che tenga conto degli enormi cambiamenti in atto e della necessità di dare risposte di alto profilo alle domande che si pongono. La Cgil saprà trovare, come in momenti passati, forme nuove e spesso inedite per operare con serietà e coerenza, nel rispetto di una storia, che ne ha fatto un soggetto ineludibile della rappresentanza e della tutela sociale.

Il futuro dipende da dinamiche e processi complessi: non può essere prefigurato semplicemente in termini di crescita che, in sé, non è condizione per una effettiva giustizia ed equità. Migliori condizioni di vita, di istruzione o di sicurezza sociale non sono il risultato «naturale» della maggiore efficienza e capacità dei sistemi produttivi. L'obiettivo di una democrazia egualitaria e sostenibile non è garantito da un approccio fondato sulle sole variabili economiche: esige un'elaborazione culturale che fornisca, nella inevitabile diversità delle posizioni, un riferimento etico su cui poggiare.

La Cgil assume pienamente la responsabilità di partecipare, con dignità e determinazione, a un processo politico e culturale dal quale dipende il futuro del nostro paese. La Costituzione della Repubblica e, in essa, il valore e la priorità del lavoro sono, per questo, i nostri valori fondanti della nostra azione e delle nostre scelte.

Da ciò nasce il «Progetto Ventimila» che, attraverso un'azione ampia e diffusa di riflessione e confronto, si propone la formazione di 20.000 persone sui temi della democrazia nel nostro paese. I cambiamenti raccolti in questo numero di *Quaderni* sono la base per una riflessione specifica sul tema «Costituzione e lavoro», posto alla base del progetto che, con questa prima analisi, intende affiancare all'azione sul campo un confronto tra studiosi e sindacalisti.

Introduzione

Linee per una riflessione culturale

Saul Meghnagi

La riflessione sulla formazione sindacale, sulle priorità nella scelta dei contenuti, sulle modalità della sua realizzazione, sull'intreccio e l'integrazione con l'insieme delle strategie dell'organizzazione e con le relative politiche (dei quadri, di genere, di reinsediamento, di proselitismo, di rappresentanza e tutela), secondo un'opinione ampiamente condivisa nel sindacato non può essere sporadica o saltuaria, ma deve essere continua e vedere protagonisti i quadri e i dirigenti della Cgil.

La formazione, inoltre, deve avere ben chiare le competenze specifiche del sindacalista e, nel contempo, saper conciliare il vecchio con il nuovo, anticipare e conservare, contribuire alla costruzione di un «collante identitario» riproponendo un costante riesame della storia, la memoria, i valori dell'organizzazione. La cultura dei diritti, che la Cgil ha elaborato nel tempo e su cui fonda la propria azione, sono materia di confronto, in un processo complesso di interazioni: i modi per favorire il dialogo con le nuove generazioni appaiono centrali per consentire una sintesi tra le diverse sensibilità esistenti tra i sindacalisti. La formazione deve essere, per questo, una componente della politica dei quadri in maniera utile e realistica, «culturalmente sostenibile», collegata all'innovazione delle forme organizzative che permettano l'allargamento e il rafforzamento della rappresentanza.

Come fare? Il documento conclusivo della Conferenza di organizzazione (Roma, 29-30 maggio 2008) si sofferma sulla formazione sindacale in diversi punti, dedicando al tema uno specifico capitolo. In particolare, quando sottolinea che «i grandi mutamenti avvenuti richiedono conoscenza e nuove competenze, per cui è necessario adeguare la formazione alle esigenze del nuovo contesto», esprime una duplice necessità: che la formazione continui a garantire l'elaborazione e lo sviluppo di un sapere antico che guidi l'azione sindacale; che promuova un sapere che le giovani generazioni devono impa-

* Saul Meghnagi è presidente dell'Istituto superiore per la Formazione (Isf) di Roma.

rare a utilizzare, in relazione con la loro esperienza e conoscenza, per frangere i cambiamenti del contesto sociale politico e culturale.

Il «Progetto Ventimila. Costituzione e lavoro» è costruito in questa logica e si propone la formazione di 20.000 quadri e delegati sui temi della democrazia e dei diritti di cittadinanza. Intende precisare la natura e le ragioni dei dati identitari dell'organizzazione, con particolare riferimento ai principi della Costituzione e alla centralità del lavoro. Ha il carattere di una «azione collettiva», proponendosi di coinvolgere, in tutte le fasi di attuazione, i dirigenti della Cgil a vari livelli, gli organizzatori, i responsabili di formazione e i formatori, ciascuno secondo le proprie responsabilità.

Il progetto – definito «di sistema», in quanto connesso con la strategia complessiva della Confederazione – assume la centralità del territorio quale riferimento e indica quali contenuti strategici dell'azione futura della Cgil il rafforzamento dei legami identitari, in una dimensione intergenerazionale e interculturale, la costruzione di un nuovo radicamento, la nostra presenza garantita da un'efficacia comunicativa chiara e diffusa. Da ciò la scelta del tema «Costituzione e lavoro», nel cui ambito sono collocate quattro aree di contenuto, quadro di riferimento concettuale da tradurre in specifiche e articolate attività formative: la dignità del lavoro, la storia e la memoria, l'identità e i valori, il territorio e la comunicazione.

Il movimento dei lavoratori ha avuto un ruolo importante nella costruzione della Costituzione del nostro paese: il sindacato ha ancora oggi una funzione essenziale nella sua piena applicazione e nel suo rispetto; il lavoro va affrontato in tutte le sue forme per chiarirne la natura, le funzioni, la qualità, il valore culturale e civile: il lavoro è questione cui è legata la tenuta del tessuto sociale della nazione.

La «confederalità», ovvero la scelta a favore di un sindacato di tutti i lavoratori e non di singole categorie, è un elemento di democrazia: affronta l'insieme del lavoro nella prospettiva di uno sviluppo comune; ha una funzione di orientamento politico a favore di una società più giusta; consente di ragionare sul sindacato e progettarne il futuro; è una fonte di proposte; la solidarietà, fondamento della strategia confederale, pone al centro i diritti della persona, rinvia in questa forma ai temi della tutela, indica le linee guida della contrattazione.

L'azione intende approfondire i contenuti e le modalità di trasmissione ed elaborazione, si propone di capire quali siano le forme con cui riferimenti consolidati negli statuti e nei documenti della Cgil sono agiti, quali siano le

aspettative, le rappresentazioni, le attese dei giovani che saranno impegnati nella formazione. Dovrà individuare forme con le quali temi di carattere ampio quale quelli indicati possano essere connessi con una strategia che fa del territorio il fulcro dell'azione di reinsediamento del sindacato.

Ragionare su «Costituzione e lavoro» significa, per il sindacato, considerare passaggi importanti della propria esperienza. In questo lavoro è necessaria una grande cautela. Storia e memoria, spesso richiamate in forma congiunta, sono cose molto diverse: la storia offre una ricostruzione, suscettibile di costante rielaborazione, di un passato; la memoria esprime la forma con la quale un attore sociale fa i conti con il presente, guarda il futuro, si prepara ad affrontarlo, richiamandosi a valori ritenuti legittimamente propri. La scommessa è nella volontà e nella capacità di pensare alla possibilità di un progetto di cambiamento. Quando si ragiona in termini di identità non si evoca solo il passato né si pensa solo alla propria condizione al presente, ma si cerca di dare senso alla propria azione, a scelte e ideali, consistenza a un'idea di democrazia e di società civile.

Il Progetto Ventimila si muove in questa logica, fondata sul rispetto per il proprio passato e la responsabilità verso le generazioni future. Per questo motivo, come indica Guglielmo Epifani nella presentazione, a fianco delle linee operative si è voluto porre un insieme di contributi, di diversa matrice disciplinare e professionale, sulla scelta tematica operata e sulle sue potenzialità.

Scrivono, anche per questo, Enrico Panini, segretario confederale della Cgil: «mettere in formazione 20.000 giovani quadri, delegati e delegate nel corso del 2009 sui temi dell'identità e dei valori è anche una risposta all'evidente attacco alle organizzazioni democratiche, in una fase nella quale il rapporto fra organizzazione e individuo è molto cambiato e presenta aspetti di forte complessità. Riflettere sull'identità diventa un fatto immediatamente politico, essenziale per la tenuta e lo sviluppo della stessa organizzazione. [...] Riflettere sull'identità della Cgil significa ricercare le ragioni più profonde del nostro essere sindacato e rimotivare le comuni ragioni dello stare insieme e della scelta di fare militanza sindacale. [...] Riflettere sui valori della Cgil, che non sono solo quelli che ognuno di noi ha nel cuore, consente di orientarci nelle risposte da dare alla forte domanda di politica che c'è nel paese, confermando le ragioni di un'adesione e un'appartenenza. I temi dell'identità e dell'appartenenza si propongono alle grandi organizzazioni non corporative

– e nelle quali i legami non sono basati sulla fede o sul consumo – con straordinaria urgenza nell’esigenza crescente di senso e di guida in scelte complesse, di vita e di lavoro. C’è una dimensione politica molto alta in questa scelta, che assume il riferimento alla Costituzione come tratto costitutivo, perché identità e valori non sono immobili ma interagiscono profondamente con i processi in corso».

Adolfo Braga fa propri i contributi precedenti per riportare il ragionamento sul progetto di formazione, ponendo un’attenzione particolare al rapporto tra diverse generazioni di sindacalisti. «Una contaminazione tra generazioni si realizza se sono messe a confronto categorie di analisi di soggetti che devono entrare in relazione. Per un verso è necessario conoscere chi sono oggi i dirigenti della Cgil. Sono quadri che sono entrati nel sindacato prevalentemente alla fine degli anni settanta. Da allora ci sono stati inserimenti periodici di altre generazioni, ma le generazioni fondanti sono quelle, appunto, della generazione di fine anni settanta, che continua a essere la generazione sulla quale oggi è costruito gran parte del gruppo dirigente della Cgil. In questo modo diventa obbligatorio un cambiamento supportato da una *formazione intenzionale* che punti su una generazione da accompagnare nei percorsi di carriera. La capacità di definire un’identità comune passa anche attraverso la scelta di costruire un legame interno. La tendenza all’individualismo dei lavoratori ha spesso come ripercussione quella di isolare i sindacalisti, che si sentono abbandonati a se stessi, e questo esige ancor di più una coesione interna maggiore che aiuti a definire lo spazio di una rinnovata cultura specifica dell’organizzazione attraverso nuove categorie interpretative con cui si analizza l’attuale realtà per intervenire. Un contributo in tal senso ci viene dagli studi sull’identità che pongono l’accento sull’aspetto processuale e complesso della sua formazione. Prioritariamente va chiarito che quando si parla di attori collettivi si intende parlare di gruppi, partiti, nazioni allo stesso modo di persone in carne e ossa, attribuendo loro un’unitarietà».

David Bidussa fornisce un ulteriore contributo all’analisi, considerando che «la domanda intorno all’identità su chi si è, riguarda che cosa si è fatto. La definizione del suo contenuto, tuttavia, non è la conseguenza del ricordo. Il ricordo è una costruzione che ha il suo punto di appoggio nel presente: “quando ricordiamo – osserva il sociologo Maurice Halbwachs – partiamo

dal presente, dal sistema generale di idee che è sempre a portata di mano, dal linguaggio, dai punti di riferimento adottati dalla società, cioè da tutti i mezzi che essa mette a nostra disposizione e che noi combiniamo in modo tale da ritrovare un dettaglio, delle sfumature delle immagini o degli eventi passati e in generale dei nostri stati di coscienza passati”. Il passato dunque non torna spontaneamente, ma *si costruisce*. Anzi è un costruito fondato e definito nel quadro di riferimento del presente. In questo senso la funzione primaria della memoria non è quella di conservare il passato, bensì di adattarlo, di recuperarlo “selettivamente” o di riordinarlo, in modo da arricchire e di dare un profilo al presente».

Halbwachs – dice ancora Bidussa – sottolinea un secondo aspetto «che sottosta e presiede al meccanismo della “produzione della memoria”. Quel passato esiste, sostiene Halbwachs, solo in forza di un meccanismo che induce a recuperarlo. La memoria è socialmente condizionata. “La maggior parte delle volte, se mi sovviene un ricordo, è perché gli altri mi spingono a ricordare”. Ma ognuno non mette solo il suo ricordo. Questa dimensione condizionata e questa produzione “partecipata” fa sì che solo nella società e dalla società il singolo acquisisca ricordi, li richiami e li fissi in una scena che nel momento della rievocazione acquista significato. Per riprendere le parole dello storico Lucien Febvre: “L’uomo non si ricorda del passato: lo ricostruisce sempre. L’uomo isolato, quest’astrazione. L’uomo in gruppo, questa realtà. Non conserva il passato nella sua memoria, come i ghiacci del Nord conservano congelati i mammut millenari. Ma muove dal presente; e solo attraverso il presente, sempre, conosce, interpreta il passato”». Il progetto è per questo chiamato a operare partendo dalla memoria e dall’identità sui temi della Costituzione e del lavoro.

Il contributo di Mario Giovanni Garofalo chiarisce, da giurista, come la Costituzione italiana assuma il lavoro in tutte le sue forme. «Il lavoro che la Repubblica deve tutelare è quel lavoro che, per ostacoli di ordine economico e sociale, invece di essere strumento di sviluppo della persona del lavoratore e di partecipazione collettiva all’organizzazione politica, economica e sociale del paese, diventa un ostacolo all’uno e all’altra. Questo confine è stato «variamente nominato: debolezza contrattuale, sottoprotezione ovvero subordinazione sociale o economico sociale, dipendenza ovvero debolezza economica. Sono questi i nomi [...] più frequentemente usati per designare il fenomeno sociale, economico, ma anche giuridico. Il dibattito – devo confessare

– mi lascia alquanto freddo; salvo per il primo, quello della debolezza contrattuale, che calorosamente rifiuto perché rinvia a una dimensione esclusivamente individuale quando, evidentemente, il problema non è tale, ma di come la nostra società e il nostro modo di produzione sono strutturati».

La questione del nome, continua Garofalo, «mi lascia freddo perché, muovendoci su un piano propriamente costituzionale, non stiamo individuando delle regole, ma dei principi, nel senso chiarito da G. Zagrebelsky (1992): non si tratta, dunque, di descrivere con il necessario rigore la fattispecie che condiziona l'applicazione della regola [...] ma di individuare il valore e la sua collocazione relativa all'interno della Costituzione. Se questo è vero, ai fini del nostro discorso è sufficiente rilevare che la tutela del lavoro [...] ci dà, con sufficiente precisione (se "aderiamo", come dobbiamo, al principio), un criterio per *"prendere posizione"* di fronte a situazioni *a priori* indeterminate, quando vengano a determinarsi concretamente. Certamente oggi esistono lavori che, per il basso reddito e, soprattutto, per la precarietà che producono nelle esistenze di chi lavora, costituiscono l'ostacolo cui si riferisce l'art. 3 cpv. Può, allora, seriamente sostenersi che il principio in discorso sia muto al riguardo solo perché, in qualche modo, quei lavori non sono riconducibili alla fattispecie formale dell'art. 2094 cod.civ.? Mi sembra che la risposta non possa che essere negativa».

Posta in modo inequivocabile l'estensività della nozione di lavoro nella nostra Costituzione, la raccolta di saggi passa alla disamina della storia e della memoria nella costruzione identitaria del sindacato. «L'identità, la memoria e la storia della Cgil – scrive Adolfo Pepe, partendo dall'imponente mole di ricerche svolte in occasione del Centenario della Cgil – costituiscono un insieme concettuale e valoriale la cui valenza originale va individuata nel suo carattere non archeologico. Non stiamo, infatti, discutendo e studiando, e non abbiamo parlato e scritto, in questi anni, di un'istituzione sociale che si è esaurita o che ha esaurito le sue funzioni originali. Al contrario, abbiamo ricostruito l'identità e il complesso percorso della memoria che ha contribuito a sedimentarla e trasmetterla, sia a livello individuale sia di più ampie collettività sociali e culturali, traendola proprio dalla sua storia ancora aperta e non conclusa. In tal modo è apparso evidente come l'identità e la memoria della Cgil si identificavano con la sua stessa storia, a partire dal ruolo politico-sociale che essa svolge attualmente. Discutendo dell'identità attraverso la storia abbiamo fornito la prospettiva politica per una riflessione sul

futuro dell'azione della Cgil e del sindacato nella rappresentanza sociale del lavoro e delle sue inscindibili connessioni con l'intera struttura della società. In altri termini, identità, memoria e storia della rappresentanza sociale del lavoro, lette attraverso la lunga durata della Cgil, si sono rivelati elementi essenziali e originali per incontrare la vicenda nazionale, la sua identità, la sua solidità. Soprattutto per interrogarci sul ciclo unitario della storia italiana, di cui il lavoro è stato fattore preminente, e sulle nuove dimensioni che lo Stato e la società italiana vengono ad assumere nella profonda trasformazione geopolitica ed economica in atto nel sistema degli Stati, soprattutto dell'area liberal-democratica, e dei loro fondamenti etico-politici».

In una logica coerente con la premessa del giurista e degli storici, Ida Regalia osserva che, a fianco del ricordo, della memoria e dell'identità, la sfida per il sindacato «diviene dunque quella di ampliare progressivamente l'orizzonte dell'iniziativa, spostando il fuoco dell'attenzione dalla difesa del posto di lavoro o di una specifica condizione lavorativa, comunque definita, alla promozione di modi di regolare e fornire solida tutela a tutte le svariate forme di transizione sul mercato che interessano gli individui e che sono richieste dall'attuale modo di funzionare dei sistemi produttivi, nazionali e transnazionali. In questo modo il sindacato si ritroverebbe a diventare nuovo importante punto di riferimento per ciascun lavoratore nei momenti diversi del suo percorso, della sua carriera lavorativa, e interlocutore prezioso per le imprese e per le istituzioni. [...] È indubbio che una prospettiva di innovazione e ampliamento dell'iniziativa sindacale attraverso una logica di sperimentazione consapevole, volta alla rappresentanza delle diversità e alla rappresentanza nelle transizioni, tende a trovare il proprio primo radicamento a livello locale: dentro e ancor più attorno alle imprese cui appartengono o attorno cui orbitano i lavoratori di un dato territorio. È qui infatti che è possibile entrare in contatto con coloro che si intende rappresentare a partire dalle loro specificità».

Date queste premesse, Luigi Martini apre un altro livello dell'analisi, costituito dal modo con il quale il sindacato ha presentato, e può presentare, se stesso, non solo attraverso la formulazione scritta o parlata delle proprie idee, ma attraverso il complesso delle rappresentazioni iconografiche. Scrive Martini: «Non si potrebbe elaborare una storia compiuta sulle classi sociali che si sono affermate e che hanno dominato nel Rinascimento senza prendere in

considerazione i segni visivi che grazie alla loro azione economica, istituzionale, militare, di indirizzo e promozione, hanno impresso alla storia: nelle arti, nelle architetture, nell'urbanistica, nella letteratura. La stessa considerazione vale per le altre classi sociali, e anche per la storia di grandi fenomeni culturali e di pensiero religioso. Ovviamente i segni visivi non sono l'unica unità di misura né la principale per verificare il peso specifico delle diverse classi sociali nella storia. La natura e l'estensione dei diritti proposti o conquistati, l'idea e l'organizzazione dello Stato, il dibattito interno e la forma politico-organizzativa che si sono date le diverse classi, l'espansione e l'innovazione economica promossa, sono alcuni dei tanti parametri necessari per valutarne l'importanza sociale e storica, ma sono i segni visivi che contribuiscono in modo originale a definirne il peso specifico nella produzione di valori nuovi, quindi nella loro capacità di essere classe dirigente. Per questa ragione ho desiderato che le iniziative espositive e di approfondimento del Centenario della Cgil, ovviamente quelle da me curate, si concentrassero su questo aspetto, avessero l'ambizione di misurarsi con questo tema, convinto che fosse possibile sia verificare se il movimento dei lavoratori ha avuto la capacità di imprimere propri segni visivi nella storia di questo ultimo secolo e mezzo, producendo quindi novità visive nella storia italiana, così come avevano prodotto tutte le altre classi che avevano assunto un ruolo di potere reale, sia realizzare questa verifica analizzando e utilizzando le immagini nate grazie al lavoro e ai lavoratori, a quel variegato sistema di organizzazioni sorte per essere protagoniste e i lavoratori non più sudditi o servitori e sfruttati senza diritti».

Il Progetto Ventimila affronterà molti dei temi presi in esame dai diversi testi forniti e da altri che saranno prodotti: i risultati del progetto, anche per l'ampia partecipazione prevista, si delinea come un importante contributo esso stesso alla ricerca sui giovani, sulla rappresentanza e sul possibile futuro del sindacato.

I valori di un'organizzazione di rappresentanza

Enrico Panini

1. Un dato indiscutibile della società italiana odierna è costituito dall'indebolimento dei movimenti e delle organizzazioni collettive. L'insicurezza e la preoccupazione per sé e per le persone care sono evidenziati come tratti tipici del mondo del lavoro e della società nel suo complesso, e in questa fase hanno favorito l'isolamento e la solitudine, impedendo di vivere i soggetti della rappresentanza collettiva come opportunità per uscire dalla propria condizione. Il futuro sembra dipendere più da dinamiche e processi non prefigurabili né governabili che da esiti di processi fondati su un'elaborazione di alto profilo e un confronto tra soggetti della rappresentanza. La crescita economica è conclamata come valore in sé, non come condizione per una effettiva giustizia e uguaglianza.

La crisi dei valori che possiamo osservare non significa assenza di valori, ma frammentazione degli stessi. In questo senso il tentativo di ricomporli in un'idea comune e unitaria diventa più difficile e complicato. Per tali ragioni definire un'identità condivisa e rifletterla nella nostra azione sindacale spesso si scontra con una difficoltà strutturale della società in cui viviamo.

La tenuta di una democrazia non può, peraltro, basarsi su un approccio fondato sulle sole variabili economiche: esige un'elaborazione culturale condivisa, assume la dialettica tra diverse posizioni come un elemento di ricchezza, propone riferimenti etici su cui poggiare analisi, scelte e decisioni.

E, se non appare semplice la decodifica dei tratti costitutivi del mondo nel quale ci troviamo a vivere, è viceversa chiara la relazione tra dignità, lavoro e cittadinanza: unità di intenti e comune condivisione dei valori di riferimento sono la condizione necessaria per fare fronte alla possibile accettazione passiva dell'attuale crisi culturale e del disagio generalizzato.

Un altro aspetto che dobbiamo tenere presente è il mutamento profondo del linguaggio, speculare al mutamento e allo svilimento dei valori della

* Enrico Panini è segretario confederale della Cgil nazionale.

nostra democrazia. Alcune parole fortemente simboliche, che richiamano valori alti nel comune sentire, hanno cambiato il loro significato profondo, molto spesso richiamando nell'opinione pubblica un'accezione persino negativa. Questo elemento comunicativo non può essere sottovalutato da chi, come noi, utilizza tutti i giorni la parola per trasmettere valori.

2. La solidarietà e la partecipazione, il rispetto dei diritti e l'impegno nei doveri, la libertà dal bisogno e non del mercato, la valorizzazione del lavoro e della sua qualità, il riconoscimento delle diversità e la tutela dei diversi, le regole necessarie e formalmente definite in un stato democratico e di diritto, sono i principi su cui fondare un progetto di società e contrastare la tendenza a ricercare da soli soluzioni a problemi collettivi.

La Cgil è un'organizzazione sociale che ha agito con coerenza e determinazione in questa direzione, nella ricerca di forme di convivenza in cui la protezione, la sicurezza, il pieno godimento del benessere fossero parte costitutiva di una società degna di definirsi civile. Ha operato con responsabilità e rigore a tal fine, richiamandosi alla propria storia e alla propria tradizione culturale. Da essa è nata, in misura significativa, la Costituzione della Repubblica, nella quale sono sottolineati il valore e la priorità del lavoro. A essa si richiama la Cgil, in questa fase storica, per affrontare i problemi che abbiamo davanti.

3. La risposta, sulla base dei principi enucleati, alla deriva morale e culturale del paese non è tuttavia semplice: necessita di idee assunte come dato condiviso, di una militanza continua fatta di dedizione, impegno, passione per un'azione di lungo respiro, di un movimento di massa da ricostruire e riorganizzare. L'individualismo, indicato come uno dei tratti strutturali delle varie forme dell'identità, è un limite con cui confrontarsi, per superare la fragilità di tutte le forme dell'adesione e dell'appartenenza.

All'individuo, monade isolata, in continua competizione con il resto dell'umanità, continuiamo a preferire le persone consapevoli che la loro identità è possibile perché interagiscono con altre identità, sentendosi a pieno titolo espressione partecipe di una comunità.

I cambiamenti sociali ed economici, nel corso di una crisi di portata storica, costringono la Cgil, per questo, ad affrontare il problema della frammentazione sociale, candidandosi a istanza forte di tutela collettiva

per affrontare con decisione il nuovo: governare in ogni luogo le trasformazioni; difendere, e se possibile estendere, nel lavoro e nel territorio, i diritti; agire per dare risposte a un malessere di ampiezza inedita, con un'azione collettiva.

Da ciò una posizione chiara e determinata, da parte di un soggetto della rappresentanza e della tutela sociale, a ripensare il proprio modo di essere per rispondere, con tutte le proprie forze, a una sfida di proporzioni enormi.

4. È questo il contesto di riferimento del «Progetto Ventimila» che nasce, quindi, sulla base di alcune scelte di carattere generale:

- la necessità di mettere in campo un'idea di formazione sindacale che, ponendo in relazione categorie e confederazioni su progettazione, definizione dei contenuti e gestione delle iniziative, renda praticabile un ampio progetto nazionale;

- la convinzione che il rapporto fra i giovani dirigenti (nell'accezione più ampia) sindacali e l'organizzazione debba nutrirsi di intenzionalità e di progettualità, perché le modalità con le quali in questi anni si arriva all'impegno sindacale spesso escludono la formazione precedente di una coscienza politica collettiva come in altre fasi è stato;

- la necessità di mettere in campo una quantità di risorse e di volontà tale da determinare positivi cambiamenti nell'organizzazione in tempi rapidi, a fronte di una crisi economica globale e di una crisi culturale che costringono il sindacato a confrontarsi con scenari inediti.

5. La scelta di lavorare sull'identità e i valori risponde alle seguenti esigenze:

- identità e valori rappresentano il contenuto fondamentale dello stare insieme in una grande organizzazione di massa, la loro esplicitazione e condivisione è alimento primo per un'azione politica conseguente e condivisa;

- in altre fasi la politica e i movimenti hanno rappresentato una fucina nella quale si costruivano identità e valori, coscienza politica e senso di appartenenza. In una fase ormai lontana, addirittura, l'una e gli altri venivano allocati in una dimensione esterna e tutta politica della militanza. La scelta degli anni novanta di dare alla Cgil una base programmatica fa di questi temi, invece, un elemento di crescita e di forza dell'organizzazione, fondamentale anche per capire i cambiamenti necessari e viverli come un corpo che si pensa come un soggetto collettivo.

6. La formazione nel sindacato e per il sindacato è una questione frequentemente richiamata nel nostro agire. Quando si tratta di acquisire competenze specifiche, o di affrontare problemi nuovi, sempre si sollecita l'esigenza di un'attività formativa.

Il salto di qualità che mette in campo il Progetto Ventimila è rappresentato dalla scelta di legare strettamente la formazione alle tante domande e contraddizioni che attraversano questa fase, cominciando ad assumere una progettazione di respiro nazionale. Tale è, infatti, un percorso formativo che, corrispondendo a priorità discusse e condivise, impegna l'insieme dell'organizzazione.

Questa scelta è una precisa conseguenza della Conferenza d'organizzazione e della complessa fase attuativa che ne è seguita, nella quale abbiamo assunto il valore della dimensione «politica» della formazione sindacale, deciso di cominciare a fare formazione proprio sui temi oggi più sensibili in conseguenza della crisi, di farlo costruendo sinergie, valorizzando le categorie e i diversi livelli dell'organizzazione a partire dalle esperienze maturate sul campo.

Mettere in formazione 20.000 giovani quadri, delegati e delegate nel corso del 2009 sui temi dell'identità e dei valori è anche una risposta all'evidente attacco alle organizzazioni democratiche, in una fase nella quale il rapporto fra organizzazione e individuo è molto cambiato e presenta aspetti di forte complessità. Riflettere sull'identità diventa un fatto immediatamente politico, essenziale per la tenuta e lo sviluppo della stessa organizzazione.

Inoltre rappresenta un'operazione culturale in senso lato, prima che politica. Noi non siamo indenni dai mutamenti della società in cui viviamo, pensare che la nostra organizzazione non sia toccata dalla frammentazione e dallo smarrimento dei valori significa leggere una realtà parziale. Per fronteggiare questo mutamento è necessario dare una risposta culturale alta, che non può non partire dalla conoscenza di noi e del nostro passato, come la condizione del nostro presente e dei valori che hanno visto la condizione di milioni di uomini e di donne.

7. Riflettere sull'identità della Cgil significa ricercare le ragioni più profonde del nostro essere sindacato e rimotivare le comuni ragioni dello stare insieme e della scelta di fare militanza sindacale. Significa sapere che «noi siamo ciò che siamo stati»: la formazione, quindi, deve diventare un'occasione per rivi-

vere il nostro cammino, trovando anche in questo vissuto sensate spiegazioni del perché ci siamo oggi e ci saremo domani.

Riflettere sui valori della Cgil, che non sono solo quelli che ognuno di noi ha nel cuore, consente di orientarci nelle risposte da dare alla forte domanda di politica che c'è nel paese, confermando le ragioni di un'adesione e un'appartenenza.

I temi dell'identità e dell'appartenenza si propongono alle grandi organizzazioni non corporative – e nelle quali i legami non sono basati sulla fede o sul consumo – con straordinaria urgenza nell'esigenza crescente di senso e di guida in scelte complesse, di vita e di lavoro. C'è una dimensione politica molto alta in questa scelta, che assume il riferimento alla Costituzione come tratto costitutivo, perché identità e valori non sono immobili ma interagiscono profondamente con i processi in corso.

L'insieme di questi motivi ci induce oggi a ragionare sulla Cgil in termini di *missione* e di *obiettivi* al fine di costruire, su questa base, le linee direttrici di un progetto inedito di autoriforma e di dialogo con i propri delegati e i propri quadri¹.

7.1. Missione

Un esame dei testi fondamentali che regolano la Cgil (Statuto, Tesi e risoluzioni congressuali, Programma fondamentale ecc.) consente di individuare la seguente ampia definizione, che commenteremo sinteticamente nei passaggi più rilevanti.

«La Cgil è un sindacato generale² dei diritti, perché tutela e promuove la piena affermazione dei diritti³ individuali e collettivi, e delle solidarietà, perché informa la propria azione nella consapevolezza che non sia possibile tutelare e affermare diritti prescindendo dalle condizioni complessive di chi si rappresenta».

¹ La Cgil in questi mesi ha assunto decisioni innovative e molto importanti, oltre al Progetto Ventimila. In particolare mi riferisco alla scelta di dotarsi del «bilancio sociale», uno strumento di straordinario interesse per rendicontare la propria attività su un versante non solo economico e per mettere sotto osservazione il rapporto fra questa e la missione che caratterizza l'organizzazione. Questa scelta ha richiesto, innanzitutto, di ragionare molto – e di farlo collegialmente – per descrivere e condividere la missione e gli obiettivi della Cgil, e di ricercarne le radici nei documenti fondamentali dell'organizzazione. A quel lavoro collettivo fanno riferimento le parti che seguono.

² Statuto, art. 1.

³ Preambolo, Tesi XIII Congresso.

Sindacato generale. È la scelta di una dimensione della Confederazione che rifugge dalla rappresentanza corporativa degli interessi e delle aspettative organizzate o dal concepirsi come somma di categorie o di mestieri. In questo senso, sia nella declinazione dei diritti sia della solidarietà, termini che entrano prepotentemente nella cultura e nella pratica del nostro sindacato con la Conferenza di programma del 1989, si esplicita una dimensione in grado di rappresentare il punto di vista del lavoro e, contemporaneamente, di considerare gli interessi generali del paese. Rappresentare i diritti del lavoro non contraddice l'assunzione di un punto di vista più generale, che riguarda la considerazione di chi lavora come di una persona, quindi una dimensione più complessiva. Netta la rottura con il sindacalismo corporativo e di mestiere, ma molto netta anche la diversità da altre forme associative del sindacalismo confederale che basano sul raggruppamento di categoria la loro natura. Il punto di vista generale implica un approccio più complesso e caratteristiche peculiari.

«Si fonda sulla pratica dell'autonomia⁴ nel rappresentare gli interessi generali dei lavoratori⁵ e dei pensionati, e nel farli interagire con gli interessi di altre parti sociali, con gli assetti statuali e politici, con il governo dell'economia, con il complesso dell'organizzazione sociale⁶».

Pratica dell'autonomia. Le ragioni dell'autonomia affondano le radici nella storia della Cgil. La pratica dell'autonomia rappresenta la capacità di determinare orientamenti e decisioni a partire dal merito sindacale e di valutare i risultati a partire dalle proprie posizioni. Ciò significa evitare l'assunzione di un punto di vista altro da quello del lavoro o dalla condizione degli anziani; la pratica dell'autonomia consente di non assumere orientamenti a priori. L'autonomia è la condizione per affermare pari dignità tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale. Un sindacato rappresenta una parte sociale e deve battersi per la realizzazione degli obiettivi della sua parte, per migliorarne la condizione materiale senza subordinare la propria azione al giudizio su una determinata maggioranza politica. Autonomia non significa indifferenza, significa l'impegno a rappresentare le ragioni del lavoro come unico vincolo per la propria azione.

⁴ Statuto, art. 1; Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

⁵ Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

⁶ Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

L'interazione con gli interessi di altre parti sociali rappresenta un'affermazione che completa il concetto di «autonomia» e che considera il lavoro motore della crescita del paese in termini non pregiudizialmente conflittuali, ma su un piano di forte determinazione delle proprie convinzioni.

«La sua natura è programmatica, unitaria, democratica, pluralista».

Programmatica. La Cgil non si basa su opzioni di carattere ideologico o astratte ma su un programma che rappresenta lo strumento che ne definisce identità e ruolo nel nostro paese. La scelta di dotarsi di un programma – siamo nel 1989 con Bruno Trentin – significa:

- assumere l'impegno a superare la frattura che può esistere fra le affermazioni di principi e di valori e una pratica sindacale e contrattuale inadeguata e contraddittoria;
- individuare innovazioni nel processo decisionale, nella formazione dei gruppi dirigenti, nella ridefinizione dei poteri e delle responsabilità, capaci di rimuovere queste contraddizioni.

Attraverso il programma la Cgil cambia e rinnova se stessa, i criteri e i parametri di valutazione e di giudizio coi quali analizza la realtà.

Unitaria e pluralista. Nel suo interno convivono culture diverse, posizioni e orientamenti che si confrontano, fermo restando il ruolo degli organismi dirigenti per quanto riguarda le scelte dell'organizzazione. L'autonomia, come valore primario della Cgil, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica, nel pluralismo interno e attraverso la pratica della democrazia di organizzazione e di mandato. In questo contesto la Cgil valorizza il suo pluralismo di natura programmatica fondato sulla continua ricerca di sintesi unitaria sul merito, evitando una dialettica definita aprioristicamente per divisioni politiche o ideologiche. Unitarietà e pluralismo non sono una contraddizione in termini: rappresentano una sfida difficile tanto più in una società che tende a esaltare l'individuale più che il collettivo, senza giungere mai a una ricomposizione.

Democratica. I processi interni ispirati al principio democratico della rappresentanza costituiscono un elemento essenziale per la nostra organizzazione: dalle istanze più complesse a quelle più vicine al territorio, il valore della democrazia nelle decisioni e nella scelta degli uomini e delle donne rappresenta una costante che ha orientato sempre la nostra azione sindacale e che fa la differenza nel modo in cui vengono sostenute le nostre rivendicazioni.

«È un'organizzazione pluri-etnica, di donne e di uomini⁷».

Ognuno di questi termini è il frutto di scelte molto rilevanti, alcune delle quali non ancora compiutamente esplorate nel nostro agire concreto.

Pluri-etnica. Non solo al nostro sindacato si iscrivono persone nate in altri paesi o appartenenti a una diversa etnia, ma la formazione dei gruppi dirigenti e l'assunzione delle massime responsabilità risponde a questa base associativa ampia. In un prossimo futuro, come Trentin denunciò con grande lucidità diverso tempo fa, dovremo chiederci se la "i" della nostra sigla avrà ancora un senso.

Di donne e di uomini. Indica la consapevolezza della irriducibilità della differenza di genere come un punto irrinunciabile nella vita organizzativa della Cgil e nelle sue scelte rivendicative.

«Organizza lavoratori, disoccupati, giovani, pensionati e anziani⁸»

Organizza. La nostra scelta è per una rappresentanza molto ampia, non escludente alcun soggetto che si pone in una condizione subordinata. Molto significativo il riferimento all'organizzare i giovani, un fatto che intende allargare l'azione dell'organizzazione ai temi della condizione giovanile, quindi a un orizzonte molto più ampio e compiuto del mondo del lavoro, in ciò mettendo a pratica le migliori esperienze maturate con il movimento degli studenti nei decenni scorsi.

«Opera per aprire nuovi spazi ai diritti universali⁹ e alle libertà dei cittadini, soprattutto dei più deboli¹⁰, per eliminare ogni forma di precarietà¹¹ e di esclusione sociale¹², per rafforzare la contrattazione e per riaffermare il diritto all'autorealizzazione¹³ nel lavoro e nella vita civile».

Autorealizzazione. Intesa come possibilità di esprimere le proprie capacità e qualità, e di avere soddisfazione dal e nel lavoro. È un concetto densissimo, ci riporta immediatamente alla Costituzione e all'obbligo per lo Stato di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona uma-

⁷ Statuto, art. 1.

⁸ Sintesi da Statuto, art. 1.

⁹ Programma fondamentale, cap. 5 § 1, XIII Congresso.

¹⁰ Programma fondamentale, cap. 5 § 1, XIII Congresso; Tesi n. 7 § 4.3, XV Congresso.

¹¹ Preambolo Tesi congressuali § 7 e § 9, XV Congresso.

¹² Tesi n. 4 § 2, XV Congresso.

¹³ Tesi n. 4 § 2, XV Congresso.

na. Implica un'idea molto matura del lavoro, non solo come sfruttamento ma come attività che deve consentire alla persona di vedersi riconosciuta professionalità, competenza e soggettività, contemporaneamente rivendica una strategia contrattuale ampia. L'autorealizzazione ha come corollario fondamentale la possibilità di usufruire di una solida cultura (con conseguente investimento nella scuola pubblica, in primis) per sostenere le proprie convinzioni e la propria dignità di uomo o di donna.

«Con la sua azione intende concorrere a realizzare una rinascita civile e morale del paese¹⁴ e una società più libera, più giusta e più solidale¹⁵, fondata sulla centralità del valore del lavoro¹⁶ e sulla crescita professionale e culturale delle persone¹⁷».

Libera. Valore che arricchisce la missione della Cgil in modo peculiare: la libertà non solo va continuamente difesa, ma arricchita e affermata a partire dalla realizzazione delle persone.

Crescita professionale e culturale. È il completamento della centralità del lavoro inteso in modo dinamico, nel quale il punto di vista del lavoro modifica i dati di partenza.

Centralità del valore del lavoro. È un concetto che trova il suo riferimento nella Carta costituzionale e definisce la nostra Repubblica. Nasce dalla consapevolezza che il lavoro costituisce l'elemento centrale per la democrazia, in quanto determina il passaggio dall'uguaglianza formale all'uguaglianza di fatto.

7.2. Obiettivi

«Svolge, attraverso le sue strutture orizzontali e verticali, funzioni di tutela sindacale, di contrattazione e di rappresentanza generale, di concertazione¹⁸, di mediazione tra interessi divergenti e di partecipazione democratica¹⁹».

Strutture orizzontali e verticali. Sono le strutture confederali e le categorie, le une e le altre parti costitutive della Cgil. Insieme danno la misura della confederalità.

¹⁴ Preambolo Tesi congressuali § 1, XV Congresso.

¹⁵ Preambolo Programma fondamentale, XIII Congresso.

¹⁶ Preambolo Tesi congressuali § 1, XV Congresso.

¹⁷ Programma fondamentale.

¹⁸ Tesi n. 9 § 1.4, XV Congresso.

¹⁹ Preambolo Tesi congressuali § 7, XV Congresso.

Partecipazione democratica. È un concetto antico ma di grande attualità. Il divenire complesso delle democrazie moderne marca una distanza sempre più ampia con i cittadini. La partecipazione alle scelte della nostra organizzazione degli iscritti rappresenta una palestra rispetto anche a un nuovo concetto di cittadinanza.

«Afferma la complementarietà tra la rappresentanza collettiva e la tutela individuale²⁰, in coerenza con una domanda sociale sempre più complessa e diversificata²¹».

Complementarietà. L'attività della Cgil tiene insieme tutti gli aspetti e non si esaurisce nella rappresentanza collettiva (contratti, vertenze ecc.), così come l'attività di servizio individuale non può far venire meno la dimensione contrattuale. La tutela individuale, lungi dall'essere ridicibile a un mero servizio, risponde a una fase specifica dello sviluppo nella quale l'individuo ha la necessità di potersi orientare, rappresentare, difendere sul versante dei diritti individuali. Tutela collettiva e tutela individuale devono poi interagire per gli effetti positivi che questo può determinare sul versante dell'affermazione dei diritti.

«Pratica la confederalità, intesa come cultura che deve concretamente attraversare l'insieme delle strutture al fine di salvaguardare il ruolo e la funzione di sindacato generale, e l'integrazione tra strutture confederali e di categoria sulle diverse materie, come condizione necessaria per rendere più efficace l'iniziativa²²».

Pratica la confederalità. La confederalità è cultura e pratica coerente. La confederalità privilegia l'interesse generale, valorizza le specificità (salario, orario, organizzazione del lavoro), sempre collocandole dentro un orizzonte comune. Essa rappresenta una scelta strategica per la Cgil ma, nello stesso tempo, l'accentuazione sulla «pratica» ne fa una scelta mai data una volta per tutte ma continuamente da alimentare.

8. La sfida culturale che dobbiamo affrontare è, per tutto ciò, molto alta e determinata dai mutamenti della nostra società. I valori che ritroviamo nei

²⁰ Tesi n. 10 § 4, XV Congresso.

²¹ Tesi n. 10 § 4, XV Congresso.

²² Dal documento conclusivo della Conferenza di organizzazione, maggio 2008.

documenti costitutivi la nostra organizzazione definiscono, ma non esauriscono, l'essenza della nostra identità. Il dovere della memoria, di quella cioè che è stata la nostra storia e i valori che sono vissuti attraverso lotte e rivendicazioni, deve costituire un punto di riferimento.

La memoria collettiva può costituire il collante tra le generazioni. Deve essere quindi riattualizzata e rielaborata continuamente per dare un senso alle scelte, indicare le linee guida nell'azione presente, definire il futuro. Un progetto formativo non può prescindere dall'idea che la ricostruzione comune della nostra storia costituisce il miglior percorso per definire e condividere l'identità del nostro sindacato.

Occorre tenere presente, tra l'altro, che la rapidità dei processi contrasta con il percorso di condivisione dell'identità, fatto di tempi distesi. Le modalità di comunicazione, ma anche di formazione e informazione, attraverso gli strumenti tecnologici, costituiscono un potente mezzo di espansione della memoria sociale.

Questo significa che, anche in prospettiva, dovremo individuare una sorta di sistema permanente di formazione/informazione, aperto, per proseguire il percorso avviato. Non si tratta di un progetto una tantum, ma dell'avvio di un percorso che deve tendere a costruire e a dare opportunità ai giovani dirigenti della Cgil di elaborare, socializzare, accrescere insieme la riflessione sulla memoria e lo sviluppo sia dell'organizzazione sia della democrazia nel nostro paese.

Democrazia e diritti nella formazione dei quadri sindacali

Adolfo Braga

1. Un progetto formativo e un passaggio inevitabile

La formazione rivolta a 20.000 («Progetto Ventimila») quadri, delegate e delegati sindacali, deve essere certamente annoverata come *formazione intenzionale* perché sta consentendo la realizzazione di azioni organizzative che, diversamente, non avrebbero potuto esserci¹. Nel caso di specie, questo progetto tenta di dare sponda a nuovi bisogni dell'organizzazione che si trova di fronte a un contesto generale non favorevole, per gli evidenti segni dell'attacco alle organizzazioni democratiche.

Un'analisi molto rigorosa porta ad ammettere che il contesto non favorevole è anche generato dalla contemporanea presenza di una fase nella quale il rapporto fra i sindacati e gli associati è molto cambiato e presenta aspetti di forte complessità.

Aver focalizzata l'attenzione principale del Progetto Ventimila sull'identità, nei fatti caratterizza una scelta della Cgil immediatamente politica, che deve risultare – al termine di questa esperienza – essenziale per lo sviluppo della stessa organizzazione, che dovrà tenere nel giusto conto i «ritorni» che riceverà dalla grande occasione di «ascolto» delle delegate e dei delegati. Un percorso culturale, dunque, di ricostruzione dell'identità di un'organizzazione che ha svolto e svolge un ruolo politico-sociale fondamentale nella società italiana.

Alla formazione sindacale è affidato quindi il compito di prendere in carico le tante domande e contraddizioni che attraversano questa fase. Questo sforzo non può che essere immaginato, data la delicatezza della sfida, con un punto di vista nazionale che deve consegnare a tutta l'organizzazione una se-

* Adolfo Braga è direttore dell'Isf e professore nella Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

¹ Susi F. (1989), *La domanda assente*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.

rie di priorità universalmente riconosciute, nel rispetto delle autonomie organizzative tipiche delle associazioni di rappresentanza.

Non è trascurabile a questo proposito che la decisione di dar vita al Progetto Ventimila sia scaturita nella Conferenza d'organizzazione, con il chiaro intento di fare formazione sui temi più sensibili e più «caldi», e di realizzarla valorizzando le categorie e i diversi livelli dell'organizzazione. In quanto progetto di *formazione intenzionale*, deve necessariamente introdurre elementi di innovazione rispetto a precedenti progetti di azione collettiva².

Volendo riflettere sul piano progettuale, si rende necessario anticipare quali debbano essere le difficoltà per introdurre cambiamenti intenzionali coerenti con i desiderata della Conferenza di organizzazione. È inevitabile una rigorosa progettazione, perché potrebbe essere estremamente difficile tradurre l'orientamento assunto dalla segreteria nazionale sui temi dell'identità e dell'appartenenza (intesi come una delle risposte organizzative all'isolamento sociale della Cgil) in codici di comportamento condivisi dalla base estesa (quadri, delegate e delegati) e le conseguenti realizzazioni, proprio perché i cambiamenti devono essere vissuti e non devono essere solo virtuali.

È verosimile che il Progetto Ventimila, per le sue caratteristiche intrinseche, possa essere annoverato come connotato da un alto grado di inconsapevolezza, o meglio, da una percezione di un problema che c'è (l'affievolimento dei modelli di adesione al sindacato, così come erano stati vincenti negli anni passati, e oggi messi in discussione dalle profonde trasformazioni avvenute sul versante dell'identità), ma di cui non si riesce a percepire il contorno. L'organizzazione sindacale avverte la necessità di un'azione organizzativa capace di dare una risposta a questo malessere, ma è altrettanto consapevole che deve attivare comportamenti conseguenti che devono essere tradotti in meccanismi organizzativi, politici e operativamente guidati.

La Cgil è perfettamente conscia che bisogna evitare il rischio che questo processo rimanga un po' nel guado, sull'onda di una percezione indistinta di questo malessere che si trasformi automaticamente in un rispecchiamento del malessere stesso. Capire i connotati di questo problema, gli effetti del malessere sugli associati, pur di fronte ad altre più importanti criticità, è una nuova priorità con cui fare assolutamente i conti. Per questa ragione è preciso dovere di tutti coloro che se ne devono occupare partire dal presup-

² Susi F. (1994), *La formazione nell'organizzazione*, Roma, Anicia.

posto che alla conclusione del Progetto, avendo potuto contattare migliaia di delegate e delegati, se non si sarà portato loro un preciso messaggio politico e organizzativo il processo di disvelamento del malessere non sarà realizzato, ovvero il rispecchiamento del malessere rimarrà inevitabilmente indistinto³.

Dunque, una sfida interna che deve essere vissuta come promettente e fioriera di possibili nuove risposte alla strategia della Cgil, tenuto conto che i protagonisti di questa sfida sono le donne e gli uomini che fanno capo a una generazione che dovrà assumere un ruolo dirigente nei prossimi anni. Un processo di questa natura non può trascurare, al contempo, la contaminazione delle nuove generazioni con quella generazione (l'attuale gruppo dirigente) che tra qualche anno uscirà dalla scena, in quanto molti di loro nei prossimi anni andranno in pensione. Questo costringerà (anche se con la Conferenza d'organizzazione il processo si è avviato) la Cgil a mettere al centro dell'agenda un ricambio dei propri quadri.

Una contaminazione tra generazioni si realizza se sono messe a confronto categorie di analisi di soggetti che devono entrare in relazione. Per un verso è necessario conoscere chi sono oggi i dirigenti della Cgil. Sono quadri che sono entrati nel sindacato prevalentemente alla fine degli anni settanta. Da allora ci sono stati inserimenti periodici di altre generazioni, ma le generazioni fondanti sono quelle, appunto, della generazione di fine anni settanta, che continua a essere la generazione sulla quale oggi è costruito gran parte del gruppo dirigente della Cgil. In questo modo diventa obbligatorio un cambiamento supportato da una *formazione intenzionale* che punti su una generazione da accompagnare nei percorsi di carriera⁴.

La capacità di definire un'identità comune passa anche attraverso la scelta di costruire un legame interno. La tendenza all'individualismo dei lavoratori ha spesso come ripercussione quella di isolare i sindacalisti, che si sentono abbandonati a se stessi, e questo esige ancor di più una coesione interna maggiore che aiuti a definire lo spazio di una rinnovata cultura specifica dell'organizzazione attraverso nuove categorie interpretative con cui si analizza l'attuale realtà per intervenire.

³ Fenomeno dell'*eterogenesi dei fini*. Si avvia un'iniziativa per produrre determinate azioni organizzative, ottenendo un risultato opposto a quello che avevi in mente o anche non avevi in mente. Ad esempio, un'iniziativa può essere lanciata come atto burocratico mentre, in realtà, si attiva un processo organizzativo importante.

⁴ Susi F. (1994), *ibidem*.

Un contributo in tal senso ci viene dagli studi sull'identità che pongono l'accento sull'aspetto processuale e complesso della sua formazione⁵. Prioritariamente va chiarito che quando si parla di attori collettivi si intende parlare di gruppi, partiti, nazioni allo stesso modo di persone in carne e ossa, attribuendo loro un'unitarietà.

Il concetto di identità implica l'operare all'interno di una componente attiva che si *auto-riconosce* come entità distinta dall'ambiente, esplicando la funzione di controllo sia sul mondo esterno sia su una seconda componente del sé, più passiva, che nell'individuo singolo è costituita dal riconoscimento degli altri. Il concetto di identità prevede, inoltre, due funzioni distinte. La prima funzione è quella *integrativa* in quanto, integrando aspetti diversi, conferisce stabilità e continuità nel tempo al soggetto; la seconda è quella *locativa*, in quanto – attraverso processi di classificazione e riconoscimento sociale – consente di collocare l'individuo entro categorie più ampie, entro confini che lo rendono affine agli altri che con lui li condividono. La persona si identifica con altri individui o gruppi, ottenendone riconoscimento sociale, nel contempo si differenzia dagli altri, si individua, nel senso che diventa un soggetto con caratteristiche peculiari, individuali appunto.

Il concetto di identità, nel complesso, indica la capacità di un soggetto di stabilire una continuità temporale e una consistenza simbolica, nonostante i cambiamenti e di fronte a eventi traumatici, conflitti e altre situazioni critiche che lo minacciano.

Con questa chiarificazione il soggetto/persona non è più concreto del soggetto collettivo, così come quando si parla di identità riferita a un soggetto collettivo, questa non è riducibile solo all'aggregazione dei suoi membri individuali. L'identità di un gruppo dipende, almeno in parte, dalle motivazioni e dal sentimento di appartenenza dei singoli membri, tuttavia non si esaurisce in questi. Le stesse dimensioni e funzioni che definiscono l'identità individuale contraddistinguono anche l'identità collettiva⁶.

Un altro contributo è dato dagli studi sulle organizzazioni in chiave culturale. In quest'ottica l'intento del Progetto Ventimila è stimolare un processo di cambiamento culturale che ha, allo stato attuale, alcune «zone grigie»

⁵ Sciolla L. (2007), *Dimenticare l'identità o le concezioni riduzioniste dell'identità? Note sulle oscillazioni di un concetto*, in *La Società degli Individui*, n. 29, pp. 33-45.

⁶ Sciolla L. (1983), *Il concetto di identità in sociologia*, in *Complessità sociale e identità*, Milano, Franco Angeli.

non sufficientemente esplorate, all'interno delle quali deve trovarsi la spiegazione di quei fenomeni apparentemente contraddittori, osservabili nella vita sindacale.

Occorre, innanzitutto, riflettere sulla cultura organizzativa – intesa come *l'insieme coerente di assunti fondamentali che un dato gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato imparando ad affrontare i suoi problemi di adattamento esterno e di integrazione interna, e che hanno funzionato abbastanza bene da poter essere considerati validi, e perciò tali da essere insegnati ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a quei problemi*⁷ – per evidenziare che la sua natura è persistente e non modificabile, e lo è tanto più quanto più il sistema di valori ha radici antiche ed è condiviso.

La cultura organizzativa può essere analizzata a differenti livelli: in questa sede è importante mettere in evidenza «come» un gruppo costruisce il suo ambiente e «quali» modelli di comportamento sono discernibili tra i membri. Per analizzare il perché del comportamento dei membri spesso si cercano i valori che lo regolano. Ma poiché i valori sono difficili da osservare direttamente è spesso necessario dedurli intervistando membri chiave dell'organizzazione (nel caso del Progetto Ventimila l'occasione sarà data dalla somministrazione di un questionario a tutte le delegate e i delegati che saranno coinvolti nell'iniziativa) o analizzando il contenuto di documenti o statuti. Tuttavia, nell'identificare tali valori, generalmente essi rappresentano accuratamente solo i valori manifesti o espressamente accettati di una cultura, quelle che la gente *dichiara* essere le ragioni del proprio comportamento, quelle che idealmente vorrebbe che tali ragioni fossero, e che spesso sono le razionalizzazioni del proprio comportamento. Le ragioni profonde rimangono nascoste o inconse.

Per *comprendere* realmente una cultura e interpretare più compiutamente i valori del gruppo e il suo comportamento manifesto è d'obbligo scavare negli *assunti impliciti*, che sono tipicamente inconsci, ma che in effetti determinano il modo in cui i membri del gruppo percepiscono, pensano e sentono. Questi assunti sono appresi come valori accettati. Se un valore induce un comportamento, e se quel comportamento comincia a risolvere il problema che lo ha inizialmente stimolato, il valore gradualmente si trasforma in un

⁷ Schein E.H. (1986), *Verso una nuova consapevolezza della cultura organizzativa*, in Gagliardi P. (a cura di), *Le imprese come culture. Nuove prospettive di analisi organizzativa*, Torino, Isedi, pp. 396-415.

assunto implicito circa il reale stato delle cose. Nella misura in cui è sempre più dato per scontato, l'assunto scompare dalla sfera della consapevolezza⁸.

La cultura di un'organizzazione può essere perciò costretta e piegata in una nuova direzione con costi organizzativi altissimi, ma tende a riassumere la posizione e la predisposizione originaria non appena la pressione diminuisce⁹. Sulla base di questa constatazione è possibile capovolgere la concezione tradizionale del rapporto esistente tra strategia e struttura, secondo la quale la struttura è una variabile adattativa e dipendente dalla strategia, per ammettere che le sole strategie possibili per un'organizzazione sono quelle che la struttura «naturalmente» produce.

Un altro elemento su cui riflettere è quello che dimostra che le organizzazioni sindacali si evolvono, e nei momenti di transizione dell'identità culturale è necessaria una leadership capace di condurre i suoi aderenti a una nuova, più allargata o diversa visione delle cose. Una funzione delicata, questa del gruppo dirigente, in quanto lo spazio d'azione è ridotto essenzialmente alla possibilità di orientare in modo parziale e indiretto un processo in gran parte accidentale, determinato dalle circostanze e dalla storia. Ciò nonostante gli spazi reali d'azione della leadership sindacale possono spaziare su una serie di possibili interventi sul campo simbolico (il linguaggio, il tempo dedicato a un progetto considerato come importante, la progettazione di azioni concrete in tal senso ecc.).

Seppure è difficile individuare i reali spazi d'azione della leadership e illuminare le «zone grigie» del cambiamento culturale, è comunque necessario analizzare la natura dei processi sociali attraverso i quali l'organizzazione si impregna di valori, diventando una istituzione, o assorbe nuovi valori, modificandosi in quanto istituzione.

Con la Conferenza d'organizzazione, con le delibere attuative e con il progetto formativo si sta realizzando un vero passaggio di fase che un'organizzazione sociale di rappresentanza come la Cgil deve effettuare. Occorre infondere linfa vitale nei quadri, nelle delegate e nei delegati, cui far seguire una cultura organizzativa ad hoc adeguata all'attuale fase sociale e politica.

La formazione della cultura organizzativa implica un processo dinamico di apprendimento, a partire dalla considerazione che la cultura deve inten-

⁸ Schein E.H. (1986), *ibidem*.

⁹ Gagliardi P. (1986), *Creazione e cambiamento delle culture organizzative: uno schema concettuale di riferimento*, in Gagliardi P. (a cura di), *op.cit.*, pp. 418-438.

dersi come l'insieme coerente di assunti fondamentali che un dato gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato imparando ad affrontare i suoi problemi di adattamento esterno e di integrazione interna, e che hanno funzionato abbastanza bene da poter essere considerati validi, e perciò tali da essere insegnati ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a quei problemi. Il quesito di fondo che il Progetto Ventimila deve porsi, se si concepisce la cultura anche come esito di un processo di apprendimento, è quello di stabilire se la cultura della Cgil può cambiare quando l'esperienza segnala che quegli assunti non funzionano più; vale a dire che lasciano irrisolti i problemi di adattamento esterno e di integrazione interna che prima si risolvevano efficacemente.

Questo palesemente non accade, nonostante le intenzioni. Per un verso devono realizzarsi sforzi volti a risolvere i problemi concreti, per altro verso devono essere previsti sforzi volti a ridurre «l'ansietà» (per le associazioni di rappresentanza si può fare riferimento alle tensioni organizzative generate dalle forme di democrazia associativa). Nel primo caso, quando la risposta al problema concreto non è più efficace, l'organizzazione smette di utilizzarla e cerca nuove alternative; viceversa, quando la risposta è stata appresa perché consentiva di ridurre o evitare «l'ansietà», essa tenderà a essere ripetuta indefinitamente. Le due situazioni sono strettamente collegate, ma si presuppone che siano sufficientemente distinte da consentire al gruppo dirigente di adottare due linee d'azione diverse: nel primo caso è sufficiente dimostrare che esiste una soluzione migliore al problema, nel secondo caso – ed è questo il compito difficile del Progetto Ventimila – occorre trovare la causa del malessere e dimostrare che essa non sussiste più, oppure occorre fornire una modalità alternativa per ridurre o evitare «l'ansietà»¹⁰.

Tutte le risposte che la Cgil ha elaborato con la Conferenza d'organizzazione sono contemporaneamente volte a risolvere i problemi ma anche a ridurre la tensione che i problemi irrisolti generano. Le risposte volte a risolvere problemi concreti si inscrivono alle situazioni di razionalità tecnica rigorosamente controllabile. Ma la conoscenza fondata razionalmente costituisce solo una parte della conoscenza su cui si fonda il comportamento dell'organizzazione. In larghissima misura la conoscenza utilizzata per predire e gestire i problemi è collegata a un evento desiderato che si

¹⁰ Gagliardi P. (1986), *La costruzione dell'identità organizzativa*, in *Sviluppo e Organizzazione*, n. 96, luglio-agosto.

manifesta successivamente o contemporaneamente a un'azione. In questo modo l'evento potrebbe essere considerato un «effetto» e l'azione la «causa» di esso – ma la numerosità e l'incertezza delle variabili in gioco impedisce di stabilire inequivocabilmente che esiste una relazione causale tra i due fenomeni e l'organizzazione rimane come sospesa sul filo tagliente dell'incertezza.

Le organizzazioni socio-politiche non abbandonano quasi mai i valori radicati quando gli orientamenti operativi, che a quei valori si ispirano, non risolvono più i problemi in funzione dei quali erano stati elaborati. Se un valore è radicato nella cultura della Cgil esso non viene abbandonato allorché i comportamenti che a esso si ispirano non risolvono i problemi esistenti, per il semplice motivo che, in quanto valore, non appartiene alla sfera delle cose discutibili. La ricostruzione analitica del processo attraverso il quale i valori degli associati nascono e si consolidano è di importanza cruciale nella definizione della strategia dei prossimi anni dalla Cgil e del suo programma fondamentale.

Dunque, il mantenimento dell'identità culturale può essere annoverato come una strategia primaria dell'organizzazione, cui devono seguire una serie di strategie secondarie, strumentali alla realizzazione della strategia primaria o espressive della strategia primaria. La strategia primaria è collegata con i valori di base dell'organizzazione ed è tanto più coerentemente perseguita quanto più distintiva è la cultura di quella specifica organizzazione.

Per interpretare meglio le dinamiche del cambiamento culturale è importante precisare che generalmente le culture organizzative cambiano per restare se stesse. Siamo di fronte a un apparente paradosso, insito nel concetto di «cultura», che implica al tempo stesso due distinte realtà:

- il sistema coerente di assunti e valori fondamentali che distinguono un gruppo e ne orientano le scelte;
- l'insieme dei tratti distintivi di un gruppo, dunque non solo i valori di base, ma anche le credenze, i modelli di comportamento, le tecnologie utilizzate, i simboli, i manufatti e così via.

Ai nostri fini, vista la fase che sta attraversando la Cgil, è importante distinguere tra elementi culturali fondamentali e per loro natura persistenti (gli assunti e i valori di base) ed elementi culturali secondari e più facilmente modificabili. È questo il momento in cui il sindacato in generale registra una difficoltà nell'affrontare i problemi di adattamento esterno e di integrazione interna (le modalità di gestione conosciute e tradizional-

mente utilizzate si rivelano inefficaci), avendo necessità di una *ricerca di alternative d'azione*. Questa ricerca è più completa, rapida ed efficace nelle organizzazioni dotate di una forte cultura distintiva: il sindacato è costretto a *cambiare per conservare l'identità*¹¹.

La gamma delle alternative da esplorare deve essere condizionata agli assunti e ai valori di base: i messaggi da trasferire con il Progetto Ventimila saranno pertanto considerati come pratiche alternative di gestione compatibili con la cultura di base, così come i cambiamenti di comportamento devono essere coerenti con i valori di base. La ricerca e la scelta di alternative d'azione coerenti con i valori non è sempre facile.

Ogni cambiamento genera ansietà, dunque una riluttanza ad affrontarlo che deve essere contrastata. Per queste ragioni il Progetto Ventimila ha una sua connotazione specifica: di carattere nazionale, di impronta confederale e con caratteristiche di stimolazione culturale (ovvero non può essere impoverito in uno sterile dibattito se considerarlo un mero progetto di formazione). Le informazioni relative alle alternative disponibili per superare il malessere devono essere distribuite in modo eguale tra le delegate e i delegati: dunque occorre attivare processi di analisi nei quali bisogna evidenziare quali siano gli interessi delle persone coinvolte nel cambiamento e quali richieste di attività di negoziazione e mediazione.

Con la Conferenza d'organizzazione vengono proposte nuove strategie organizzative per verificarne la loro accettabilità e realizzabilità senza trascurare il rapporto che deve esistere tra i valori che le nuove strategie postulano e i vecchi valori. Ma i nuovi valori possono essere *antagonisti* rispetto a quelli tradizionali? Un valore può essere definito antagonista con un altro valore quando ne rappresenta, o è percepito rappresentarne, l'esatto opposto? Il dibattito scaturito dalla Conferenza d'organizzazione ha postulato nuovi valori antagonisti rispetto ai valori tradizionali? La risposta a questi quesiti necessita di una vera e propria *rivoluzione culturale*, che ha sempre costi altissimi e comporta una nuova politica dei quadri e distruzione di vecchi simboli e creazione di nuovi simboli.

Sicuramente nella tradizione della Cgil non è possibile immaginare che vengano postulati valori che vadano nella direzione di una strategia di sopravvivenza, con l'illusione che esistano maggiori probabilità che le nuove strategie siano accettate e realizzate dall'organizzazione. Con questa ipotesi

¹¹ Gagliardi P. (1986), *op.cit.*, pp. 418-438.

l'organizzazione non chiede di rinnegare i valori di base sui quali si fonda l'identità collettiva, ma di allargare il ventaglio delle opzioni. Le scelte di comportamento possibili potranno aumentare considerevolmente, soprattutto a livello operativo, ma in ogni caso sarà necessario allargare il nucleo dei valori di base.

La realizzabilità di un processo culturale di cambiamento in Cgil deve fare i conti con il vincolo che i valori all'interno del sindacato non si affiancano ma si stratificano, secondo una gerarchia che ha la funzione di impedire ai valori di entrare in conflitto generando tensioni e disorientando il comportamento dei membri dell'organizzazione. Non sempre le contraddizioni tra i valori possono essere risolte: un nuovo valore deve inserirsi in una gerarchia pre-esistente e competere con i valori tradizionali in termini di rilevanza e visibilità.

Le difficoltà del cambiamento culturale per un sindacato come la Cgil trovano un ulteriore ostacolo nel fatto che l'iscrizione di un nuovo valore nel patrimonio di ideali implica l'attivazione dell'intero, lungo processo attraverso il quale il valore nasce e si consolida. In particolare, per quanto forte sia la natura della decisione del gruppo dirigente e per quanto elevato sia l'investimento in meccanismi di pressione organizzativa (come nel caso delle delibere di attuazione della Conferenza d'organizzazione) tesi a indurre i comportamenti desiderati, le convinzioni che sorreggono le nuove proposte strategiche diventano credenze, e successivamente valori, dell'organizzazione solo se questa sperimenta un successo che può essere – direttamente o indirettamente – collegato alle convinzioni del gruppo dirigente. Per questa ragione il Progetto Ventimila non può essere semplicemente affidato alla formazione delle delegate, dei delegati e dei quadri, ma deve essere metabolizzato da tutto il gruppo dirigente della Cgil.

Quali sono, quindi, le condizioni per un cambiamento culturale nella Cgil in questa fase politico-sociale molto complessa? Come prima condizione sicuramente da considerare è quella di non attivare processi di antagonismo di nuovi valori con gli assunti e i valori tradizionali. Sperimentare l'esistenza di un'esperienza collettiva di successo per consentire l'esercizio di nuove competenze che inglobano le nuove richieste delle delegate e dei delegati. Consolidare una leadership sindacale che favorisca pratiche di apprendimento di successo.

Apprendere dai successi sicuramente non è una pratica che appartiene al patrimonio della Cgil, senza considerare che il successo può essere in realtà il

risultato dell'azione di un gruppo ristretto di membri dell'organizzazione o il risultato dell'azione di un individuo, e può anche essere dovuto a una combinazione casuale e fortunata di circostanze. Ciò che conta è che esso possa essere razionalizzato come un successo collettivo e vissuto emotivamente come tale. Senza la cultura del successo le decisioni organizzative avranno poca possibilità di fare breccia nelle menti dei quadri, delle delegate e dei delegati. L'esperienza gratificante del successo offrirà i materiali e le idee con cui saranno costruiti nuovi simboli e nuovi significati. In questo senso è possibile affermare che *le organizzazioni imparano dalle esperienze positive*¹².

2. Un progetto di azione collettiva

Per le riflessioni organizzative esposte si può affermare che il Progetto Ventimila richiede indiscutibilmente un'esigenza di procedere alla definizione di azioni che permettano di realizzare una chiarificazione organizzativa per la riuscita di una formazione sindacale di così ampia portata.

Le attività formative da realizzare devono rispondere contemporaneamente a specifiche esigenze di carattere conoscitivo relazionale e a sviluppare quelle finalità capaci di immettere quadri, delegate e delegati in una condizione di consapevolezza delle proprie scelte di adesione alla Cgil. Questa impostazione deve porsi l'obiettivo di evitare metodi didattici poco attenti ai rischi di esclusione dai processi di apprendimento dei quadri, delle delegate e dei delegati, dovuti a carenze di analoghi modelli di adesione al sindacato¹³.

La scelta di trasferire contenuti su valori distintivi di una struttura sociale democratica richiama automaticamente la riflessione sulle esperienze pregresse, laddove questi valori vengono posti in relazione al ruolo centrale che la formazione sindacale svolge per una loro piena attuazione. In pratica sono necessari processi di apprendimento individuale e collettivo che svolgano un'azione di orientamento negli specifici processi di progettazione e realizzazione degli interventi di innovazione organizzativa assunta dalla Cgil¹⁴.

¹² Gagliardi P. (1986), *op.cit.*, pp. 418-438.

¹³ Schwartz B. (1977), *Une autre école*, Parigi, Flammarion (trad. it., a cura di Susi F., *Un'altra scuola*, Roma, Armando, 1980).

¹⁴ Meghnagi S., (1992), *Conoscenza e competenza*, Torino, Loescher.

Questo progetto di formazione deve rappresentare anche un'emancipazione sociale attraverso una funzione fondamentale nel processo di crescita culturale dei quadri, delle delegate e dei delegati. Questo schema generale, con un'impostazione tipica dell'educazione degli adulti, applicato alla dimensione culturale e sociale, deve essere assunto anche dalla formazione sindacale.

La continuità delle esperienze accumulate dalla Cgil nella sua lunga storia deve ripetersi attraverso il rinnovamento del suo gruppo sociale e la formazione deve essere il mezzo di questa continuità sociale della vita dell'organizzazione. In tal senso il progetto deve svolgere una funzione di socializzazione primaria dei nuovi aderenti agli interessi, agli scopi, alle nozioni, alle abitudini del resto dell'organizzazione, assicurando così la continuità degli aspetti caratteristici della vita del sindacato.

In generale questi processi di socializzazione avvengono per mezzo della comunicazione, o più esattamente nella comunicazione. È attraverso il processo di comunicazione che le singole esperienze vengono socializzate e rese patrimonio comune, agendo sulle disposizioni culturali e cognitive di chi vi partecipa.

Le finalità postume della Conferenza d'organizzazione devono essere anche quelle di generare nuovi assunti di base capaci di avvicinare le distanze tra le capacità originali dei nuovi (giovani quadri, nuove delegate e nuovi delegati) e i livelli e i costumi dei dirigenti sindacali che militano da tanti anni. Ciò implica la necessità di un apprendimento formale o intenzionale. Così vengono a differenziarsi due tipi di formazione: uno accidentale e naturale, che scaturisce dal carattere intrinsecamente cognitivo connesso alla partecipazione a forme di vita associativa, dove la funzione educativa, pur importante, è conseguenza non intenzionale dell'agire; uno di carattere formale, quello della formazione sindacale diretta (attraverso progetti ad hoc), che scaturisce dalla progressiva complessificazione delle strutture sociali e delle matrici culturali e cognitive con le quali il sindacato deve misurarsi. L'azione del sindacato, in una società complessa, non può più permettersi di trasmettere tutte le risorse indispensabili alla sua continuità, senza la presenza di un apprendimento formale, affidandosi solo all'esperienza sul campo¹⁵.

La transizione dall'apprendimento diretto a quello formale fa emergere, in primo luogo, la problematica connessa con una scissione tra l'esperienza

¹⁵ Susi F. (1994), *op.cit.*

molto motivante della partecipazione diretta alla vita associativa e la sensazione di un carattere remoto in riferimento alle esperienze vissute nell'ambito della formazione sindacale offerta. Proprio il carattere fortemente artificiale della cultura delle società complesse rende non immediatamente assimilabile i contenuti della formazione formale alle esperienze di vita che i giovani fanno nel contesto sociale. In tal senso, uno dei problemi più difficili che la formazione sindacale deve affrontare è quello del giusto equilibrio tra procedimenti formali e non formali, incidentali e intenzionali dell'apprendimento.

Se la formazione indica un processo di crescita che elimina una differenza di livello, esistente in primo luogo tra giovani e meno giovani nel sindacato, questo cambiamento si realizza su una serie di aspetti affettivi, oltre che cognitivi, per cui è l'ambiente sociale interno all'organizzazione il tramite ampiamente inconsapevole di questi processi di apprendimento.

Infatti nella complessità delle matrici culturali, dove oltre alle dimensioni più esplicitamente cognitive, riferite alle conoscenze, svolgono un ruolo rilevante le credenze, le aspirazioni, le emozioni, cioè le dimensioni affettive e i modelli valutativi impliciti, che, nel loro insieme, sono caratteristici dei diversi gruppi sociali che compongono il sindacato e che vengono appresi in maniera largamente inconsapevole attraverso i processi di partecipazione alla vita associativa. In questo senso, queste dimensioni non direttamente ed esplicitamente cognitive e formali trovano continuità nella partecipazione alla vita associativa stessa.

La pluralità di queste forme comporta che è l'ambiente sindacale, inteso come contesto sociale dove queste attività si esplicano, a formare la disposizione mentale ed emotiva delle persone impegnate in attività comuni nel sindacato. Esso è educativo nella misura in cui ogni singolo aderente partecipa e condivide queste attività comuni. Il militante, che dà il suo contributo all'attività associativa, fa suo lo scopo che promuove tali attività, familiarizza con i contenuti e con i metodi propri dell'attività, acquisisce in tal modo le abilità necessarie al suo svolgimento ed è fortemente motivato a livello emotivo.

In generale l'ordito di giudizi, credenze e di abitudini, che sono la base ampiamente inconsapevole delle riflessioni e dei giudizi esplicitamente e consapevolmente espressi, sono il frutto di queste influenze inconsce sviluppate attraverso la partecipazione diretta alle attività associative. In sintesi la formazione più profonda e più intima del carattere avviene inconsciamente,

man mano che i giovani partecipano gradualmente alle attività dei vari gruppi ai quali appartengono.

Sul versante delle tradizioni socio-culturali le organizzazioni sindacali si caratterizzano per un patrimonio molto ampio di esperienze e conoscenze, trasmesse attraverso simboli scritti. Questo bagaglio culturale rilevante per la vita sociale interna, in cui sono depositate le conoscenze di generazioni precedenti, non è fruibile solo attraverso la formazione indiretta connessa alla partecipazione alla vita associativa, ma richiede la presenza di istanze organizzative per assicurare la trasmissione di tutte queste risorse cognitive di carattere artificiale e non immediato.

Un progetto culturale di innovazione organizzativa deve avere come funzione principale quella di dirigere o guidare gli impulsi dei nuovi entrati che non sono in accordo con gli usi caratteristici di chi milita da più tempo. Questa funzione di guida permette in primo luogo di indirizzare gli impulsi che agiscono verso specifici obiettivi, introducendo anche un controllo circa la sequenzialità degli atti.

Quest'ultima considerazione introduce la concezione di una formazione fondata su una pedagogia attiva, cioè nell'ampia possibilità di realizzare attività in comune da parte dei partecipanti, attività finalizzate all'acquisizione di un senso sociale dei poteri, dei materiali e degli strumenti usati.

Guidare le attività dei nuovi significa per il sindacato determinare il proprio futuro, in quanto le caratteristiche che un'organizzazione futura assumerà dipendono ampiamente dalle attività che i suoi membri hanno svolto precedentemente quando erano nuovi¹⁶.

Compito del Progetto Ventimila deve essere quello di raggiungere un controllo (nel senso di una forte consapevolezza della funzione strumentale del progetto) attraverso identità di interesse e intesa. La funzionalità alla scelta politico-sociale della Cgil deve avere più larghe possibilità di attività in comune, in modo che delegate e delegati possano acquisire un senso sociale dei materiali e degli strumenti usati. In questo modo la Cgil ascoltando i bisogni delle delegate e dei delegati determina il suo proprio avvenire.

È importante, a questo punto, considerare il rapporto tra la Cgil come organizzazione e i suoi ambienti di riferimento. Queste relazioni sono caratterizzate da una reciproca influenza. Per un verso sono i cambiamenti dei contesti a indurre un'esigenza di cambiamento alla Cgil, la quale, in ma-

¹⁶ Dewey J. (1974), *Democrazia ed educazione*, Firenze, La Nuova Italia.

niera differenziata, a sua volta influisce con le proprie scelte e con le proprie azioni su questi cambiamenti. La capacità di influenza dell'organizzazione dipende dal grado di pertinenza di questi contesti e dal grado di attivazione che essa riesce ad avere su questi contesti. Un concetto di «attivazione», dunque, che implica che la Cgil influisca in maniera più limitata rispetto a una serie di cambiamenti a livello sociale, culturale e politico generale; questi cambiamenti pongono all'organizzazione problematiche che richiedono una capacità di decodifica di tali cambiamenti e una capacità di elaborare strategie di identità.

Le identità portano ai modelli di adesione dei rappresentati dall'organizzazione. Per le strategie si parte dall'evoluzione delle figure presenti nel contesto, ad esempio del mercato del lavoro, e i cambiamenti culturali, politici, sociali che queste figure di lavoratori vivono, per rimodulare delle strategie nuove. In questo processo occorre conservare alcuni punti fermi della propria identità tradizionale, che vanno però riformulati in riferimento ai cambiamenti più generali. La strategia diventa, dunque, quella di individuare gli elementi di continuità e quelli di cambiamento, al fine di preservare questi elementi di continuità, riaggiornandoli ai contesti attuali. Il che comporta cambiamenti di strategia, soprattutto comporta cambiamenti rispetto gli ambiti d'azione.

Il carattere dinamico del ruolo che la Cgil deve svolgere nel sistema sociale generale si riflette come fase di transizione dell'organizzazione sugli ambiti prima detti: identità, strategia, azioni e organizzazione.

Un problema dei quadri, delle delegate e dei delegati è anche quello del rapporto con le lavoratrici e i lavoratori nei loro luoghi di lavoro. I quadri, le delegate e i delegati «convinti» devono trovare un loro mondo di riferimento rispetto alle compagne e ai compagni che li circondano, entro cui sono immersi. Questo comporta la necessità di recuperare una dimensione sociale che implichi che l'attività di sindacalista di contesto di lavoro si faccia carico del lavoratore socialmente, non sia soltanto il presidio dei problemi derivanti dal rapporto produttivo. Necessita, dunque, una competenza relazionale da parte dei quadri, delle delegate e dei delegati che comporta un'abilità di tatto e disponibilità costante alla discussione nell'entrare nella vita della lavoratrice e del lavoratore che gli sta vicino.

Se oggi è fondamentale guardare quali siano le esigenze relazionali dovute al rapporto tra quadri, delegate e delegati e lavoratrici e lavoratori,

che utilità può esserci nel trasferire alcuni particolari contenuti (Costituzione, Diritti, Storia, Lavoro, Dignità ecc.) con l'intento di rafforzare un legame identitario¹⁷?

Sul piano pedagogico il trasferimento di questi contenuti è in perfetta sintonia con il dato che l'acculturazione dei quadri, delle delegate e dei delegati deve riguardare una dimensione pubblica collettiva. Un'attività pedagogico-culturale che consenta alcuni apprendimenti coerenti con alcuni scenari di cambiamento:

- quale linguaggio e atteggiamento assumere nei confronti della controparte: ovvero quale codice linguistico che eviti una contrapposizione pregiudiziale senza errore, ma neanche di acquiescenza;
- quale linguaggio e atteggiamento assumere nei confronti della struttura sindacale: la democrazia associativa è complessa (la delegata e il delegato che escono dal posto di lavoro per avvicinarsi al sindacato affrontano un percorso complesso caratterizzato da procedure di mediazione).

Questi apprendimenti devono abbandonare il linguaggio «sindacalese», assumendone uno coerente con la dimensione sociale del rapporto con le lavoratrici e i lavoratori. Il primo passaggio da presidiare è quello che li vede in uscita dai posti di lavoro verso il sindacato. L'impatto con la democrazia associativa deve essere quello di consapevolezza verso le procedure e che può essere protagonista dei passaggi impliciti alle procedure. Oggi per le delegate e i delegati è difficile sentirsi protagonisti del programma della Cgil (ovvero non lo chiedono all'organizzazione come strumento, né fa parte delle conoscenze dichiarative), che pure è il valore fondante dell'identità.

Il programma, dunque, è fondamentale, ma la Cgil non può consentirsi di scegliere come strategia comunicativa quella di «praticarlo». Le routines prevalenti dei quadri, delle delegate e dei delegati sono quelle di andare nei posti di lavoro per risolvere problemi che attengono alle singole situazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

La crisi della rappresentanza sociale deve essere affrontata abbinando contemporaneamente alla capacità di risolvere i problemi quella di creare consapevolezza sui problemi più generali. In quest'ottica i valori, i diritti, la Costituzione, il lavoro, la dignità della lavoratrice e del lavoratore verso il datore di lavoro sono contenuti che deve comunicare il sindacato, rispetto ai quali la lavoratrice e il lavoratore dovrebbero riconoscersi.

¹⁷ Meghnagi S. (2008), *Un luogo nell'anima*, Roma, Donzelli.

3. Il coinvolgimento attivo delle strutture e dei responsabili della formazione sindacale

Il coinvolgimento delle strutture di formazione sindacale nel Progetto Ventimila per risultare efficace deve prevedere necessariamente lo sviluppo di una capacità d'azione autonoma di ogni singola dimensione confederale territoriale. In altri termini, ogni singola organizzazione di Camera del lavoro deve consentire l'acquisizione e il consolidamento di una serie di competenze di carattere organizzativo e formativo da parte di un gruppo di sindacaliste e sindacalisti che saranno impegnati come formatrici e formatori. Il perseguimento di questi obiettivi richiede una partecipazione attiva delle strutture organizzative per intervenire sugli eventi circostanti in modo da approfondirne la comprensione e far progredire la situazione verso il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Un secondo strumento utile per favorire un'efficace configurazione della struttura organizzativa del Progetto Ventimila deve essere quello di considerare le formatrici e i formatori come «gruppo di implementazione» che nella fase attuativa concreta del progetto, in presenza di una pluralità di organizzazioni impegnate, crei dei gruppi ad hoc capaci di operare con una logica d'azione orientata alla realizzazione dei programmi. La loro efficacia deve derivare dal fatto di essere meno formali e gerarchizzate rispetto alle organizzazioni sindacali tout court, con un'adesione a tali strutture fondata sul consenso e sulla negoziazione. Ciò consentirà di sviluppare una maggiore discrezionalità locale rispetto al «centro» che ha formulato il «progetto culturale». In definitiva, i gruppi confederali regionali di formazione (quelli già esistenti e con un pregresso di ampie esperienze e quelli che si sono formati in occasione del progetto ma disponibili alla scommessa) saranno in grado di sviluppare specializzazioni e di integrarle tra di loro, a patto che agiscano come strutture molto dinamiche e flessibili nel loro operare¹⁸.

L'ampiezza di un'azione che deve coinvolgere 20.000 persone comporta necessariamente l'adozione di due livelli di questo intervento formativo. Un primo, che vede la confederazione nazionale, l'Isf, le categorie nazionali e i regionali confederali impegnati congiuntamente a realizzare nel territorio percorsi di formazione per formatori e interventi pilota di formazione, con

¹⁸ Meghnagi S. (2005), *Il sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia*, Milano, Feltrinelli.

l'obiettivo di coinvolgere attivamente nel progetto le strutture periferiche confederali. Un secondo livello dove quest'ultime devono operare autonomamente per dar vita ai corsi per 20.000 delegate e delegati.

L'individuazione del rapporto con le organizzazioni sindacali territoriali, come dimensione centrale dell'intervento, si deve esprimere nella convinzione che è necessario sviluppare un'azione formativa capace di coinvolgere l'organizzazione ai suoi livelli decentrati.

L'assunto di carattere generale deve orientare l'azione nelle dinamiche d'interazione connesse con la progettazione e la realizzazione degli interventi formativi. Si può ipotizzare in questo modo che il coinvolgimento auspicato sia ottenibile attraverso l'implementazione di un piano d'intervento comune, da realizzarsi in maniera diffusa dalle strutture territoriali.

In particolare, il fatto che la Cgil si presenti con una pluralità di organismi che hanno un'ampia autonomia decisionale comporta che un'iniziativa formativa, promossa a livello nazionale e che deve avere una diffusione territoriale, possa incontrare delle resistenze che rischiano di portare a un'accettazione ritualistica delle iniziative previste, cioè senza che le strutture territoriali assumano di fatto gli impegni necessari all'ottenimento degli obiettivi prefissati.

Date queste caratteristiche, per evitare il rischio di un coinvolgimento apparente e poco convinto delle strutture territoriali all'attività formativa, gli interventi dovrebbero essere attuati in base alle tre considerazioni seguenti:

- l'ampiezza dell'intervento e il coinvolgimento delle strutture periferiche deve permettere di utilizzare il modello dell'azione collettiva di formazione per progettare l'impianto generale dell'intervento. In particolare, deve essere individuata un'offerta formativa con un'azione capace di far evolvere i bisogni formativi in domanda di formazione. In definitiva, alla conclusione del Progetto Ventimila, poiché saranno stati contattati migliaia di delegate e delegati, saranno portati alcuni precisi messaggi formativi che avranno consentito un processo di apprendimento collettivo. Per questo motivo non si può e non si deve sprecare un'occasione vera e unica di trasformare la percezione del malessere delle delegate e dei delegati in un'analisi rigorosa dei loro bisogni concreti. Sarà compito della formazione delineare un percorso rigoroso di costruzione di obiettivi ben definiti che tengano conto di un'identità in trasformazione. La progettazione deve trovare lo spazio e i contenuti che fanno della formazione sindacale una modalità d'azione che trasforma la percezione che la Cgil ha avuto di questo problema in un concetto ben definito;

- sul piano del rapporto che la Cgil nazionale deve instaurare con le strutture periferiche sarà utile ispirarsi alla «consulenza di processo», in quanto modello che potrà permettere un coinvolgimento attivo delle strutture territoriali; in particolare deve essere ricercato un rapporto in cui sia l'Isf sia i responsabili di formazione (confederali regionali e categorie nazionali) devono proporsi come consulenti che facilitano la presa di consapevolezza dei problemi presenti nel progettare e realizzare le attività di formazione;
- sul piano del modello organizzativo dell'intervento è auspicabile sviluppare il coinvolgimento con la creazione di specifici gruppi di lavoro, cui devono partecipare i responsabili e i formatori dei diversi organismi territoriali, confederali e categoriali coinvolti nel Progetto Ventimila, e che devono coprire l'intero arco del progetto formativo, dalla progettazione alla valutazione finale dell'esperienza, secondo il modello «strutture d'implementazione»¹⁹.

4. Identità in transizione

I valori, e i comportamenti virtuosi che suscitano, non rappresenteranno mai un ostacolo, piuttosto un punto di riferimento. All'interno dell'organizzazione, se i valori sono stati condivisi e interiorizzati, si avranno relazioni incentrate sul rispetto e si diffonderà un'armonia generale, i cui benefici per gli individui primariamente e poi per l'organizzazione stessa nel suo insieme saranno di notevole portata.

Bisogna incidere profondamente sui comportamenti e attivare un profondo cambiamento culturale. D'altronde cos'è la cultura se non una somma di comportamenti? Da qui la necessità di focalizzare tutta l'attenzione sulle persone e sulla loro motivazione ad agire in un certo modo.

Ciò che determina i comportamenti sono i valori stessi. Ma come vengono costruiti i valori personali? Cosa sono? Essi sono stati inculcati dalle persone e dall'ambiente che circondano le persone fin dai primi anni, ovvero da tutto ciò che ha esercitato un'influenza profonda. I valori sono tutt'uno con la valutazione di ciò che è giusto e ingiusto. Il sentirsi a posto con se stessi proviene dalla convinzione che il comportamento è in linea, è conseguente

¹⁹ Braga A. (a cura di) (2006), *Investire nelle risorse umane. Il caso della Fillea Cgil*, Roma, Ediesse.

con i valori chiave. Essi determinano le modalità di risposta a ogni situazione. I valori potrebbero mutare quando cambiano l'immagine delle persone.

Gran parte dei conflitti organizzativi è frutto di valori contrastanti, diversi. Ogni individuo ha dei limiti oltre i quali non è disposto a scendere a compromessi. Le scelte degli individui dipendono da ciò che viene considerato in un determinato momento un valore supremo, irrinunciabile. I valori, congiuntamente agli atteggiamenti mentali, determinano quindi i comportamenti. Per avere buoni rapporti con le persone è utile sapere o intuire qual è la loro gerarchia di valori. Può essere arduo comprendere le motivazioni e i comportamenti degli altri, se non ci si rende completamente conto di quali siano i loro valori.

La cultura si basa principalmente sullo studio del comportamento e dei suoi prodotti, e consente di fare previsioni circa i modi di agire in determinate aree. Ma la cultura non è il comportamento: parte della cultura organizzativa consiste in norme per il comportamento, in criteri e standard di condotta, in ideologie atte a giustificare o razionalizzare certi modi selezionati di agire. Il comportamento rappresenta l'oggetto di analisi basilare per indagare la cultura, come anche i sentimenti, le reazioni emotive, i simboli organizzativi, gli artefatti.

Si attribuisce la qualificazione di «organizzativa» quella cultura che viene prodotta e cambiata dalle persone che operano all'interno di un'organizzazione e che rappresenta il prodotto dell'organizzazione stessa. La cultura viene creata da persone e da gruppi di persone, viene interiorizzata negli individui e diventa anche parte del loro ambiente organizzato attraverso la mediazione di altri individui o artefatti culturali.

L'identità non è mai univoca e autoreferenziale, è quasi sempre un'identità in continua trasformazione. Questo schema può essere riportato alla fase che vive la Cgil, nella quale l'identità storica viene confermata e riaffermata. Il passaggio dall'identità storica all'identità attuale necessita di figure intermedie di trasformazione. Queste figure rappresenterebbero una sorta di reincarnazione dell'identità storica che non viene ripetuta automaticamente.

La Cgil nasce come identità sul lavoro frammentato e non sul lavoro di fabbrica. Questo dato può anche essere ripreso automaticamente: «nel 1800 è avvenuto questo e anche ai giorni nostri il fenomeno si ripete». Questo sarebbe un classico discorso di tipo meccanico, perché nell'intervallo di questi periodi sono accaduti molti avvenimenti.

Le scelte fatte nell'Ottocento non è detto che debbano ripetersi automaticamente. Se si vogliono ripetere scelte e azioni del passato bisogna fare riferimento all'identità per poter affermare che nel codice dell'organizzazione esistono, ma non è detto che automaticamente si debbano ripetere.

All'identità storica va aggiunta una contaminazione per consentire all'organizzazione di tornare ad agire scelte e azioni già realizzate nell'Ottocento in modo qualitativamente simile: «rappresentare il lavoro frammentato di chi non ha diritti, di chi non ha cultura, degli emigranti, delle donne, dei minori».

Alcuni codici, dunque, l'organizzazione li possiede al proprio interno; non per questo, tuttavia, deve ripetere le stesse azioni del passato ma piuttosto adattarsi ai cambiamenti sapendo che nel fondo della propria cultura organizzativa, dei propri valori, è sempre possibile riattivare il meccanismo delle origini.

La storia delle origini della Cgil è segnata dalla presenza di diverse anime: riformisti, socialisti e, successivamente, comunisti. Queste diverse anime non modificano l'identità, e lo stesso meccanismo si ripropone oggi con una frammentazione modificata e attualizzata. Questa frammentazione va rappresentata con modalità differenti.

L'identità, dunque, necessita di un adeguamento che non presuppone una trasformazione radicale ma un ancoraggio a un meccanismo congenito che rimanda alla radice dell'identità rappresentativa: come nasce la Cgil e come vuole rappresentare i lavoratori. Se è vincolante la non trasmissibilità dell'identità, nel suo insieme ci si pone l'interrogativo di cosa trasmette la Cgil.

Il rischio è trasmettere identità «altra», che potrebbe essere il risultato di una sovrastruttura e della deformazione ideologica. Il problema è quello di comprendere che cosa è una trasmissione di una identità «autentica».

In ogni caso, il messaggio comunicativo è la trasmissione dell'identità. Non ci può essere una comunicazione senza che sia in gioco l'identità degli interlocutori che attiva tra gli stessi una contaminazione.

Un progetto culturale di ampia portata sull'identità non può che prevedere un'operazione di disvelamento dell'identità: «cosa è l'identità storicamente definita». A partire dall'input ricevuto dalla segreteria nazionale, e considerato che questo input, quando si trasforma in una richiesta di un progetto culturale di ampia portata, può correre il rischio di un grado di errore e di strumentalismo, è necessario trovare il giusto mix tra le esi-

genze del decisore politico, il contributo scientifico degli studiosi e il pragmatismo dei formatori.

Questo mix deve produrre chiarezza su cosa si decide di trasmettere: nel rapporto lavoro, sindacato e storia italiana, il grado di falsificazione è molto ridotto. La Cgil ha fatto un'operazione strumentale e difensiva per aver trasmesso un'identità con l'obiettivo di voler difendere milioni di persone. Per raggiungere questo obiettivo è legittimo usare alcuni artifici (calcare, irrigidire, enfatizzare) nella trasmissione per dare all'identità una maggiore capacità di essere efficace.

La base di partenza di referenza storica ha un grado basso di falsificabilità, mistificazione e ideologismo. Non è possibile nessun tipo di rapporto, a maggior ragione formativo, se non c'è la trasmissione d'identità. Nel lavoro formativo è importante lavorare sui gradi e sulle forme di falsificazione che si mettono in atto per trasmettere identità.

Identità, memoria e storia

David Bidussa

Un senso comune riconosce alla memoria il compito di esprimere la continuità attraverso la quale un attore sociale fonda e afferma una propria storia. Credo sia vero l'opposto. La memoria è il risultato di un progetto di riflessione sul passato che ha diverse valenze: sollecita a ripensare e a fare un bilancio *nel* presente; aiuta a fare i conti *col* presente; consente, soprattutto, di proporre un futuro o di affrontarlo.

Questi tre diversi processi individuano due percorsi mentali e culturali. Il primo riguarda la costruzione del passato e il suo riconoscimento per chi con quel passato idealmente si colloca in una condizione di continuità o rivendica la propria legittimità a ereditarlo. Il secondo sottolinea la funzione sociale di quella memoria costruita. È indubitabile che essi abbiano più di un punto in comune e spesso si sovrappongano. Ma è bene analizzarli distintamente.

Pane e libertà, la fiction su Giuseppe Di Vittorio, nonostante qualche ingenuità narrativa, ha avuto grande successo di pubblico. A colpire i telespettatori, anche i più smaliziati, è stata la rievocazione dell'impegno di «responsabilità nazionale» che caratterizzò l'azione del leader Cgil negli anni della ricostruzione. Di Vittorio credette sul serio alla praticabilità di una proposta alternativa alla politica economica del governo. Il Piano era, da una parte, un'occasione di pedagogia collettiva intorno a un modello di sviluppo possibile; dall'altra, la scommessa sul coinvolgimento e sulla possibilità di incontro tra figure sociali, competenze ed esperienze diverse. Le trasformazioni in atto nel corso dei primi anni cinquanta smentiscono quella diagnosi e ne minano le basi e l'efficacia: la proposta non coglie le trasformazioni reali del paese, le forme innovative dell'organizzazione del lavoro, la mutata composizione della manodopera industriale italiana, il lento tramonto dell'operaio

* David Bidussa è storico sociale delle idee, lavora presso la biblioteca della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

specializzato e l'emergere dell'operaio comune. Il movimento sindacale va così a una sconfitta che segnerà il ciclo di lotte degli anni sessanta.

Eppure la rievocazione del Piano del lavoro continua a conservare un fascino e una rilevanza. Perché? Si potrebbe osservare che il ricordo di quegli anni testimonia della volontà e della capacità di pensare il futuro cui un attore sociale si trova costantemente a confrontarsi. In questo caso la memoria non è la ricostruzione del passato ma è la ricerca, *nel passato*, di una legittimazione per fondare azione pubblica *nel presente*. In quella memoria si perdono molti dati, altri si alterano, ma resta il fatto che quella memoria si mette in moto perché il presente la sollecita.

Quando si riflette sulla memoria sociale e sui suoi contenuti, la sensazione è quella di evocare un passato la cui significatività si consegna a noi nel presente per poter consentire una consapevolezza della propria personalità. Ovvero si ragiona in termini di identità. Gli attori collettivi, il movimento operaio, quando evocano il passato o pensano la propria condizione al presente spesso assumono questa convinzione: quella che la loro condizione presente sia comprensibile solo evocando un passato in grado di dare forza, senso e prospettiva al presente e, in una qualche forma, un'idea di futuro.

La domanda intorno all'identità su chi si è, riguarda cosa si è fatto. La definizione del suo contenuto, tuttavia, non è la conseguenza del ricordo. Il ricordo è una costruzione che ha il suo punto di appoggio nel presente: «quando ricordiamo – osserva il sociologo Maurice Halbwachs – partiamo dal presente, dal sistema generale di idee che è sempre a portata di mano, dal linguaggio, dai punti di riferimento adottati dalla società, cioè da tutti i mezzi che essa mette a nostra disposizione e che noi combiniamo in modo tale da ritrovare un dettaglio, delle sfumature delle immagini o degli eventi passati e in generale dei nostri stati di coscienza passati» (Halbwachs, 1994, p. 25).

Il passato dunque non torna spontaneamente, ma *si costruisce*. Anzi è un costruito fondato e definito nel quadro di riferimento del presente. In questo senso la funzione primaria della memoria non è quella di conservare il passato, bensì di adattarlo, di recuperarlo «selettivamente» o di riordinarlo, in modo da arricchire e di dare un profilo al presente.

Halbwachs sottolinea un secondo aspetto che sottosta e presiede al meccanismo della «produzione della memoria». Quel passato esiste, sostiene Halbwachs, solo in forza di un meccanismo che induce a recuperarlo. La memoria è socialmente condizionata. «La maggior parte delle volte, se mi sov-

viene un ricordo, è perché gli altri mi spingono a ricordare» (ivi, p. VI). Ma ognuno non mette solo il suo ricordo. Questa dimensione condizionata e questa produzione «partecipata» fa sì che solo nella società e dalla società il singolo acquisisca ricordi, li richiami e li fissi in una scena che nel momento della rievocazione acquista significato. Per riprendere le parole dello storico Lucien Febvre: «L'uomo non si ricorda del passato: lo ricostruisce sempre. L'uomo isolato, quest'astrazione. L'uomo in gruppo, questa realtà. Non conserva il passato nella sua memoria, come i ghiacci del Nord conservano congelati i mammut millenari. Ma muove dal presente; e solo attraverso il presente, sempre, conosce, interpreta il passato» (Febvre, 1982, pp. 80-81).

Per concludere su questa prima dimensione generale, la memoria collettiva non significa riportare a galla o far rivivere il passato come tale, ma consiste essenzialmente nella ricomposizione di un passato, ricomposizione che si produce funzionalmente al presente.

Consideriamo cosa accade nel processo di produzione della memoria.

Ripensando alla sconfitta subita dal sindacato nel 2005, alla Thyssen di Terni, una delle voci operaie rievoca il senso di una battaglia politica perduta insistendo sul fatto che al centro non stava la difesa del salario ma l'orgoglio di un mestiere e uno sguardo strategico sul futuro. «Io non volevo difendere il magnetico a Terni; io volevo difendere una produzione unica nello Stato italiano. Io a Palazzo Chigi in una pausa [delle trattative] dissi [al rappresentante della Cisl]: se voi pensate che noi siamo arrivati a Palazzo Chigi, dopo una miriade di scioperi e tutto quanto, perché non riuscivamo a trovare la quadra per sistemare quattro-cinquecento persone, avete sbagliato. Avete sbagliato perché quello lo sapevamo fare a Terni. (...) Quindi se si trattava di sistemare quattro-cinquecento persone non si doveva arrivare alla Comunità Europea, a Strasburgo. Se siamo arrivati qua, è per dire se questa produzione deve andare via dall'Italia oppure deve rimanere in Italia» (Portelli, 2008, p. 144).

La domanda che sta dietro a questa affermazione non riguarda solo quale strategia proporre, quale modello di sviluppo e nello specifico quali relazioni industriali perseguire. Ma anche quale linguaggio assumere, cosa significa fare «politica di territorio», quale idea di comunità perseguire. Una politica che non disconosce le forme di lotta adottate in cicli di protesta lontani nel tempo, ma ha uno sguardo «laico» su quel passato. Non origina da un feticismo della forma di lotta, ma la interroga in rela-

zione alle domande che quell'agire sociale consentiva di porre. Dunque a ciò che permetteva di comprendere.

Ne discende che la riflessione sul passato non è un richiamo nostalgico a un «tempo migliore», ma ha una funzione *utilitaristica*: serve per riflettere sulla capacità di mobilitazione, sul rapporto tra rivendicazione particolare e riflessione generale nella propria azione rivendicativa. Ma anche sulle trasformazioni del territorio che, in una data congiuntura, consentono di proporre forme di lotta oppure no. Ad esempio: la capacità di mobilitazione e di solidarietà intorno alla fabbrica, ma anche oltre gli attori sociali direttamente interessati. Una dinamica che non riguarda l'intensità della forma di azione ma i legami sociali esistenti. Infatti la mobilitazione riguarda le forme della protesta, talora l'uso della violenza, sicuramente l'ostentazione della forza, la solidarietà, o il loro venir meno intorno al luogo fisico dell'iniziativa sindacale.

L'operazione di ricostruire le scene del passato o quella relativa alla memoria delle lotte rispondono a questa funzione: ripensare il modello produttivo, le forme del lavoro, quelle dell'organizzazione delle rappresentanze e le trasformazioni in atto in un territorio. Quel processo costituisce un'opportunità per riformulare un'ipotesi che segue due percorsi distinti: il primo concerne la possibilità di «fare un bilancio» con una storia in cui si è coinvolti anche in prima persona; il secondo riguarda come si riflette sulla dimensione storica. Nel primo caso il tema è costituito dalle opportunità – ma anche dalle possibili trappole – consentite, tra l'altro, dalle fonti orali; nel secondo caso torna di nuovo essenziale la distinzione tra memoria e storia.

Consideriamo la prima questione.

Nei racconti e nelle storie si intrecciano più piani descrittivi della realtà: inizialmente quella riferita all'esperienza direttamente vissuta; poi quella ricostruita, ovvero ciò che si pensa successivamente, e retrospettivamente, di ciò che si è vissuto; infine ciò che il soggetto decide di raccontare a chi lo sta ascoltando. A ognuno di questi livelli corrispondono racconti diversi, costruiti e definiti da punti focali distinti, in particolare finalizzati a comunicare cose diverse. Dentro alla ricostruzione che la storia orale consente di definire, non si tratta solo di ricomprendere i molti punti di vista di una scena o la ricostruzione delle molte, comunque delle diverse, opinioni, sensazioni, identità e convinzioni che l'attraversano o vi coabitano. Questo è un aspetto im-

portante e costituisce un registro essenziale per definire non solo una vicenda, ma anche per dare ragione di un ciclo di lotte sociali chiamando in causa il confronto tra versioni, la verifica delle singole narrazioni e la correttezza di specifiche ricostruzioni.

Quest'aspetto è rilevante perché allude non tanto a un confronto fra memorie, ma all'elemento normativo delle diverse narrazioni. Tutto ciò non è dato dai fatti, ma dalla definizione della propria identità *dentro* quelle stesse narrazioni, all'ordine dei fatti e in relazione alla spiegazione che a quei fatti viene fornita. Un'identità che non è stabilita da ciò che si fa, ma dall'individuazione di episodi fondativi di sé e della storia del gruppo che si descrive. Contemporaneamente chi parla fonda se stesso, ma anche si riconosce nell'azione o nell'atto collettivo del gruppo di riferimento.

Tutte le storie di azioni collettive non sono solo la ricostruzione di ciò che si è fatto, delle decisioni prese o dei conflitti maturati tra i diversi protagonisti della scena, tra tutti i membri del gruppo e non solo tra figure antagoniste. In quelle scene contano gli elementi e i passaggi in cui si definiscono le storie, le persone, i momenti elaboratori della storia della propria persona o gli atti che assumono valore collettivo. Sono gli aneddoti, non tanto ciò che è accaduto sul piano evenemenziale (Gribaudi, 1978, pp. 1138-1145), a definire la «lezione che se ne ricava». E sono essi a stabilire il valore morale ed esemplare di un evento, a fissare il senso di una vicenda individuale e collettiva, dunque a consentire la costruzione di un gruppo o delle conflittualità, anche interne e reciproche tra membri di uno stesso gruppo.

Un aspetto che riguarda le strutture di relazione comunitaria del mondo del lavoro in cui sono forti le componenti relative alla provenienza territoriale, soprattutto se rurale o bracciantile, e che chiama in causa due percorsi apparentemente lontani eppure connessi: da una parte l'attenzione agli elementi di coesione (peso delle tradizioni, strategie morali e materiali per il mantenimento degli equilibri sociali, relazionali e culturali precedenti), dall'altra gli elementi di individualizzazione e di «solitudine» (moltiplicità delle fonti di reddito, tasso di sindacalizzazione, fedeltà a specifiche comunità di elezione o di autoriconoscimento, organizzazione del tempo libero per sé).

In breve, la costruzione di una coscienza storica di un soggetto complesso, per di più in una congiuntura di profonda trasformazione, non solo del lavoro, ma anche delle pratiche sociali di chi di quel mondo è parte, include che si presti attenzione alle fonti che ripensano il passato *nel* presente.

Riconsideriamo la dinamica dello sciopero di lunga durata.

Lo sciopero e l'occupazione di lunga durata non esprimono solo un conflitto secco e verticale tra operai e padroni, ma definiscono anche lo spettro complesso di altri attori sociali che immediatamente non sono al centro del conflitto ma che sono parte della scena del conflitto. Dentro il rapporto con il mondo del commercio (che spesso significa il vivandiere, il gestore dell'osteria, il panettiere ecc.) si presenta l'annoso problema del rapporto tra operai e ceti medi che attraversa tutta la storia delle relazioni d'impresa dentro e fuori il perimetro circoscritto dell'impresa stessa.

Il problema che si apre quando si riconsiderano le lotte di lunga durata non è quello delle forme efficaci, ma anche quello della capacità politica di saper coniugare rivendicazioni di categoria e problemi dello sviluppo del territorio; di saper radicare la difesa del lavoro a un'occasione e a un'opportunità per riflettere sulla strategia delle alleanze, sulle forme dello sviluppo, dell'innovazione e, talvolta, com'è capitato a Terni nel 2004-2005, per mettere sotto esame le strategie industriali nazionali (Portelli, 2008, pp. 146-148). Senza questo legame e questa lettura il conflitto sociale e, soprattutto, la sua memoria, si trasformano nella storia del rapporto di forza. Il risultato è che la sconfitta è assorbita come abbassamento della propria forza contrattuale, come crisi del proprio ruolo. Effetto sicuramente presente ma che mette in ombra un dato non meno strutturale: ovvero la portata e il significato di quel confronto che, invece, costituiscono (in caso di sconfitta) i presupposti di quella crisi.

È questa la partita culturale, ma anche politica, che si apre quando si torna a riflettere sul passato e si pone il rapporto tra storia e memoria. Un rapporto su cui molti si sono misurati, rispetto al quale a metà degli anni ottanta lo storico francese Pierre Nora ha scritto e posto problemi e questioni che ancora segnano il nocciolo duro di quel confronto.

Scrivendo Nora: «Memoria e storia: lungi dall'essere sinonimi noi ci rendiamo conto che tutto le oppone. La memoria è la vita, sempre prodotta da gruppi umani e perciò permanentemente in evoluzione, aperta alla dialettica del ricorso e dell'amnesia, inconsapevole delle sue deformazioni successive, soggetta a tutte le utilizzazioni e manipolazioni, suscettibile di lunghe latenze e improvvisi risvegli. La storia è la ricostruzione sempre problematica e incompleta di ciò che non c'è più. La memoria è un fenomeno sempre attuale, un legame vissuto nell'eterno presente; la storia una rappresentazione del passato. In quanto carica di sentimenti e di magia, la memoria si concia-

lia con dettagli che la confortano; essa si nutre di ricordi sfumati, specifici o simbolici, sensibile a tutte le trasformazioni, filtri, censure o proiezioni. La storia, in quanto operazione intellettuale e laicizzante, richiede analisi e discorso critico. La memoria colloca il ricordo nell'ambito del sacro, la storia lo stana e lo rende prosaico. La memoria fuoriesce da un gruppo che essa unifica, ciò che equivale a dire che ci sono tante memorie quanti gruppi; che essa è, per sua stessa natura, molteplice e riduttiva, collettiva, plurale e individualizzata. La storia, al contrario, appartiene a tutti e a ciascuno, aspetto che le conferisce una vocazione all'universale. La memoria si radica nel concreto, nello spazio, nel gesto, nell'immagine, in un oggetto. La storia si installa nelle continuità temporali, nelle evoluzioni e nei rapporti tra le cose. La memoria è un assoluto, mentre la storia non conosce che il relativo» (Nora, 1984, p. XIX).

Dunque la memoria singolarizza, la storia tende a universalizzare? Sì e no. Non è solo un problema di metodi o di fonti. È anche un problema, forse anche un profilo, che va ulteriormente declinato e sviluppato quando si affronta la questione del rapporto tra identità e memoria rispetto a una struttura organizzativa che si propone di dare un profilo culturale e politico e di rappresentare interessi. Infatti, a differenza di quanto riguarda la categoria della nazione, laddove il problema dell'identità – il rapporto tra la memoria di sé e la storia del proprio agire pubblico – chiama in causa la fedeltà a un passato, un'agenzia politica ha l'obbligo di misurarsi non solo con ciò che eredita, ma su come esso si è prodotto, ovvero sul processo che ha espresso quella fisionomia e quei contenuti.

Un modo per farlo è affrontare la storia del mondo del lavoro come *storia generazionale*, laddove per generazione si utilizza la definizione introdotta da Marc Bloch, secondo il quale un gruppo umano si definisce per le passioni che lo hanno attraversato e diviso, per le esperienze comuni, le date simbolo con cui ricostruisce le tappe fondamentali della propria vita e con cui giudica gli eventi anche a distanza di anni da quegli avvenimenti (Bloch, 1998, pp. 135-136).

È esistita una generazione della storia del lavoro che è cresciuta e ha avuto una storia comune in termini di impiego, insediamento, formazione professionale, coscienza sociale, e che perciò ha dato luogo a una «comunità generazionale». È la generazione che è cresciuta intorno alla costruzione del welfare e che è durata più o meno fino alla fine della «guerra fredda». La fase successiva è invece caratterizzata da un soggetto più fragile, prima ancora

che più debole, una generazione in crisi che ha il problema di confrontarsi sia con quella storia sia con l'ansia, reale o presunta, della scomparsa del lavoro come categoria sociale (Gorz, 1992; e soprattutto Rifkin, 2001).

Il passato allora può essere vissuto così come la definitiva fuoriuscita da una condizione che poteva apparire anche «maledetta» o alienante, ma che è nondimeno caricata di una dimensione eroica, «statuaria». Un passato che esercita un fascino e allo stesso tempo «paralizza». In questo sguardo sul passato, a quella dimensione della memoria «ricostruita» in cui molte cose si perdono (si dimentica, ad esempio, cosa ha significato il «diritto al lavoro»), si aprono allora molte partite. Qui conta segnalarne almeno tre: la prima riguarda come si riflette sul passato stesso; la seconda come nel presente si ritrova o è riattivabile la pratica del confronto; la terza cosa consente di ritrovare una storia o una diversa storia.

Nell'ordine:

- riflettere sul passato che si eredita senza subirne il fascino significa ripensare la storia delle proprie lotte, individuarne i processi e riaprire la questione di cosa si è voluto rappresentare, cosa si è scelto di esaltare o cosa è stato messo da parte, perché troppo problematico o difficilmente governabile;
- i cambiamenti strutturali determinati dalla fine del «socialismo reale» e dalla perdita di statuto del lavoro nella società post-industriale sono stati spesso intesi come crisi e crollo delle forme della rappresentanza, dei sistemi di mobilitazione, di modalità della decisione, della comunicazione e del confronto. L'effetto è la disarticolazione delle istanze di rappresentanza e di dialogo *face to face*, dunque, della percezione di «inutilità» o di senescenza delle istanze di rappresentanza e di tutela. Una dimensione che sovrappone funzioni svolte con modalità e pratiche. I nuovi modelli della comunicazione on line riaprono e obbligano a ripensare le pratiche, ma non rendono obsolete le funzioni. Superare la fragilità significa in questo caso distinguere tra funzioni e modalità, ripensare le seconde e dare nuovi statuti e forme alle prime;
- la sconfitta dell'ottobre 1980 alla Fiat ha dato luogo non solo a un rinnovato interesse alla storia del movimento operaio e sindacale, ma anche a un'attenzione alle culture, e soprattutto alle pratiche a lungo marginali o visute come «residuali». Tra queste la visione non statuale dell'autotutela o delle politiche di formazione. Non sono temi che appassionano solo gli storici sociali o chi si occupa di relazioni industriali, ma questioni che invitano a riflettere in merito a strategie politiche, culture del lavoro, pratiche sociali. Ne

discende che una parte non indifferente di queste questioni coinvolge in prima persona il mondo sindacale in merito alle scelte che accompagnano la riconversione del mondo del lavoro nella «metamorfosi di fine secolo» (Berta, 2006, p. 236-ss.).

Tutto questo in un'epoca che presenta due caratteristiche che premono sul mondo del lavoro. La prima riguarda il fatto che la globalizzazione segna una svolta decisiva nella storia del movimento operaio, una storia che spesso si è misurata con la dimensione nazionale e che oggi è costretta a ragionare in termini di sistema-mondo. La seconda riguarda le ragioni delle grandi trasformazioni nel mondo del lavoro non solo in termini di percezione dello spazio, ma soprattutto di identità.

Fino agli anni settanta l'identità professionale degli individui era nel suo insieme stabilizzata nel suo accesso al lavoro secondo categorie date o figure professionali più o meno stabili (quelle degli operai, dei quadri ecc.) alle quali erano associati diritti collettivi, profili professionali e, più ampiamente, «aspettative di vita». Da allora molti fattori hanno destabilizzato tale quadro. La lista è lunga: la terziarizzazione, la trasformazione di ruoli e competenze nel sindacato, la flessibilità, la gestione delle risorse umane, il peso della disoccupazione.

Le conseguenze di questi cambiamenti sono stati anche la crisi delle forme identitarie precedenti e la nascita di una dimensione in cui l'individuo singolo inizia a essere centrale a differenza della storia e della pratica precedenti. Anche per questo la questione della memoria non è la rievocazione del passato, ma la sua ricostruzione rispetto ai problemi e alle questioni che il presente pone come sfida al passato.

Bibliografia

- Berta G. (2006), *L'Italia delle fabbriche*, Bologna, Il Mulino.
- Bloch M. (1998), *Apologia della storia o mestiere di storico*, Torino, Einaudi (ed. orig. *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien*, Parigi, Arman Colin, 1993).
- Febvre L. (1982), *Problemi di metodo storico*, Torino, Einaudi.
- Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Boringhieri (ed. orig. *Métamorphose du travail*, Parigi, Galilée, 1988).
- Gribaudo M. (1978), *Storia orale e struttura del racconto autobiografico*, in *Quaderni Storici*, n. 39, pp. 1131-1146.

- Halbwachs M. (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Parigi, Albin Michel (post-fazione di G. Namer).
- Nora P. (1984), *Entre mémoire et histoire. La problématique des lieux*, in *Les lieux de la mémoire*, Parigi, Gallimard, pp. XVII-XLII.
- Portelli S. (2008), *Acciai speciali. Terni, la ThyssenKrupp, la globalizzazione*, Roma, Donzelli.
- Rifkin J. (2001), *La fine del lavoro*, Milano, Baldini e Castoldi (ed. orig. *The end of work*, New York, G.P. Putnam's Sons, 1995).

Costituzione e lavori

Mario Giovanni Garofalo

Pochi anni fa Umberto Romagnoli (2005), con la sua consueta isticità, ha affermato: «Il secolo del Lavoro – ‘maiuscolo, vale a dire salariato, produttivo, manifatturiero’, aggiunge citando Accornero – lo abbiamo alle spalle, mentre in quello che ci sta di fronte il lavoro si declina al plurale e, per quanto frammentato e diversificato, non ce n’è per tutti in eguale quantità e qualità».

L’osservazione è certamente vera sul piano del fatto, non a caso il giurista invoca a suffragio l’autorità di un grande sociologo. Utilizzando la stessa tecnica espositiva di Romagnoli, rinvio alla più che ampia letteratura sociologica e aziendalista per la descrizione delle nuove tecniche produttive e per l’allentamento del legame tra lavoratore e impresa. Mi basta ricavare da questa letteratura un fondamentale elemento: ieri i confini tra impresa e mercato erano netti e precisi: dentro l’impresa, rapporti di autorità e subordinazione legittimati dal contratto di lavoro subordinato ex art. 2094 cod. civ., fuori – e cioè nel mercato – rapporti tra soggetti eguali; l’interno dell’impresa regolato dal diritto del lavoro, l’esterno dal diritto commerciale.

Oggi le carte si sono mischiate: nei distretti e nelle filiere di produzione i rapporti giuridicamente rilevanti sono rapporti tra imprese, ma non sono tra soggetti eguali, sono rapporti intessuti anch’essi da relazioni di potere e subordinazione. Il lavoro di cui ciascuna impresa ha bisogno viene procurato non più solo con il contratto di lavoro subordinato dell’art. 2094, ma attraverso una pluralità di forme contrattuali che ha portato, da un lato, a una mutazione genetica (almeno per una parte, ma molto rilevante sia quantitativamente sia qualitativamente) della vecchia *locatio operis*, dall’altra all’utilizzazione a questo fine di forme contrattuali tradizionalmente utilizzate per altri scopi (penso all’associazione in partecipazione). Per complicare

* Mario Giovanni Garofalo è professore di Diritto del lavoro nell’Università di Bari.

ulteriormente il quadro, il legislatore – a supporto di questo processo – ha disarticolato la fattispecie del lavoro subordinato, creando una serie di contratti speciali (o a disciplina speciale) con trattamenti economici e normativi differenziati in peggio dalla figura standard. E gli uni e gli altri sono designati con il nome, certamente improprio, di contratti atipici.

Che ha da dire il diritto costituzionale del lavoro su questo processo? Una prima, preliminare, osservazione attiene al fatto che i mutamenti legislativi in corso (per intenderci: l'introduzione di sempre più massicce dosi di flessibilità/precarietà nella disciplina dei rapporti di lavoro) non si confrontano con le norme costituzionali. Evidentemente queste sono considerate irrilevanti, altrettanto evidentemente si ritiene che le norme costituzionali sul lavoro, almeno quelle del Titolo III, abbiano a oggetto, per riprendere la citazione già fatta, il lavoro salariato, produttivo, manifatturiero; quel mancato confronto indica che si ritiene che era in nome di questo tipo di lavoro che i grandi partiti di massa, che hanno egemonizzato l'Assemblea costituente, abbiano dettato le norme in discorso. Ciò indica il loro ambito d'applicazione: è, appunto, il lavoro salariato, produttivo, manifatturiero, in altre parole il lavoro fordista; al contrario, non sono applicabili – almeno in linea di principio – alle attuali tipologie di lavoro cosiddette atipiche perché quelle caratteristiche non sono in esse presenti. Continuando in questa sorta d'esercitazione nel trovare argomenti per l'assordante silenzio sulle norme del diritto costituzionale del lavoro, sul piano assiologico il discorso potrebbe presentarsi così: le norme del diritto costituzionale del lavoro traggono la loro *ratio* dal fatto che la dinamica del rapporto di lavoro subordinato, sia nel suo momento genetico sia nel suo svolgimento, è potenzialmente lesiva della dignità della persona-lavoratore; i rapporti di lavoro atipici, invece, in quanto frutto di libere scelte di lavoratori che le condizioni del mercato del lavoro rendono realmente autonomi, non pongono a rischio il valore della persona che lavora; quindi, non ha senso applicare a essi quelle norme, la cui applicabilità deve essere ristretta a quel che residua dei rapporti di lavoro subordinato tradizionali¹.

¹ Invero potrebbe ipotizzarsi un altro ragionamento: la tutela del lavoro subordinato postulata dalla Costituzione è eccessiva; allora è opportuno o necessario darne l'interpretazione più restrittiva possibile; tale interpretazione restrittiva può iniziare dall'escludere dal suo ambito d'applicazione i rapporti atipici. Sarebbe però ingeneroso: significherebbe ipotizzare un esplicito e volontario aggiramento della Costituzione.

In realtà è errato ritenere che i costituenti, nel dettare le norme in discorso, avessero presenti gli operai dell'impresa industriale manifatturiera fordista. L'Italia, alla fine degli anni quaranta, aveva ancora un'economia prevalentemente agricola e il fordismo si è realmente diffuso nel nostro paese solo verso la fine degli anni cinquanta e nel corso degli anni sessanta del secolo scorso. I costituenti avevano davanti agli occhi una realtà del lavoro complessa e frastagliata, sarebbe quanto mai riduttivo pensare che non fossero in grado di vederla e la trasformassero, con una sorta di curiosa presbiopia, in un fordismo ancora di là da venire.

Se, dunque, i costituenti avevano percezione della complessità del fenomeno lavoro e solo successivamente questa complessità si è – invero molto relativamente – semplificata intorno al modello fordista, oggi, quando, con un ulteriore mutamento, questa semplificazione è venuta meno, occorre verificare se i principi posti per l'antica complessità siano adatti a governare la nuova.

Se passiamo dal piano storico a quello esegetico dobbiamo, in primo luogo, fare i conti con l'art. 35 e con la tutela del lavoro «in tutte le sue forme e applicazioni» quivi disposta. Qui il sintagma «lavoro» non può avere la stessa amplissima latitudine di ogni attività socialmente utile che ritroviamo nell'art. 4, comma 2 (Mancini, 1974): deve avere un significato più ristretto perché, perlomeno, non può ricomprendersi in esso l'attività imprenditoriale che trova la sua regolazione di principio in altra norma: l'art. 41 (Corte Cost. n. 141/1967)². Dal lato opposto, la latitudine della lettera della disposizione mi sembra precludere un'interpretazione che ne restringa l'ambito al lavoro subordinato in senso tecnico: il lavoro prestato in esecuzione del contratto di cui all'art. 2094 cod. civ. è, all'evidenza, solo una delle «forme e applicazioni» del lavoro rilevanti ai fini della norma costituzionale. In questo senso si è pronunciata tutta la letteratura in argomento (Treu, 1979)³ e non vi è ragione per discostarsi da questa indicazione. Del resto la Corte Costituzionale (sent. n. 28/1995) ha ritenuto rientri nell'am-

² Nella sentenza 26 luglio 1988, n. 880, la Corte ha ritenuto applicabile l'art. 35 agli artigiani, motivando, per costoro, sulla prevalenza del fattore lavoro su quello imprenditoriale.

³ La Cassazione (Cass. Sez. lav. 10.2.2005, n. 2693, ma già Cass. Sez. lav. 23.9.98, n. 9515) ha affermato che sarebbe in contrasto con gli artt. 4, 35 e 38 Cost. un'interpretazione della normativa in tema di assicurazione contro gli infortuni degli artigiani che non comprendesse nell'assicurazione anche l'attività svolta in preparazione alla commessa (redazione del preventivo).

bito della norma anche il lavoro di cura. La peculiarità del problema concreto affrontato (la possibilità, per una cittadina extracomunitaria casalinga, di ottenere il ricongiungimento familiare con un figlio avuto da un precedente matrimonio), nulla toglie all'importanza ai nostri fini dell'affermazione di principio.

Quindi dobbiamo muoverci tra due estremi: il lavoro che la Repubblica ha il compito di tutelare in forza dell'art. 35 non è né ogni attività socialmente utile né solamente il lavoro subordinato. Accontentiamoci, per ora, di questo risultato provvisorio. Prima di approfondire il discorso mi preme fare un'altra osservazione, che pure è stata fatta più volte dalla Corte Costituzionale (sentenze n. 189/1982; n. 1/1986; n. 365/1995): proprio la complessità del fenomeno lavoro riconducibile all'art. 35 impedisce di ritenere che le forme di tutela debbano essere identiche per i diversi tipi di lavoro; le tutele apprestate potranno essere tra loro diverse perché occorre tener conto delle specificità di ciascuna forma di attuazione del lavoro stesso e, quindi, della specifica forma contrattuale in cui il lavoro viene versato.

Ma la riconduzione all'art. 35 di diversi lavori, pur nell'ammissibilità di diverse forme di tutela, ha un corollario: quello del necessario scrutinio di ragionevolezza. Insomma, se due tipi di lavoro sono entrambi riconducibili all'art. 35, potrà certamente esserci una differenza nelle tutele apprestate in adempimento della norma costituzionale, ma la differenza di tutela dovrà trarre adeguata giustificazione dalla differenza tra le due fattispecie; non sarà sufficiente affermarne la diversità.

Il lavoro da tutelare ex art. 35 non è, dunque, ogni attività socialmente utile, ma neanche solo il lavoro subordinato dell'art. 2094 cod. civ.; dove, esattamente, corre il confine dell'oggetto dell'obbligo di tutela? E qui una lettura che integri la norma in esame con l'art. 3 cpv. ci può aiutare a trovare il bandolo della matassa: il lavoro che la Repubblica deve tutelare è quel lavoro che, per ostacoli di ordine economico e sociale, invece di essere strumento di sviluppo della persona del lavoratore e di partecipazione collettiva all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, diventa un ostacolo all'uno e all'altra.

Questo confine è stato variamente nominato: debolezza contrattuale, sottoprotezione ovvero subordinazione sociale o economico sociale, dipendenza ovvero debolezza economica. Sono questi i nomi – a mia memoria – più frequentemente usati per designare il fenomeno sociale, economico, ma anche giuridico. Il dibattito su quale sia più appropriato – devo confessare – mi

lascia alquanto freddo; salvo per il primo, quello della debolezza contrattuale, che calorosamente rifiuto perché rinvia a una dimensione esclusivamente individuale quando, evidentemente, il problema non è tale, ma di come la nostra società e il nostro modo di produzione sono strutturati.

La questione del nome mi lascia freddo perché, muovendoci su un piano propriamente costituzionale, non stiamo individuando delle regole, ma dei principi, nel senso chiarito da Zagrebelsky (1992): non si tratta, dunque, di descrivere con il necessario rigore la fattispecie che condiziona l'applicazione della regola – «i principi costituzionali non hanno fattispecie» dice ancora Zagrebelsky –, ma di individuare il valore e la sua collocazione relativa all'interno della Costituzione. Se questo è vero, ai fini del nostro discorso è sufficiente rilevare che la tutela del lavoro che, nell'attuale struttura sociale ed economica, costituisca un ostacolo al pieno sviluppo della persona e alla partecipazione collettiva all'organizzazione politica, economica e sociale del paese, costituisce un valore costituzionalmente tutelato che ci dà, con sufficiente precisione (se «aderiamo», come dobbiamo, al principio), un criterio per «prendere posizione di fronte a situazioni *a priori* indeterminate, quando vengano a determinarsi concretamente».

Bene, certamente oggi esistono lavori che, per il basso reddito e soprattutto per la precarietà che producono nelle esistenze di chi lavora, costituiscono l'ostacolo cui si riferisce l'art. 3 cpv. Può, allora, seriamente sostenersi che il principio in discorso sia muto al riguardo solo perché, in qualche modo, quei lavori non sono riconducibili alla fattispecie formale dell'art. 2094 cod. civ.? Mi sembra che la risposta non possa che essere negativa.

Questo è, del resto, il percorso logico giuridico seguito dalla Corte stessa a proposito di un'altra norma del Titolo III della Costituzione, l'art. 40. Infatti, nella sentenza n. 222/1975 la Corte ha qualificato sciopero anziché serrata l'astensione collettiva dal lavoro degli esercenti di aziende industriali e commerciali senza lavoratori alle proprie dipendenze, in quanto gli stessi devono essere considerati lavoratori autonomi, traendone la conseguenza dell'illegittimità dell'art. 506 cod. pen. per contrasto con l'art. 40 Cost. Successivamente la Corte, con sentenza n. 53/1986, ha respinto la richiesta di estendere la dichiarazione di incostituzionalità all'art. 505 nella parte in cui prevede come reato la serrata di piccoli imprenditori che abbiano uno o due dipendenti.

La Corte ha confermato e precisato questo orientamento con le più recenti sentenze sul cosiddetto sciopero degli avvocati (sent. 114/1994 e

171/1996): la Corte, infatti, ha puntualizzato che l'astensione dalle udienze degli avvocati non configura uno sciopero ma che la stessa è tutelata in quanto espressione dinamica della libertà associativa. Siamo, quindi, fuori dal diritto di sciopero dell'art. 40 Cost. e del Titolo III.

Dunque, secondo la Corte, la titolarità del diritto di sciopero dell'art. 40 Cost. va oltre i confini del lavoro subordinato, ma non tanto oltre da includere l'intera area del lavoro autonomo o, addirittura, l'attività imprenditoriale.

Lo stesso discorso può farsi per il legislatore ordinario, almeno in una importante, anche se risalente, occasione. Nel nostro ordinamento non si usa motivare gli interventi legislativi, ma è facile ritenere che, se il legislatore della legge n. 741/1959 avesse dovuto motivare sul punto in cui disponeva l'estensione *erga omnes* degli accordi collettivi di alcune categorie di lavoratori non subordinati esattamente come stava facendo per i lavoratori subordinati, l'avrebbe fatto affermando che l'esigenza di stabilire minimi di trattamento economico e normativo esisteva tanto per gli uni quanto per gli altri.

Vi sono, dunque, ottimi argomenti per ritenere che gli artt. 35, 39 e 40 Cost. si applichino non solo al lavoro subordinato, ma anche all'intera vasta gamma di lavori atipici, segnatamente ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche quando prendono la forma del contratto a progetto, e alle associazioni in partecipazione (naturalmente quando l'associato conferisca lavoro). La ragione è, nello stesso tempo, il limite di questa applicazione vanno individuati nell'art. 3 cpv.: la struttura dei rapporti di produzione, nella nostra società, costituisce ancora uno dei più formidabili ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, ostacolano il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese. Ciò non accade solo quando il lavoro sia svolto in esecuzione del contratto tipizzato dall'art. 2094 cod. civ., ma anche quando sia svolto in esecuzione di altre fattispecie contrattuali; logica conseguenza è che le norme costituzionali che creano strumenti per la rimozione di quegli ostacoli trovino applicazione non solo a questa fattispecie contrattuale, ma a qualunque contratto nel quale si incrocino lavoro e dipendenza economica. Dal lato opposto, il richiamo all'art. 3 cpv. rappresenta anche il limite di applicazione delle norme indicate: non ha senso che la Repubblica debba tutelare un lavoro che, non rappresentando l'ostacolo nominato dall'art. 3, non ha bisogno di essere tutela-

to. E ciò, evidentemente, vale anche per le più specifiche norme in materia di libertà sindacale e di diritto di sciopero (Voza, 2004).

Se questo è il contesto, che ne è dell'art. 36? Il problema è certamente più stringente per il diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e, in ogni caso, sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, ma si pone anche per i due commi successivi al primo, cioè per l'obbligo fatto al legislatore di determinare la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e per i diritti al riposo settimanale e alle ferie.

Ancora di recente, il legislatore del d.lgs. n. 276/2003, per il contratto di lavoro a progetto, ha dettato una norma che sembra richiamare il principio di giusta retribuzione: il compenso per questi lavoratori «deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto» (art. 63). Diverse sono le osservazioni critiche fatte alla norma; ai nostri fini è sufficiente ricordarne due: in primo luogo, la norma richiama solo il lavoro a progetto e non tutte le collaborazioni coordinate e continuative che, pure, com'è noto, continuano a esistere nel nostro ordinamento. Inoltre, il criterio di determinazione del compenso dovuto appare arbitrariamente ristretto: è la comparazione con analoghe prestazioni di lavoro autonomo nello stesso luogo. Soprattutto, secondo la norma, non possono assumersi a parametro le retribuzioni dovute per il lavoro dipendente avente il medesimo contenuto ovvero i compensi normalmente corrisposti in altri luoghi.

Evidentemente, diversa è la valutazione della norma se si ritiene che l'art. 36 trovi applicazione anche a questi rapporti oppure no; se si tratti, cioè, di una tutela aggiuntiva, non ricavabile dalla norma costituzionale, ovvero sia svolgimento e attuazione di quest'ultima. Mi sembra che ci siano pochi dubbi, in questa seconda ipotesi, che la norma presenti pesanti dubbi d'illegittimità costituzionale.

Invero il problema principale è, appunto, questo: l'art. 36 Cost. trova applicazione solo al rapporto di lavoro subordinato o anche a una parte almeno dei rapporti di lavoro autonomo, quelli caratterizzati da un vincolo di durata come i co.co.co.?

La prevalente giurisprudenza, non senza pronunzie di segno contrario, ha fin qui risposto negativamente alla domanda (Cass. 28.2.06, n. 4434; 1.9.04, n. 17564; 26.5.04, n. 10168; 23.3.04, n. 5807; 25.10.03, n. 16059;

21.10.00, n. 13941), ma la stessa merita un approfondimento che può partire da una domanda più particolare: ciò che impedisce l'applicazione della norma costituzionale è, per dirla nuovamente con Zagrebelsky, il principio della giusta retribuzione o la regola che la giurisprudenza ha creato per dare applicazione allo stesso, in regime di mancata attuazione dell'art. 39 comma 4?

La prima alternativa mi sembra da scartare: se è valido il criterio di interpretazione sistematica, il principio della giusta retribuzione posto dal comma 1 dell'art. 36 va letto alla luce dell'art. 35 che, a sua volta, come abbiamo argomentato, va letto alla luce dell'art. 3 cpv. Del resto, come sopra richiamavamo, una simile lettura sistematica è quella che fonda la giurisprudenza della Corte Costituzionale sull'art. 40 e trova pacifica applicazione all'art. 39. L'assunzione dell'art. 3 cpv. come chiave di volta del sistema delle norme costituzionali di tutela del lavoro ha però una prima conseguenza: la domanda se il principio di giusta retribuzione trovi applicazione, oltre che al lavoro subordinato, anche al lavoro autonomo è mal posta. Infatti, certamente non tutte le attività lavorative qualificabili come autonome sono tali da richiamare il principio generale della norma in questione. Ciò è frutto della genericità (o, se si preferisce, generalità) della categoria: in essa troviamo realtà sociologiche ed economiche diversissime come, da un lato, l'ormai noto telefonista del call center e, dall'altro, il grande professionista. Ora, certamente, la seconda delle ipotesi ora formulate è fuori dal principio in discorso: quel lavoro non costituisce un ostacolo all'eguaglianza sostanziale; possiamo invocare a sostegno la giurisprudenza costituzionale sullo sciopero degli avvocati, quando ha negato alla loro astensione la qualificazione di sciopero.

Ma ciò vale anche per il telefonista del call center o per il vetrinista di un grande magazzino assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se del caso a progetto? Sul piano del *fatto* la situazione è ben differente, né si dica che questa differenza di fatto è giuridicamente irrilevante ai fini della qualificazione giuridica del rapporto come autonomo. Certo, è vero: ciò è irrilevante ai fini dell'inclusione nella categoria formale del lavoro autonomo o in quella, altrettanto formale, del lavoro subordinato, ma ad altri fini – precisamente a quello di richiamare il principio cardine dell'art. 3 cpv. e quelli contenuti nelle altre norme costituzionali in esame – no: lo dice lo stesso art. 3 cpv. quando richiama gli ostacoli *di fatto*.

Le oscillazioni della giurisprudenza possono, almeno in parte, spiegarsi proprio perché ha tentato di dare una risposta unica alla domanda mal posta cui faceva cenno prima: se l'art. 36 Cost. si applichi anche al lavoro autonomo. In realtà, l'area del lavoro autonomo e l'area del lavoro costituzionalmente protetto non sono totalmente separate l'una dall'altra, ma non è neanche vero che la prima sia interamente inclusa nella seconda; si sovrappongono solo per la parte in cui il lavoro si presenta congiuntamente alla dipendenza economica.

Alla contraddittoria risposta giurisprudenziale ha però contribuito anche un'altra componente, questa relativa non al *principio* della giusta retribuzione, ma alla *regola* elaborata dalla giurisprudenza per dare applicazione al principio stesso nel lavoro subordinato: nullità della clausola che determina la retribuzione e integrazione del contratto a opera del potere equitativo del giudice. Non starò qui a descriverla più analiticamente, anche perché è ben nota (De Cristofaro, 1971; Roma, 1997); mi basta rilevare che quel meccanismo, utilizzabile nei rapporti continuativi, è inutilizzabile nei rapporti privi di questo elemento. Ora, la continuità, se non caratterizza la fattispecie generale del lavoro autonomo (art. 2222 cod. civ.), è l'elemento (o perlomeno uno degli elementi) che, all'interno di essa, caratterizza la fattispecie speciale delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.) (Pinto, 2006; Perulli, 2004).

Un esempio può chiarire il ragionamento: all'idraulico che lavora per una pluralità indeterminata di clienti non è applicabile il meccanismo in discorso perché non si saprebbe a chi far carico del corrispondente obbligo; al collaboratore coordinato e continuativo, evidentemente, sì: è il committente. Né è necessario che il committente sia unico e che il rapporto esaurisca il tempo lavoro del lavoratore; in relazione al contratto di lavoro subordinato part time, la giurisprudenza non ha difficoltà ad applicare *pro rata* l'art. 36 Cost.

E, mi sembra, non vi sia difficoltà alcuna a estendere il discorso dal comma 1 ai commi successivi e, cioè, anche all'obbligo del legislatore ordinario di determinare la durata massima giornaliera del lavoro con la conseguente possibilità per il giudice di supplire all'inadempimento del legislatore e al diritto «irrinunciabile» al riposo settimanale e alle ferie annuali.

Bibliografia

- De Cristofaro M.L. (1971), *La giusta retribuzione*, Bologna, Il Mulino.
- Mancini G.F. (1974), *Dovere e libertà di lavorare*, in *Politica del Diritto*, pp. 565-ss.
- Perulli A. (2004), *Art. 61*, in Gragnoli E., Perulli A., *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali – Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam.
- Pinto V. (2006), *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in Curzio P. (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, pp. 431-ss.
- Roma G. (1997), *Le funzioni della retribuzione*, Bari, Cacucci.
- Romagnoli U. (2005), *Costantino Mortati*, in Gaeta L. (a cura di), *Costantino Mortati e «Il lavoro nella Costituzione»*, Milano, Giuffré, pp. 105-ss.
- Treu T. (1979), *Commento all'art. 35*, in Branca G. (a cura di), *Commentario della Costituzione, Rapporti economici, t. I, artt. 35-40*, Roma, Zanichelli-Foro italiano.
- Voza R. (2004), *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci.
- Zagrebelsky Z. (1992), *Il diritto mite*, Torino, Einaudi.

La dignità del lavoro nei percorsi del sindacato

Adolfo Pepe

L'identità, la memoria e la storia della Cgil costituiscono un insieme concettuale e valoriale la cui valenza originale va individuata nel suo carattere non archeologico. Non stiamo, infatti, discutendo e studiando, e non abbiamo parlato e scritto, in questi anni, di un'istituzione sociale che si è esaurita o che ha esaurito le sue funzioni originali.

Al contrario, abbiamo ricostruito l'identità e il complesso percorso della memoria che ha contribuito a sedimentarla e trasmetterla, sia a livello individuale sia di più ampie collettività sociali e culturali, traendola proprio dalla sua storia ancora aperta e non conclusa. In tal modo è apparso evidente come l'identità e la memoria della Cgil si identificavano con la sua stessa storia, a partire dal ruolo politico-sociale che essa svolge attualmente.

Discutendo dell'identità attraverso la storia abbiamo fornito la prospettiva politica per una riflessione sul futuro dell'azione della Cgil e del sindacato nella rappresentanza sociale del lavoro e delle sue inscindibili connessioni con l'intera struttura della società.

In altri termini, identità, memoria e storia della rappresentanza sociale del lavoro, lette attraverso la lunga durata della Cgil, si sono rivelati elementi essenziali e originali per incontrare la vicenda nazionale, la sua identità, la sua solidità. Soprattutto per interrogarci sul ciclo unitario del-

* Adolfo Pepe è direttore della Fondazione Giuseppe di Vittorio e professore di Storia contemporanea e Storia dell'Europa nella Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

Il testo che segue è la rielaborazione di un intervento organizzato dall'Isf il 19 febbraio 2009 dal titolo *Democrazia e lavoro*. Il saggio volutamente mantiene un carattere didattico e discorsivo in quanto intende indicare alcuni temi da trattare e analisi da sviluppare nel percorso di formazione dei nuovi formatori della Cgil. Ha collaborato alla stesura definitiva la dott.ssa Maria Paola Del Rossi, collaboratrice della Fondazione Giuseppe Di Vittorio e assegnista nell'Università di Bari.

la storia italiana, di cui il lavoro è stato fattore preminente, e sulle nuove dimensioni che lo Stato e la società italiana vengono ad assumere nella profonda trasformazione geopolitica ed economica in atto nel sistema degli Stati, soprattutto dell'area liberal-democratica, e dei loro fondamenti etico-politici.

Questo non vuol dire che la storia della Cgil e la sua identità sono una storia di trionfi certificati dalla durata di 100 anni e che tutto si è svolto con regolare continuità. Sarebbe quanto di meno storico si possa immaginare. Noi abbiamo soltanto voluto dire che la storia di questo paese è stata la storia della Cgil, o meglio, che la storia della Cgil ha modellato la storia di questo paese più di qualsiasi altra forza sociale, politica e culturale; che tutti i nodi principali sono passati attraverso l'impatto delle strutture di potere economiche, politiche e istituzionali con il mondo del lavoro organizzato; che l'esistenza di questa forza nel tempo ha modificato e ha costretto tutti, dallo Stato alle classi dirigenti, i ceti economici, la cultura, le istituzioni civili e amministrative di questo paese, ad avere sullo sfondo delle scelte e delle decisioni il problema del lavoro.

Questa operazione, naturalmente, come tutte le operazioni che hanno un significato politico e culturale, oltre che storiografico, subisce a propria volta una trasformazione, un'evoluzione; pertanto, per entrare nel merito del tema che è oggetto di quest'ampia campagna di orientamento e formazione (la prima di tale dimensione dopo l'esperienza delle 150 ore), in cui la Cgil si rivolge nuovamente alla larga massa del suo corpo effettivo, quello dei delegati e dei sindacalisti, un «piccolo esercito» di 20.000 persone, è necessario porsi prioritariamente un quesito: «se l'identità della Cgil è riaffermata – e il suo valore non è in discussione – oggi essa come deve interagire con il nuovo contesto socio-economico, politico e internazionale che si è venuto affermando a conclusione di quel lungo ciclo storico a livello mondiale avviato nel corso degli anni ottanta dalla Thatcher e da Reagan? cosa deve fare, come si deve muovere una grande organizzazione sociale in un quadro che è così radicalmente mutato? come aggiornare all'interno di questo contesto l'identità della Cgil?».

Innanzitutto è necessario avviare una discussione con gli attori principali, ossia con coloro che hanno vissuto le origini e oggi subiscono gli effetti di questa lunga chiusura del ciclo, che rappresentano al contempo l'oggetto e il soggetto attivo dello studio, il referente principale del confronto avviato dalla Cgil per capire in che modo aggiornare la propria identità.

Tuttavia, nel passaggio dall'identità al suo aggiornamento, è chiaro che andrebbero comunque evitate due scorciatoie: da un lato, quella della facile diluizione, che comporta una scomposizione identitaria e la riaffermazione di singoli frammenti; dall'altro, è necessario evitare un irrigidimento che porterebbe a una sterile ripetizione «neogaribaldina» di ciò che è stato fatto.

Trovare la strada dell'aggiornamento tra questa Scilla e Cariddi è il compito ambizioso, ma indispensabile, che ci attende nel breve periodo, ossia comprendere qual è la strada per portare 20.000 persone a ragionare in termini di adeguamento dell'identità senza diluirla e senza cristallizzarla.

Nel mio ragionamento vorrei fornire, seppur schematicamente, alcuni elementi che ritengo utili per imboccare questa via, sicuramente critica e autocritica, ma feconda, al fine di evitare che la Cgil si schiacci sull'identità, intesa come memoria del passato, e al tempo stesso la proietti verso un orizzonte indistinto; infatti, la nostra identità non può annullarsi o cancellarsi per trasformarsi in altro se non abbiamo ben chiaro quale altra identità si dovrebbe configurare.

Ma se è necessario lavorare sull'identità della Cgil per trasformarla e adeguarla senza diluizioni e senza rigidità, è ugualmente indispensabile discutere su due blocchi di ragionamento che potranno poi essere oggetto di un eventuale percorso seminariale (seminari informativi diretti).

In primo luogo, è necessario avviare una riflessione più approfondita sulle radici politico-culturali dell'attuale fase storica e dei nodi concettuali fondamentali dai quali ripartire a conclusione del lungo ciclo liberista della globalizzazione, al di là di rozzi schematismi. A tal fine vanno analizzati i quattro concetti la cui crisi ha portato alla fine di un mondo, che ci aiutano a comprendere il significato della conclusione del ciclo della globalizzazione liberista.

Il primo concetto, trasformatosi in una sorta di *totem* e che deriva dalle scienze economiche, può essere sintetizzato nella formula «il mercato si autoregola». Questa espressione descrive non la sacralità del mercato di romitiana memoria degli anni ottanta, ma una realtà ben più complessa in cui l'economia capitalistica globalizzata crea una serie di attori che si comportano tutti secondo le stesse regole dalle quali nasce l'economia globalizzata.

La pluralità degli attori, comportandosi secondo gli stessi principi del libero mercato, della libera espansione delle proprie economie, produce un effetto di equilibrio in cui le contraddizioni che si aprono da una parte vengono compensate dalle opportunità che si creano nelle altre.

L'effetto sistemico è di equilibrio; è la trasformazione della teoria valvasiana dell'equilibrio dell'economia capitalistica nella teoria globale che i mercati internazionali si autoregolano.

Tuttavia né la centralità del mercato né il principio dell'autoregolazione hanno funzionato; e se c'è un punto oggi, in questo clima di confusione, su cui i principali attori che stanno tentando di uscire dalla crisi internazionale finanziaria concordano è che né il mercato né la sua autoregolazione hanno funzionato; in particolare, gli studiosi e il governo tedesco sostengono che il modello anglosassone di funzionamento del mercato autoregolato è fallito e, dunque, è lo stesso principio cardine che dà legittimità alla globalizzazione liberista che è in crisi. Attualmente tutti, più o meno surrettiziamente, seppure sia ancora assente un pensiero teorico forte, stanno operando per trovare mezzi, formule, teorie, aggiustamenti che lecitamente consentano di rimanere dentro il principio del mercato e dentro il principio dell'autoregolazione.

Il mercato è oggi intaccato dall'interventismo statale su tutti i piani e il principio dell'autoregolazione è messo duramente in discussione proprio laddove sembra più raggiungere il suo risultato. Un esempio ci viene dal recente incontro tra Hillary Clinton e la dirigenza cinese; quello che gli occidentali hanno sbandierato come un grande successo, cioè l'imposizione ai cinesi delle regole del capitalismo americano, in realtà appare semplicemente una *vernissage* che non nasconde il fatto che Cina, Russia, India e altri due-tre paesi in realtà intendono la regolazione del mercato in una logica che è conffigante e non convergente con quella degli Stati Uniti e degli altri paesi occidentali; dunque nessuna autoregolazione del mercato.

Quindi cosa si sostituisce a questa formula? È questa la domanda che deve porsi il sindacalista: il colbertismo di Sarkozy, il neointerventismo di Obama, la nazionalizzazione delle banche in Germania, l'inesistenza di un pensiero economico autonomo in Italia o, peggio ancora, il neo-medioevismo cattolico di Tremonti?

Perché si regge il sistema? perché si contrappone al profitto? perché torniamo all'etica come guida dell'economia? perché torniamo all'organicismo e al ragionierismo, alla partita doppia? Tremonti sostiene che se reintroduciamo la partita doppia l'economia ritorna a essere equilibrata e non vi saranno più i superspeculatori.

Un sindacalista deve confrontarsi con questi quesiti e non può non sapere che oggi non si parla di centralità e autoregolazione del mercato, ma di politiche che hanno al centro le modalità per il suo superamento.

Un nodo ancor più delicato attiene strettamente al secondo blocco del ragionamento, ossia al fatto che durante gli ultimi 20 anni si è affermato un capovolgimento teorico e pratico nel rapporto tra diritto ed economia. Questo rapporto è una delle «perversioni» del capitalismo, così come viene definito da Tremonti, che si è creata, e in virtù della quale si è affermato un assunto teorico secondo cui il diritto limita e frena la libera espansione dell'economia: l'economia è la libertà, il diritto in quanto regola è il vincolo alla libertà.

In Italia avevamo già avuto una tradizione, come al solito un po' raccogli-ticcia, i famosi «lacci e laccioli» di cui parlava Guido Carli già negli anni ses-santa, che si traduceva in un'ansia del capitalismo liberale di identificare la libertà con l'economia, l'economia con l'azienda, l'azienda con lo sviluppo, in una logica tutta tautologica volta a mettere tra parentesi il diritto come regola e come regolamentazione o, peggio ancora, il diritto quando diventa Costituzione, come punto invalicabile.

Oggi vi è ormai un consenso diffuso, sia in letteratura sia nella stampa, che è proprio nel travolgimento del diritto, nella libertà dell'economia senza alcun controllo e norma; in ciò va rintracciata l'origine vera dell'implosione della globalizzazione liberista.

Come appare del tutto evidente, non è vero che la libertà senza diritto produce lo sviluppo lineare o lo sviluppo geometrico, quello che si moltiplica; essa produce semplicemente un ammasso di ingegnerie tra il finanziario e lo speculativo al termine delle quali non c'è la somma zero, ma vi è la perdita secca di ricchezza nazionale e internazionale; dunque, senza diritto non si ha sviluppo, senza regole né nazionali né internazionali in realtà non si favorisce lo sviluppo dei commerci mondiali, la crescita, l'interdipendenza e quant'altro, al contrario si sanziona una generale tendenza alla depressione mondiale.

Seppure siamo partiti dall'idea che con la globalizzazione avremmo raggiunto vette importanti – come molti teorici, soprattutto italici, ancora sostengono – il dato storico complessivo è che, come dicono ormai gli analisti americani, siamo in una fase di depressione peggiore di quella del 1929.

La depressione del 1929 è il *must* di tutta la storia economica e politica mondiale e, più del nazismo, costituisce il vero discrimine, quello da cui è nato Keynes e da cui trae origine tutto. Il 1929 costituiva sinora una parte della storia rimossa, nessuno mai avrebbe ipotizzato che l'economia occidentale e mondiale potesse lontanamente ritrovare i meccanismi di depres-

sione borsistica, monetaria e finanziaria che alla fine degli anni venti procurano lo sconquasso della seconda guerra mondiale. Oggi, invece, con il sovvertimento del rapporto diritto/economia, l'economia – soprattutto quella del modello anglosassone – finanziario-bancaria ha prodotto le condizioni strutturali di lungo periodo per una depressione più grave di quella di allora.

Terzo passaggio critico. Durante questi anni, questo tipo di globalizzazione liberista e questa ideologia hanno incorporato e sono state alimentate dall'ideologia della scomparsa del lavoro; il lavoro è finito, non c'è bisogno del lavoro inteso come realtà materiale, cioè il lavoro come produzione di beni, merci manifatturiere, di scambi tra poste, come si dice nel commercio; non ci sono poste, ci sono virtualità, e il lavoro deve in qualche modo scomparire, non ha senso; il capitale ha incorporato talmente valore in sé che l'applicazione del lavoro è diventata una funzione irrisoria.

Questo assunto si è rivelato, come e più degli altri, una predizione ideologica; era l'auspicio di una vera e propria rivoluzione sociale. L'Inghilterra in questo quadro ha rappresentato una parziale eccezione, infatti si è tentato negli ultimi 20 anni, giocando sui privilegi neoimperiali degli inglesi, di trasformare il lavoro in una virtualità, trasformarlo cioè in finanza, quindi in qualcosa di immateriale.

Non è un caso che oggi Gordon Brown e il sindacato del Tuc sostengano che la crisi inglese è diversa da tutte le altre, perché non ha margini. Il modello inglese, ossia un mix di thatcherismo e blairismo (Terza via), ha giocato tutto sulla distruzione del lavoro e sulla sua sostituzione, seguendo un modello opposto a quello tedesco; a oggi gli inglesi sono la nazione, lo Stato, l'economia, che nella crisi della globalizzazione rischiano di portare a casa, con l'avvio della distruzione della Terza via, il risultato più tragico in termini di stabilità sociale, peso economico, anche internazionale, e coesione sistemica.

Il lavoro in realtà – a parte questo caso clamoroso, che a propria volta si differenzia da quello statunitense proprio perché applicato con radicalismo – in tutto il resto del mondo non soltanto è rimasto, ma si è straordinariamente moltiplicato e trasformato, uscendo dalla grande fabbrica. A livello planetario la globalizzazione non ha comportato una riduzione della forza lavoro, ma al contrario una sua moltiplicazione ed estensione anche ad altre categorie sociali che precedentemente erano in una sorta di limbo sociale. Il lavoro, dunque, non è scomparso: esso permane come il punto fermo dei si-

stemi produttivi della globalizzazione liberista di questi decenni e ne risulta anche il fattore più coinvolto nella sua crisi strutturale.

Ultimo punto critico e importante del nostro percorso didattico, poiché in sé riassume i precedenti, riguarda il discorso che segue dal 1989, con varie enfattizzazioni, e che consiste nel concetto di «fine della storia». Un concetto, questo, il cui impatto etico e ideologico è devastante poiché è equivalente a sostenere l'impossibilità per il singolo e per le collettività di agire.

È importante far arrivare al sindacalista anche questo messaggio con molta forza, sottolineando con chiarezza che la storia non è affatto finita perché non esiste quello che la fine della storia presupponeva, ossia non esiste un solo sistema economico capitalistico, autosufficiente, e non esiste neppure il solo sistema liberal-democratico autosufficiente.

Negli Stati Uniti il pensiero filosofico politico sta lavorando e ha lavorato per molti anni sul rapporto tra libertà e democrazia.

La discussione in atto si interroga sulla possibilità di ripristinare un circuito virtuoso che dalla libertà dei singoli porti alla democrazia delle collettività. Questo è un punto interrogativo, non un dato acquisito; quindi, non si può parlare di fine della storia e non si è ancora affermato alcun sistema compiuto. Il sistema liberal-democratico è sottoposto a tensioni e logoramenti come mai nella sua storia; questo è valido per gli Stati Uniti, ma anche per la Francia di Sarkozy o in esempi ancor più drammatici per le modalità con cui vengono coniugati questi fattori come in Russia e Cina. *Si parva licet*, l'Italia in questo contesto è un caso di scuola in negativo, dove il passaggio tra libertà e democrazia è praticamente quasi in modo paradigmatico interposto dalla ricchezza e dal personalismo, uno di quei modelli che i politologi studiano con maggiore attenzione per la sua rilevanza, come possibile esempio di sviluppo della crisi delle liberaldemocrazie, in cui l'elemento caratterizzante non è tanto la televisione quanto l'oligarchia, la ricchezza, l'individualismo, lo svuotamento degli organismi collettivi democratici.

Come abbiamo già sottolineato, non necessariamente la libertà fonda la democrazia né la democrazia integra la libertà; questo rimane un problema completamente aperto, che non ha niente a che vedere con la caduta del modello sovietico o del comunismo, ma è tutto interno alla globalizzazione unificatrice e ai caratteri della sua crisi attuale.

Oggi è chiaro che questo modello, proposto come vincente, non ha vinto e appare pieno di contraddizioni, di evoluzioni interne che possono con-

traddirne il principio costitutivo; pertanto si può andare verso sistemi in cui la democrazia diventa pura forma, la libertà diventa privilegio.

Dal 1600-1700 in poi questo complesso rapporto biunivoco costituisce patrimonio intellettuale di tutte le classi dirigenti occidentali. Esse hanno appreso che si dice libertà ma si può intendere privilegio, si dice democrazia ma si può intendere plebiscitarismo. Non è la Rivoluzione francese o lo stalinismo che ci dicono queste cose. Esse sono dentro il patrimonio teorico e storico dell'Occidente; per di più, nel momento in cui l'Occidente si integra con l'Oriente e forma un unico *milieu*, l'interazione diventa ancora più complessa, poiché il sistema asiatico interagisce fortemente sul sistema politico occidentale e lo modifica.

Un sindacalista non può star fuori da queste analisi, altrimenti è fuori dalla comprensione del sistema attuale. Questi sono i quattro blocchi teorici sui quali occorre in questo momento riflettere se si vuol attuare una trasformazione positiva dell'identità nell'attuale riorganizzazione sociale: la crisi dell'autoregolazione del mercato, la crisi del rapporto diritto/economia, il «ritorno» del lavoro e non la sua scomparsa, il «ritorno» della storia.

Il secondo blocco di ragionamento, invece, riguarda più direttamente la ripercussione che tutto ciò ha sulla specificità della nostra storia nazionale e che correttamente è stata assunta nel binomio Costituzione/lavoro. Assumendo la Costituzione e il lavoro come asse di questa ridefinizione dell'identità, occorre partire dalla constatazione che nella nostra storia Costituzione e lavoro hanno avuto una relazione speciale.

È del tutto evidente che se noi andassimo a discutere di aggiornamento dell'analisi dopo la crisi della globalizzazione in Inghilterra o in Francia, per non parlare degli Stati Uniti, nessuno parlerebbe di Costituzione, non sorgerebbe a nessuno l'idea di affrontare il problema del lavoro con riferimento alla Costituzione.

In questi casi l'orizzonte è il governo, non è la Costituzione. In Francia le mobilitazioni politico-sociali non avvengono in nome della Costituzione. La Francia ha avuto cinque Costituzioni dopo la grande rivoluzione; esse riguardano l'ordinamento dei poteri dello Stato (il governo, il Parlamento, il presidente della Repubblica, le modalità di elezioni, e di quella che noi chiamiamo la seconda parte), non il fondamento della Repubblica (quello è stato deciso una volta per sempre nel periodo 1789-1793). Invece, in Italia il nodo fondamentale sta nel rapporto tra Costituzione e lavoro. Questo è il primo elemento che bisogna comunicare nei nostri seminari e da cui oc-

corre partire. In Italia esiste questo tipo di rapporto così particolare giacché il lavoro ha dovuto legittimare costituzionalmente i propri diritti.

Questa non è una banalità, ma la sostanza della storia sociale e politica italiana. Infatti, se è stato necessario legittimare nella Costituzione il diritto del lavoro e i diritti sociali, cioè renderli immodificabili e indisponibili, vuol dire che questi diritti erano disponibilissimi e per lunghi anni di questi diritti si faceva «mercato politico», potevano esserci e non esserci. Il diritto del lavoro poteva tutelare, ma poteva non tutelare, la libertà di associazione poteva esserci e non esserci, si poteva scioperare e non scioperare, avere il contratto collettivo o non averlo, potevi avere il salario corrispondente al lavoro che facevi, uguale per uomo e donna, e potevi non averlo. Questa è la storia sociale di questo paese, dove il lavoro è stato sempre considerato un terreno di scontro sul quale era possibile agire per eroderne la stabilità, i diritti, il potere, le funzioni. La Costituzione è nella storia italiana, sostanzialmente, una sorta di sostituto dei grandi compromessi politici e sociali che sono alla base delle democrazie occidentali.

Quello che altrove si è ottenuto per via di compromesso politico, in Italia lo abbiamo dovuto fissare in maniera irrevocabile nella Costituzione, perché se il diritto è transeunte, e ovviamente si adegua alla realtà, anche la Costituzione si adegua alla realtà, ma nell'adeguarvisi mantiene una rigidità nei suoi principi costitutivi che gli derivano da un dato che il diritto non ha.

Il diritto non è un patto, il diritto è un atto unilaterale che in genere viene espresso da chi è più forte; le Costituzioni, invece, sono dei patti e, dunque, prevedono dei contraenti; la Costituzione italiana è un patto e uno dei contraenti del patto è il lavoro.

Il lavoro è il contraente principale della Costituzione perché il lavoro nella Costituzione fissa in maniera irrevocabile i propri diritti; naturalmente l'altro contraente sono le classi dirigenti, sono coloro, cioè, che storicamente hanno tentato di non riconoscere questi diritti, di camuffarli, di alterarli, di non applicarli quando la Costituzione è entrata in vigore.

Il lavoro è il contraente ed è per questo che l'articolo 1 recita: «La Repubblica è fondata sul lavoro». Nessuna Repubblica è fondata sul lavoro: la Repubblica americana prevede la felicità, la Repubblica tedesca è una Repubblica federale, quella francese è una e indivisibile; la nostra, invece, è fondata sul lavoro, e ci sono decine di articoli che riguardano in maniera esplicita la regolamentazione nella Costituzione dei diritti del lavoro, il

che fa del rapporto tra Costituzione e lavoro quello che i nostri padri costituenti definivano il carattere prescrittivo della Costituzione italiana.

Un altro aspetto da sottolineare è che la Costituzione italiana non è neutra, ossia garantisce a tutti le stesse cose, ma garantisce al lavoro una superiorità rispetto al capitale, assegnandogli quella che Di Vittorio nella sua relazione alla Terza sottocommissione definiva «primazia morale» e che determina l'assetto degli articoli principali della parte economica della Costituzione.

La nostra è una Costituzione nella quale non c'è equilibrio tra capitale e lavoro; il lavoro in essa è costrittivo rispetto al capitale; dell'impresa si parla in alcuni articoli, dei partiti si accenna nella parte politica, e questo sta a dimostrare che i valori della Costituzione, le regole fondamentali, traggono tutte origine dall'articolo 1, dal patto costituente fondamentale e, dunque, la Costituzione è un vincolo.

Questo non può essere ignorato quando si discute del se e come modificarla; infatti, se le Costituzioni si modificano tra i contraenti e il lavoro è uno di essi, occorre venire al punto e dire: «questo contraente c'è ancora o lo vogliamo togliere?». Questo è il nodo della riforma della Costituzione. Il punto difficile da risolvere è capire se quell'articolo 1 e il suo ordinamento sono ancora alla base del patto costituente o se, invece, vi deve essere un altro valore coesivo che lo va a sostituire, ma con chiarezza, affinché da essa scaturisca il sistema dei valori che regge la società. Infatti, se la società non è tenuta insieme dal lavoro bisogna capire da cosa è tenuta insieme, soprattutto in un paese come l'Italia, al fine di evitare la dissoluzione della comunità nazionale e una sua decostituzionalizzazione.

In particolare, in riferimento a questo passaggio, è importante che il formatore nel corso delle lezioni si soffermi sul caso italiano e sulle sue analogie con l'Est europeo, ossia con quei paesi nei quali identità nazionale e Costituzione rischiano di divergere e, dunque, di provocare con la crisi costituzionale anche quella della comunità nazionale.

Il secondo punto che occorre sottoporre con molta forza è che la Costituzione, proprio per questo suo carattere, è stata accettata in modo diseguale dalle diverse forze sociali; infatti, mentre le forze sociali che si richiamano sostanzialmente al capitale hanno mantenuto verso la Costituzione un atteggiamento di riserva, se non di lotta aperta, e hanno preferito crearsi una Costituzione materiale, il lavoro, invece, ha fatto della Costituzione il proprio programma. Pertanto, se dovesse prevalere la Costituzione materiale rispetto

a quella formale, cui la Cgil si attiene, si creerebbe un problema d'identità programmatica di carattere valoriale.

Alla fine di questo percorso didattico vorrei introdurre una riflessione sulla situazione attuale, partendo dalla rimessa in discussione del rapporto tra Costituzione e lavoro. La Costituzione e il lavoro così come sono declinati consentono di ampliare la rappresentanza del lavoro da parte del sindacato? Questo quesito che viene proposto ripetutamente da molti studiosi e forze politiche, che è volto a sostenere che solo accettando il cambiamento della Costituzione il sindacato può avere maggiore capacità di rappresentanza sui cosiddetti «nuovi lavori», contiene al suo interno un salto logico e un grossolano errore storico.

In realtà non c'è nessuna ragione concettuale o fattuale per cui la Cgil debba divorziare dalla Costituzione per rappresentare le ragazze dei call center o i giovani immigrati. Non riesco a leggere nella Costituzione nessun passaggio che in qualche modo renda impossibile alla Cgil allargare il proprio fronte sociale e nessun logico collegamento tra questi due elementi. Al contrario, c'è soltanto un dato storico: la Cgil ha sempre rappresentato il lavoro frammentato e soltanto per 10-15 anni è riuscita a rappresentare il lavoro nelle grandi fabbriche. La Confederazione generale del lavoro è nata sulla frammentazione, sul lavoro individuale, sul lavoro precario, sul lavoro delle poche unità e non su quello delle migliaia; essa è vissuta per gran parte dei cento anni a questo livello e, dunque, non c'è nel codice genetico della Cgil un'impossibilità strutturale in base ai suoi valori identitari ad allargarsi al nuovo modo di essere del lavoro. Pertanto l'allargamento della rappresentanza sociale, che costituisce il punto fondamentale nell'aggiornamento della sua identità, è sì una questione reale, ma che tuttavia non attiene al collegamento perverso tra Costituzione, la sua modifica e la capacità della Cgil, in quanto accetta di modificare la Costituzione, di diventare improvvisamente un sindacato aperto al «nuovismo» del mondo del lavoro.

Queste forme di «nuovismo» non esistono né storicamente né concettualmente; esiste, invece, un problema di adeguamento, aggiornamento e trasformazione dell'identità del sindacalista. E allora il quesito che va posto è: cosa è oggi un sindacalista? Questo è il quesito identitario che ha un suo fondamento attuale.

Vorrei, pertanto, chiudere indicando alcuni punti. Il primo elemento è legato ai caratteri del sindacalista oggi, ossia di quelle figure di rappresentanza che stanno nelle Camere del lavoro, nelle categorie e operano nella frontiera

del lavoro, della produzione e della società. Egli che profilo deve avere? Quale cultura o etica deve avere un sindacalista oggi? A riguardo nessuno può avere una risposta e i 20 mila delegati servono per capire e per comunicare, ma allo stesso tempo è indispensabile porre loro con molta chiarezza il problema e discuterne.

Il sindacalista, in una situazione di lavoro post-fordista, è essenzialmente una figura sociale, la sua rappresentanza non può essere una rappresentanza professionale; è nel codice identitario della Cgil – organismo confederale, territoriale, di categoria, ma non di mestiere – che tutte le strutture non rappresentano solo la specificità, ma anche tutte le complesse connessioni del lavoro all'interno di una filiera e di un'area produttiva. In un quadro simile il sindacalista riveste il ruolo, prima ancora che di agente sul mercato autoregolato, di un agente sul mercato sociale. Egli opera nel mercato sociale, sta nella società, nelle sue connessioni territoriali e oggi torna a rivestire quello che era il suo ruolo originario, ossia egli è la diretta espressione e rappresentanza di gruppi piccoli o grandi, ideologicamente omogenei o disomogenei e con diverse affiliazioni professionali.

La figura del sindacalista nasce con una funzione sociale poliedrica, è immerso nel contesto dal quale proviene; quindi, attualmente l'immedesimazione nel contesto, l'identificazione, ne rappresentano il nuovo carattere identitario. Il sindacalista tecnico è utile, ma questa è una funzione. La rappresentanza si forma su un altro terreno; il sindacalista deve essere omogeneo al contesto che lo esprime e non può essere altrimenti.

Su quest'ultimo passaggio la divaricazione con la rappresentanza politica è forte; mentre quest'ultima può anche esprimere un personale diverso per cultura, censo, reddito, collocazione, abitudini di vita, un sindacalista non lo può fare poiché si andrebbe a incrinare la ragione identitaria di un sindacato confederale. Il sindacalista deve stare dentro tutte le contraddizioni sociali e non può non stare nel suo territorio, nel suo luogo di lavoro, tra i problemi, anche i più disparati, che il lavoratore si trova di fronte; non può far finta di non sapere che il lavoratore può avere pulsioni xenofobe e vivere con diffidenza lo straniero – poiché non è vero che il lavoratore ha una naturale vocazione alla parità dei sessi e così via. Le contraddizioni sociali che il lavoro contiene devono trovare nella sua figura un punto di riferimento, il suo è un «mestiere» che diventa, dunque, molto complesso e difficile.

Le questioni etiche, di sicurezza e tutte quelle che travagliano e turbano la coscienza del lavoratore non hanno altre stanze di compensazione che non

nel sindacato. I lavoratori, quindi, devono trovare nel sindacalista inevitabilmente un interlocutore, non un risolutore. Senza questa connessione la figura del sindacalista ovviamente sfuma ed è lì che la crisi di rappresentanza assume livelli pericolosi.

Il sindacalista deve, inoltre, adottare il linguaggio giusto: la questione del mimetismo della lingua, del linguaggio come carattere identitario del comportamento, del riconoscimento del sindacalista è fondamentale. Egli deve riuscire ad adottare il codice linguistico corretto sia nei posti di lavoro sia nei quartieri, nei caseggiati e soprattutto nelle grandi periferie, dove si sono formati – come è ormai noto ai linguisti – codici di riferimento che hanno microcircuiti propri. Il sindacalista deve potersi muovere dentro questi microcircuiti, non li può né disprezzare né può imporre a essi il generico linguaggio della stampa nazionale, della televisione, dei documenti sindacali nazionali.

Inoltre, un altro elemento fondamentale va individuato nell'etica che il sindacalista deve avere. Egli deve avere un'etica, deve stare da una parte, usare il linguaggio semplice, deve poter parlare lo stesso linguaggio con la controparte padronale, con i lavoratori, con le istituzioni. Egli non può usare il linguaggio bifido, trifido e con ciascuno usare codici linguistici diversi, poiché creerebbe un corto circuito.

Il linguaggio e l'etica che il sindacalista deve avere devono essere unilineari e non radicali. Il sindacalista non è un capopopolo, colui che aizza la folla; storicamente non è mai stato così. Egli, al contempo, deve essere sempre presente: disciplinare, agitare, contrattare, secondo la situazione, ma ci deve stare. Il sindacalista deve essere identificato come una parte della società che esprime atteggiamenti, comportamenti, scelte che tendono a trovare le migliori soluzioni per chi rappresenta e, quindi, per i lavoratori. Questi sono alcuni elementi, ma su altri ancora si potrebbe tornare, che devono caratterizzare la figura del sindacalista.

Lavoro e sindacato oggi: specificità e relazioni

Ida Regalia

1. Premessa

Questa riflessione, che rientra in un dibattito generale sulla dignità del lavoro, ha come oggetto specifico la rappresentanza e l'organizzazione del lavoro oggi: per essere più precisi, di tutto il lavoro così com'è oggi, se riteniamo che tutto il lavoro, indipendentemente dal fatto che corrisponda a ciò che si pensa o si vorrebbe che fosse, abbia diritto a essere socialmente riconosciuto, valorizzato e rappresentato. Il fuoco dell'attenzione è dunque in primo luogo sul lavoro – o sui lavori, come da tempo ci ha suggerito di pensare Aris Accornero (1997) – sulle sue caratteristiche, la sua multiforme identità. E quindi, poi, sulle strategie possibili di rappresentanza per il sindacato.

Ma, appunto, com'è il lavoro oggi? Come si è trasformato? E perché porsi il problema della sua rappresentanza da parte del sindacato? Se facciamo in particolare riferimento alla Cgil, il tema può apparire in qualche modo fuori luogo, perfino un po' pretestuoso, dal momento che da sempre l'organizzazione si è posta l'obiettivo di rappresentare tutto il «mondo del lavoro», indipendentemente dall'adesione o meno dei singoli al sindacato, e senza alcuna preclusione aprioristica, senza porre particolari barriere o steccati in base al mestiere, alla categoria, al settore, alle caratteristiche personali dei lavoratori. Per quanto operativamente la confederazione si sia articolata in federazioni di categoria, la sua aspirazione – anzi, la sua identità – è sempre stata quella di una rappresentanza generale, inclusiva, poco specializzata, del lavoro in quanto tale, senza qualificazioni, come indicato dalla sua stessa denominazione.

Tuttavia, se guardiamo alle cose senza preconcetti, a partire dai dati di fatto, vediamo che non tutto il lavoro è effettivamente rappresentato, organiz-

* Ida Regalia è docente di Relazioni industriali comparate nel dipartimento di Studi del lavoro e del welfare dell'Università di Milano.

zato dal sindacato. Non tanto perché intenzionalmente non lo si voglia rappresentare¹, ma perché non è detto che tutto il lavoro così com'è, in un dato momento, venga per tempo visto, identificato e riconosciuto; soprattutto perché non è detto che ci si renda conto con sufficiente consapevolezza e tempestività che specifiche strategie di rappresentanza, che pur si vorrebbero di tipo universale, di fatto tendono a operare delle esclusioni, più o meno significative.

Anche nel momento in cui è stata massima la sua capacità di attirare il seguito dei lavoratori e di adoperarsi per fornire una protezione forte a lavoratori altrimenti deboli (gli operai comuni, non qualificati), ossia alla fine degli anni settanta, quando circa un lavoratore su due risultava iscritto alle organizzazioni confederali, il sindacato non era pienamente attrezzato da un punto di vista cognitivo e strategico a tener realmente conto degli interessi di ampi gruppi sociali, in particolare delle donne, che da qualche tempo stavano entrando massicciamente nel mondo del lavoro, ma la cui presenza rimaneva spesso nell'ombra. Ne era un segnale il sospetto che circondava, e che per molto tempo ha continuato a circondare, il part time, che era, e in parte è ancora, una modalità d'impiego tipicamente femminile, apprezzata dalle donne in quanto modo per conciliare (come si dice oggi, ma non si diceva una volta) tempo di lavoro e tempo di cura, specialmente in assenza di adeguati servizi sociali (Samek Lodovici, Semenza, 2004). Per lungo tempo, difatti, il sindacato italiano, come i principali sindacati europei (con l'eccezione di quelli scandinavi), ha considerato il part time come una forma d'impiego «minore», e come tale marginale, meno o non degna di tutela. E questo non tanto in ragione dell'oggettivamente più ridotto impegno temporale, ma in quanto soluzione che si pensava indicasse un minor interesse al lavoro e all'emancipazione che può aver luogo attraverso il lavoro, quasi una minor serietà di chi vuole/accetta di lavorare per un numero più limitato di ore rispetto all'orario standard.

In effetti, come per tutte le organizzazioni di rappresentanza, per il sindacato, e anche per la Cgil, individuare e stabilire i confini di chi si intende rappresentare, di quale sia il lavoro da rappresentare, costituisce una questione aperta, mai risolta una volta per tutte, che tende anzi a ripresentarsi periodicamente, di fronte ai mutamenti dell'economia e della società, sotto forma

¹ Ciò può in realtà avvenire e avviene più di quanto non si creda in diversi paesi europei, specie quanto più il sindacato è fortemente istituzionalizzato e riconosciuto.

di dilemma organizzativo (Regini, 1981), difficile da affrontare dal momento che in qualsiasi modo si cerchi di farlo si rischia di mettere a repentaglio aspetti fondamentali degli equilibri precedenti.

2. Gli effetti dei mutamenti a livello economico e politico

Ma cos'è, come si è trasformato, il lavoro oggi, rispetto al momento di massima capacità sindacale di attirare, di rappresentare i lavoratori, raggiunto verso la fine degli anni settanta? In generale possiamo dire che rispetto a prima il lavoro si è differenziato, scomposto, disarticolato secondo linee molteplici di demarcazione; è divenuto paradossalmente più cruciale e più invisibile; in taluni casi si è svalutato e ha perso di prestigio e considerazione sociale.

Il mutamento è, in primo luogo, da ricondurre alle trasformazioni che hanno interessato il sistema economico e delle imprese. È quindi una conseguenza della crisi del modo rigido di produzione standardizzata di massa, o fordista, incentrato sulla grande impresa manifatturiera, causata dalle fluttuazioni e dalla forte imprevedibilità della domanda sui mercati internazionali, e dalla necessità quindi di trovarvi delle alternative (Regini, Sabel, 1989). In connessione a questo, è da ricondurre all'importanza crescente che, al di là delle molte differenze tra la varietà delle soluzioni ideate per sopravvivere e svilupparsi dalle imprese, ha a poco a poco trasversalmente assunto il requisito dell'adattabilità e della flessibilità, nei modi di produzione e nell'utilizzo della forza lavoro (Regini, 1988). Ed è inoltre effetto del processo, a lungo meno visibile e apparentemente meno problematico, della terziarizzazione dell'economia e dell'occupazione, vale a dire dello sviluppo del settore dei servizi, soprattutto di quelli privati. Gli occupati nel settore terziario, o dei servizi, erano poco più del 40 per cento del totale all'inizio degli anni settanta; oggi sono ormai i due terzi del totale. Le ragioni di questo sviluppo sono molteplici, ma ciò che qui conta è che in questo modo emerge un settore dell'economia estremamente diversificato al proprio interno, in parte nuovo, e che spesso, soprattutto in molti dei comparti in cui si articola l'area dei servizi privati, si avvale di risorse umane estranee alla tradizione sindacale basata sulla solidarietà e l'azione collettiva.

Dal lato delle imprese, un effetto di queste trasformazioni è la tendenza diffusa alla diversificazione, al ridimensionamento, alla disarticolazione, alla

delocalizzazione delle strutture produttive compatte di un tempo, e poi alla loro riarticolazione e riconfigurazione in forme nuove e imprevedute, dai confini fluidi e mobili, tra loro collegate in costellazioni difficili da decifrare, il cui baricentro è spesso sfuggente o inaccessibile, e in cui può trovare nuove radici l'economia e il lavoro informale. Dato certo e visibile è peraltro la forte riduzione delle dimensioni delle imprese: il 40 per cento degli occupati in Italia appartiene oggi a imprese con meno di 20 addetti, alla gran parte delle quali non si applicano molte delle tutele di protezione del lavoro ottenute dai sindacati e fissate dalle leggi.

Dal lato del lavoro, un'importante conseguenza è l'emergere e il diffondersi di modalità di relazione con l'impresa che non hanno più necessariamente le caratteristiche della stabilità a tempo indefinito, dell'orario a tempo pieno, della dipendenza formale. Si tratta come sappiamo dei cosiddetti contratti di lavoro «atipici», o fuori standard (Accornero, Altieri, Oteri, 2001; Semenza, 2004), che sono divenuti una parte importante della condizione lavorativa in tutti i paesi europei, anche se con intensità diverse legate alle caratteristiche istituzionali e della legislazione del lavoro di ciascuno. L'Italia in questo quadro si caratterizza per un ricorso minore rispetto alla media europea del lavoro part time (che però è in crescita), per livelli sulla media (anzi, lievemente inferiori) per quanto riguarda le forme di lavoro temporaneo e per livelli nettamente superiori alla media del lavoro autonomo (che comprende le forme nuove dei contratti a progetto e delle collaborazioni, oltre al lavoro autonomo tradizionale).

In questo mutato contesto il lavoro è paradossalmente divenuto allo stesso tempo più cruciale e meno visibile; in ogni caso più differenziato, più mobile, instabile e disperso, intermittente: più «flessibile», per utilizzare il termine che nel linguaggio corrente riassume tutto ciò che, secondo i punti di vista, si auspica o si teme che avvenga (Sennett, 1998).

Il lavoro è divenuto più cruciale perché le imprese postfordiste, anche se in misura variabile, hanno bisogno più di prima dell'apporto attivo e consapevole dei lavoratori (delle «risorse umane»), smentendo le previsioni di segno opposto di chi aveva proiettato sul futuro quanto osservato nelle imprese del passato (Braverman, 1974). E lo è divenuto perché nel settore dei servizi (poveri o riccamente qualificati che siano), in modo particolare nel caso dei servizi immateriali dell'economia della conoscenza, il ruolo del lavoro, di chi presta appunto il servizio, è assolutamente centrale (Regalia, 1990), benché un po' curiosamente questo sfugga alla consapevolezza dei più, ma non

degli economisti, che hanno da sempre qualificato il terziario come settore ad alta intensità di lavoro.

Ma il lavoro è divenuto anche meno visibile, sia perché più di prima è disperso tra la pluralità dei luoghi di lavoro, spesso di piccola e piccolissima dimensione, e la molteplicità dei regimi di orario e dei contratti d'impiego dell'azienda flessibile; sia perché più di prima si colloca ai margini dell'impresa, tra il dentro e il fuori, tra la regolarità e l'irregolarità, così che tende a rimanere più nell'ombra e a essere meno facilmente identificabile, quindi anche raggiungibile. Anni fa, come amava sottolineare un sindacalista amico con lunga esperienza, per trovare i lavoratori bastava fare assemblee nelle aziende. Oggi questo metodo non è più adeguato: nelle assemblee se ne trovano alcuni; ma una grande parte sfugge, perché lavora in piccolissime imprese, perché è a lavorare altrove, perché lavora a distanza o a casa, perché fa orari di lavoro particolari, perché è un lavoratore straniero o in nero, comunque non in regola, o perché è legato da contratti particolari per cui non è visto, non si vede, come facente parte di quell'organizzazione.

Nell'insieme il lavoro è divenuto infine più instabile e più mobile, sia nel senso che frequentemente per lavorare ci si sposta dalla sede del luogo di lavoro o che si lavora per un datore diverso da quello da cui si è stati assunti, sia nel senso che sono aumentati i passaggi, volontari e involontari, tra posizioni lavorative (vedi Reyneri, 2005, pp. 36-38). È probabile che per fasi non indifferenti della vita lavorativa, se non per tutta, molti lavoratori più che appartenere a (e identificarsi con) specifiche aziende si definiscano in questa mobilità, in questi passaggi, tra ambienti e luoghi di lavoro.

Nella ridefinizione di com'è diventato il lavoro, oltre che fattori di tipo economico-produttivo, contano però anche le trasformazioni radicali che negli ultimi 20-25 anni hanno interessato il sistema politico istituzionale e il sistema del welfare. Il discorso è complesso. Qui è sufficiente fare un paio di cenni. Uno è collegato al tracollo del sistema tradizionale dei partiti all'inizio degli anni novanta, sull'onda di eventi interni (Tangentopoli) ed esterni (il crollo del muro di Berlino e il disgregarsi dell'Unione Sovietica e dei regimi socialisti dell'Europa orientale), che ha profondamente eroso le basi ideali e minato l'assetto ideologico da cui traevano legittimazione e radicamento la capacità di attrazione e la divisione di campo tra i sindacati.

Le ideologie – qui considerate nell'accezione neutra di insieme di valori e credenze condivisi di un gruppo di appartenenza, e non in quella negativa di mistificazione o travisamento della realtà perseguiti intenzionalmente

da un gruppo o classe dominante – costituiscono strumenti potenti di interpretazione della realtà e canali di comunicazione efficiente, economica, tra quanti vi si riconoscono. In quanto strumenti di interpretazione della realtà, svolgono funzioni di riordino e semplificazione della complessità. E in quanto canali di comunicazione basata su valori e credenze condivisi, permettono di aggiornare rapidamente le comuni visioni del mondo al di là degli interessi individuali in vista dell'agire. Più in generale, esse contribuiscono all'ordinamento e alla stabilizzazione dell'assetto delle appartenenze. Nonostante la retorica imperante sulla fine delle ideologie non è possibile farne a meno e qualche forma di ideologia viene in effetti di continuo ridefinita, poiché sarebbe impossibile leggere la realtà e vivere facendo solo e completamente riferimento alla logica del metodo scientifico e dell'accertamento empirico.

Negli anni novanta, con lo sfaldarsi della capacità di presa delle ideologie collegate al tradizionale sistema dei partiti e il diffondersi strisciante di altri insiemi di valori, diviene via via più instabile, meno identificabile e prevedibile di un tempo l'assetto delle appartenenze dei lavoratori ad ambiti dai valori e credenze condivisi. Diminuiscono le certezze e si allentano fortemente i legami di fiducia con le organizzazioni di riferimento tradizionali. Molto più di prima diventa per esse necessario ideare modi nuovi e continuativi di informazione e comunicazione basate su argomentazioni e dati di fatto.

Altro nodo cruciale è costituito dalle trasformazioni e dalle criticità che negli ultimi anni hanno riguardato le politiche sociali e il sistema di welfare.

Nel caso italiano il sistema di protezione sociale si è sviluppato in modo distorto, oltre che in ritardo e in modo limitato, rispetto agli altri paesi dell'Europa occidentale (Ferrera, 2006). Una prima distorsione, di tipo funzionale, riguarda la composizione della spesa, e quindi delle prestazioni: gran parte della spesa è infatti assorbita dal sistema pensionistico, mentre fortemente più esigua è quella dedicata a fronteggiare la disoccupazione, a sostenere la famiglia, a contrastare l'esclusione sociale. Una seconda distorsione, di tipo distributivo, riguarda i netti divari di protezione che, all'interno delle varie funzioni di spesa, si registrano tra diverse categorie occupazionali; e quindi tra categorie molto garantite (i dipendenti delle grandi imprese e delle amministrazioni pubbliche), categorie garantite in modo limitato (dipendenti delle piccole imprese o di settori tradizionali quali l'agricoltura e l'edilizia, piccoli lavoratori autonomi e piccoli commercianti, lavoratori atipici), categorie non garantite (lavoratori del sommerso, irregolari). Una terza di-

storsione riguarda le caratteristiche dei programmi di protezione sociale attivati, tra cui prevalgono infatti le politiche di tipo passivo, basate su trasferimenti di tipo monetario agli individui in caso di difficoltà, rispetto alle politiche attive, basate sulla predisposizione di servizi cui ricorrere per superare le difficoltà, o per farvi comunque fronte in modo organizzato. Col tempo è inoltre divenuta evidente l'inesistenza di politiche per molti problemi nuovi, tra cui quello particolarmente cruciale dell'immigrazione.

È in conseguenza a questi limiti e distorsioni che le difficoltà e i ritardi a entrare nel mercato del lavoro, ad acquisire autonomia, a uscire dalla famiglia d'origine, formarsi una famiglia propria e avere dei figli, da parte di molti giovani e donne, per i quali spesso il legame con la famiglia d'origine costituisce la principale forma di ammortizzatore sociale cui rimanere pertanto aggrappati a lungo, non sono semplicemente un fatto culturale, da paese mediterraneo. Sono dinamiche sociali che poggiano su basi strutturali e su ragioni di tipo economico legate all'insufficienza e inadeguatezza delle politiche sociali di fronte al mutamento (Saraceno, 2003).

Più in generale, l'effetto dell'operare dell'attuale sistema di politiche di protezione sociale è stato quello di accentuare e sancire un processo di diversificazione a più livelli delle posizioni e degli interessi all'interno del mondo del lavoro: diversità tra generazioni, diversità in base al genere o in base alla provenienza geografica, diversità in base al contratto d'impiego, diversità in base alle caratteristiche, dimensioni e collocazione dell'impresa di appartenenza o di riferimento. Che tutto questo sollevi difficili problemi di rappresentanza è del tutto evidente.

Un ultimo cenno alla questione del lavoro nell'amministrazione pubblica. Qui, com'è noto, a partire dagli anni novanta è stata avviata un'ampia riforma, volta a ridefinire i rapporti tra amministrazione e politica e a rivalutare la qualità del rapporto con gli utenti-clienti, attraverso la ricerca dell'efficienza, dell'economicità di gestione, di una maggior valorizzazione della professionalità e delle competenze del personale, in un quadro di privatizzazione del rapporto di lavoro, entro cui le condizioni dei lavoratori pubblici hanno incominciato a essere progressivamente modificate. Il fatto tuttavia che la riforma non abbia avuto gli esiti sperati, e che da tempo sia oggetto di aspre critiche a livello politico e nell'opinione pubblica, ha contribuito a diffondere un'immagine fortemente sfavorevole e socialmente svalutata del lavoro nel settore pubblico, di recente estesa anche al mondo del sistema scolastico e dell'istruzione pubblica superiore e universitaria.

3. Gli effetti dei cambiamenti del contesto sociale

Per comprendere com'è mutato il lavoro che il sindacato si trova a rappresentare non meno importanti sono i cambiamenti che riguardano il contesto sociale e i comportamenti, gli orientamenti e le attese dei lavoratori stessi cui il sindacato si rivolge. Questi cambiamenti sono in gran parte legati a quelli di cui abbiamo già detto: sono in altri termini legati alle trasformazioni dell'economia e della politica. Ma non dipendono solo da esse.

Dai mutamenti del sistema economico-produttivo e del sistema normativo che l'ha accompagnato sono ad esempio in gran parte strutturate le diverse esigenze e domande dei lavoratori con contratti fuori standard rispetto a quelle dei lavoratori con contratti standard; o dei lavoratori immigrati rispetto a quelle dei lavoratori autoctoni; o dei lavoratori del sommerso o delle microimprese rispetto a quelle dei lavoratori regolari e delle imprese medio-grandi; o ancora quelle delle diverse professioni a elevata o bassa qualifica dei nuovi settori dei servizi rispetto a quelle delle qualifiche operaie e impiegate nei settori dell'industria e dei servizi tradizionali.

Mentre ai mutamenti e alle difficoltà che hanno interessato il sistema politico-istituzionale e del welfare si possono ricollegare la diffusione tra i lavoratori di sentimenti di distacco e disinteresse nei confronti del sindacato oltre che della politica, il venir meno della capacità di attrazione di parole d'ordine chiare e condivise, l'emergere di un diffuso senso di incertezza che, più che su base professionale, accomuna i lavoratori sulla base dell'età o del genere o della provenienza, il consolidarsi di un divario di orientamenti e comportamenti tra lavoratori del settore privato e del settore pubblico.

Tuttavia altre dinamiche, che si intrecciano con le prime, dipendono piuttosto da cambiamenti che hanno luogo – come dicevamo – a livello del sistema sociale. I più rilevanti sono quelli dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dei mutamenti a livello demografico che tendono a esservi associati, dell'innalzamento dei livelli di istruzione, del rapido sviluppo dei movimenti migratori. Si tratta di dinamiche che sono in larga misura congruenti con le mutate esigenze del sistema economico. Il forte sviluppo infatti del settore dei servizi crea opportunità entro cui trova più agevolmente spazio l'offerta di lavoro femminile. L'aumento della domanda di lavoratori polivalenti, con competenze elevate e di tipo trasversale, come richiesto dalle nuove produzioni della specializzazione flessibile, dai settori high-tech e dall'economia della conoscenza, richiede un'offerta con creden-

ziali educative superiori. Si aprono d'altro canto ampi spazi anche per un'offerta di lavoro disposta ad adattarsi a nuove e vecchie mansioni dequalificate o faticose, come avviene nel caso dei lavoratori immigrati.

Ma sarebbe riduttivo e fuorviante interpretare i cambiamenti dei comportamenti lavorativi delle donne, o le tendenze all'aumento della domanda di istruzione delle famiglie, o gli sviluppi di progetti migratori verso il nostro paese da parte di un numero crescente di cittadini di altri paesi semplicemente in termini di risposta ai mutamenti della domanda di lavoro da parte delle imprese. Si potrebbe anzi rovesciare il ragionamento e ipotizzare che siano spesso al contrario i mutamenti delle caratteristiche e delle propensioni dell'offerta di lavoro a rendere possibili i mutamenti della domanda.

In effetti i mutamenti che hanno luogo a livello di sistema sociale corrispondono a tendenze che hanno anche radici proprie e rispondono a logiche proprie, collegate ai valori e alle aspettative degli individui all'interno dei diversi ambienti cui appartengono e in cui si riconoscono, e che non necessariamente risultano sempre coerenti con le esigenze del sistema economico. I *mismatch* nell'incontro tra domanda e offerta nascono spesso da questi disallineamenti.

In primo luogo, tendono a diffondersi più d'un tempo orientamenti di tipo individualistico, e non solo tra le figure impiegate e tecniche, per le quali questo era stato sempre più vero che tra gli operai.

Con l'aumento dei livelli di istruzione, infatti, aumenta specie tra i giovani la capacità, o comunque il desiderio, di far da sé, individualmente, senza dipendere dalle indicazioni e dai suggerimenti di altri, senza confondersi o allinearsi per quanto possibile con altri, salvo quelli con cui si sceglie intenzionalmente di farlo (il gruppo degli amici, dei pari). Ciò riguarda il rapporto con il lavoro, di cui si apprezza soprattutto la dimensione dell'autonomia; e riguarda le relazioni con l'impresa, nei cui confronti ci si sente tutto sommato in grado di tener testa da soli. E riguarda anche il rapporto con il sindacato, di cui spesso non si sa molto, di cui è probabile si abbia anzi un'immagine deformata e di cui in genere si ritiene di poter fare a meno².

² Si noti che la maggior propensione dei più giovani e più istruiti a far da sé è un dato comune, riscontrato in tutti i paesi più evoluti, anche in quelli in cui la tradizione a iscriversi al sindacato è più elevata e fa anzi parte di una cultura radicata, come nel caso dei paesi scandinavi (Madsen, 1997; Allvin, Sverke, 2000).

In secondo luogo, diventano più importanti di un tempo le dimensioni di tipo espressivo e di realizzazione di sé attraverso il lavoro. In parte questo aspetto è legato al precedente, ma non vi si sovrappone totalmente. Qui abbiamo in mente in modo particolare i mutamenti degli orientamenti verso il lavoro delle donne.

Con l'aumento, per quanto ancora insoddisfacente, della partecipazione femminile al mercato del lavoro è infatti progressivamente aumentato anche il desiderio di realizzazione e affermazione di sé sul lavoro tra le donne. Si è in questo modo attenuata la tradizionale differenziazione tra maggior propensione a una concezione espressiva e realizzativa del lavoro tra gli uomini e maggior propensione a una concezione strumentale del lavoro tra le donne. In altri termini, aumenta l'importanza del lavoro per le donne, e non solo quale strumento per ottenere un reddito – il che è comunque già molto per quante erano state socializzate a un modello di divisione dei compiti che per esse prevedeva sostanzialmente il lavoro di cura. Con questo non ci si sta tanto riferendo al fenomeno, quantitativamente ancora esiguo, delle donne in carriera, ma all'insieme ampio di quante hanno un lavoro, anche non a tempo pieno o non con contratti a tempo indeterminato, che si tengono stretto come un bene importante su cui fondare stabilmente la propria autonomia e autostima.

Gli effetti dell'aumento dell'importanza realizzativa del lavoro per quanto riguarda il rapporto con il sindacato sono probabilmente ambivalenti. Da un lato ci si può attendere un aumento dell'interesse di molte donne per il sindacato parallelamente a un aumento dell'importanza da esse attribuita al lavoro quale propria dimensione stabile e non più solo occasionale. In Italia la scarsità dei dati in merito rendono difficile valutare questa ipotesi. Ma nei paesi europei in cui il dato è disponibile, negli ultimi anni si osservano i segnali di un aumento delle adesioni al sindacato tra le donne, talvolta in controtendenza con quanto avviene tra gli uomini. D'altro lato ci si può attendere che, accanto a un maggior interesse, emergano anche domande esigenti al sindacato perché faccia la sua parte in modo da rendere possibile il continuare a godere del bene di poter lavorare. In questa prospettiva non sono tanto, o soltanto, le tradizionali misure per garantire la sicurezza del lavoro a essere richieste, ma strategie nuove e su misura, in grado di favorire il più possibile, nelle circostanze date, la conciliazione tra vita e lavoro.

In terzo luogo, ed è un mutamento che avviene in modo poco avvertito, quasi impercettibile, aumenta l'accettazione sociale, e forse anche l'approva-

zione, dei modi di lavorare diversi da quelli tradizionali, «regolari», di tipo standard. E ciò nonostante che nel discorso pubblico essi siano solitamente qualificati negativamente come lavori «precari».

Questa disponibilità riguarda il lavoro degli immigrati. Ma riguarda anche il modo di guardare il lavoro di molti altri che, per le ragioni personali più varie, non disdegnano, e possono persino temporaneamente preferire, forme lavorative diverse da quelle del lavoro a orario pieno con assunzione a tempo indeterminato. Giovani che studiano, madri lavoratrici con bimbi piccoli, lavoratori prossimi all'età della pensione, neodiplomati o neolaureati che intendono misurarsi con qualche esperienza lavorativa temporanea prima di mettersi nell'ottica di cercare/accettare posizioni stabili, o anche altre figure di lavoratori che intendono cambiare e prepararsi a un'attività diversa ne costituiscono alcuni degli esempi possibili.

Con questo non si vuol certo chiudere gli occhi di fronte al fatto che in un numero assai ampio di casi il poter disporre solo di contratti di lavoro brevi e dalle prospettive incerte costituisca un forte impedimento al raggiungimento dell'indipendenza economica: il che, in assenza di politiche sociali adeguate, è alla base di quei ritardi nell'entrare pienamente nella vita adulta attiva di cui s'è detto. L'aumento anche da noi del fenomeno dei cosiddetti *working poor*, ossia di quanti pur disponendo di un lavoro sono in condizioni di povertà, è in larga misura connesso alla diffusione di lavori precari.

Tuttavia ciò non vale per tutti. Come viene spesso messo in luce da studi empirici e dall'osservazione pratica di molti sindacalisti, vi è un'area di persone che, talvolta con una certa sorpresa degli osservatori, afferma di convivere abbastanza bene nell'immediato con condizioni di lavoro che implicano rischio e insicurezza, ma che offrono altri vantaggi di volta in volta particolarmente apprezzati, quali maggiore autonomia nella gestione dei tempi di lavoro, o maggior autonomia sul lavoro *tout court*, o al contrario minor responsabilità, minor necessità di identificarsi con un lavoro che è gradito appunto perché provvisorio.

Ciò che fa la differenza tra i casi in cui occasioni di lavoro temporanee o flessibili sono apprezzate e quelli in cui le stesse occasioni di lavoro vengono viste come precarie è se esse sono volute, scelte, o comunque accettate di buon grado in relazione a particolari esigenze personali, o se invece sono subite in quanto non appaiono disponibili soluzioni migliori (Semenza, 2004). È però evidente che l'esistenza di questa diversità di valutazione e di esigen-

ze, dal lato dei lavoratori, richiede strategie di rappresentanza, dal lato del sindacato, che siano in grado di tenere conto delle differenze e non di negarle in nome di una mal posta necessità di uniformare le regole. In particolare, ciò sembra suggerire che è soprattutto nella direzione di aiutare a realizzare il più possibile l'incontro tra lavoro svolto e lavoro desiderato che occorrerebbe impegnarsi.

In definitiva, i mutamenti nelle attese, negli orientamenti, nelle preferenze dei lavoratori che trovano la loro radice in alcune delle trasformazioni profonde in atto all'interno della società si intrecciano in modo complesso con le tendenze e le dinamiche che hanno origine a livello dell'economia e della politica, di cui s'è prima detto. Essi svelano, almeno in parte, prospettive diverse da quelle attese, talvolta sorprendenti, che senza dubbio richiedono al sindacato un ampio sforzo di ripensamento del proprio modo di rispondere al mondo che sta cambiando.

4. E il sindacato?

Volgiamoci infine all'altro lato di questa riflessione: quello che riguarda il terreno delle azioni intraprese dal sindacato per tutelare il lavoro, in particolare le dinamiche nuove che lo interessano.

In proposito occorre dire che gli studi e le considerazioni basate su dati di ricerca sono fortemente carenti. Sulla base tuttavia di una ricognizione condotta di recente da chi scrive³, a differenza di quanto spesso si pensa, è senz'altro possibile osservare che negli ultimi tempi si sono moltiplicati gli esempi e le sperimentazioni di iniziative e programmi che corrispondono a una ricerca da parte del sindacato di modi nuovi di affrontare le trasformazioni in corso. Si tratta di iniziative e programmi in cui si è variamente provato ad aggiornare, diversificare opportunamente, reimpostare le strategie precedenti di rappresentanza, evitando invece la via più semplice, ma alla lunga perdente, della resistenza o dell'opposizione in blocco. Da questo punto di vista è probabile che in un confronto con i movimenti sinda-

³ Il riferimento è al nostro *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, di prossima pubblicazione presso Ediesse. Colgo l'occasione per segnalare che questa riflessione si basa ampiamente su alcune parti di quello studio. E a quello studio si rimanda per una esemplificazione delle iniziative sindacali.

cali degli altri paesi occidentali quello italiano ne uscirebbe particolarmente bene quanto a immaginazione e capacità ideativa.

Si possono segnalare tuttavia tre limiti principali a quanto appena detto. Uno è quello della frammentazione e dispersione delle iniziative, che spesso sono l'esito dell'intraprendenza – specie all'interno di situazioni locali circoscritte – di singoli individui o di piccoli gruppi di sindacalisti. Di per sé questo non è negativo. Che nelle fasi di trasformazione la ricerca di soluzioni più adeguate di quelle tradizionali avvenga in larga misura dal basso, nei luoghi in cui l'addensamento di risorse, umane e non, più facilita l'innovazione attraverso la sperimentazione, è del tutto ovvio e può condurre a risultati molto positivi. Il rischio è però che le soluzioni e le idee positive nuove rimangano circoscritte alle circostanze specifiche che le hanno favorite, senza diventare stimoli per un'innovazione consapevole di ampio respiro. In altri termini, il rischio è che vi siano tanti episodi di innovazione localizzati, ma che la linea che ne emerge, quella che si vede e che viene di fatto comunicata all'esterno, rimanga sostanzialmente quella di prima, dando l'impressione che nulla stia cambiando.

Un secondo limite, collegato al primo, ma non coincidente con esso, è la segmentazione o compartimentazione delle iniziative. Si osserva infatti una tendenza diffusa a individuare soluzioni nuove a specifici aspetti dei nuovi problemi aggiungendole alle prassi precedenti, senza trarne invece fino in fondo le implicazioni possibili, cercando quindi di reimpostare in un'ottica coerente d'assieme i modi di affrontare i punti critici. Se è evidente che è più facile e più realistico affrontare i problemi uno per volta, isolandoli dal resto, è anche vero che agendo su singoli segmenti alla lunga si creano disparità di trattamenti e disuguaglianze nelle tutele (dei giovani rispetto ai più anziani, dei lavoratori in nero rispetto a quelli dell'economia formale, del personale delle grandi aziende rispetto a quello delle piccole, e così via), per quanto si possa trattare di disuguaglianze non volute ed estranee alle intenzioni dei rappresentanti.

Un terzo limite riguarda invece ciò che non compare o non è a fuoco nell'agenda sindacale. In altri termini, ha a che fare con i temi e i problemi che non vengono messi all'ordine del giorno e che più o meno consapevolmente ne restano esclusi. Tra gli esempi possibili, è forse un po' sorprendente la scarsa attenzione che nel discorso sindacale viene posta alla dimensione sopranazionale e transnazionale della rappresentanza. Se il sistema di rappresentanza sindacale si è storicamente consolidato come sistema di dimensio-

ne eminentemente nazionale, con lo sviluppo delle aziende multinazionali, la crescente integrazione dei mercati e la costruzione dell'Europa questa dimensione è diventata un po' stretta. L'istituzione dei consigli aziendali europei, o lo sviluppo di prassi di confronto e/o coordinamento transnazionale di aspetti delle condizioni d'impiego dei lavoratori di settori produttivi analoghi sono alcuni esempi di una trasformazione potenzialmente dirompente dello scenario su cui il sindacato opera, di cui non sembra ci sia però molta consapevolezza, se non tra gli addetti ai lavori, e che comunque rimane relegata ai margini.

I primi due limiti riguardano i modi di rispondere al mutamento, il terzo riguarda l'individuazione di ciò che cambia. Nel primo caso il rischio per il sindacato è quello della scarsa capacità di generalizzare, e rendere pertanto visibili e comunicabili, le risposte positive messe in atto: è, in altri termini, il rischio di una scarsa rilevanza della propria azione più innovativa. Nel secondo caso il rischio è quello di concorrere, paradossalmente e contro ogni intenzione, a consolidare o produrre assetti di disuguaglianza: è il rischio di produrre effetti perversi. Nel terzo caso il rischio è quello della sottovalutazione del mutamento e quindi di una carenza d'iniziativa dagli effetti futuri imprevedibili.

C'è infine un ultimo punto che ci sembra indispensabile sottolineare. È quello della divisione tra i sindacati, che costituisce un elemento che complica sistematicamente le possibilità di reimpostare in modo innovativo e virtuoso il rapporto con i rappresentati. Con ciò non si intende dire che una situazione di pluralismo non possa avere pregi, o che si auspichi una qualche forma di monopolio autoritario e a senso unico della rappresentanza. Il fatto è che una situazione di pluralismo competitivo senza regole favorisce i comportamenti opportunistici dei lavoratori e delle organizzazioni, rallentando e rendendo tortuoso il cammino dell'innovazione.

5. Quali prospettive di mutamento

È indubbio che l'evoluzione verso un ampliamento significativo della capacità di rappresentanza del sindacato, così che esso diventi realmente più capace di essere punto di riferimento per tutti i lavoratori di oggi, non può avvenire semplicemente continuando a fare quanto si è finora fatto, nonostante i tanti, tantissimi, risultati positivi raggiunti. Essa richiede un sovrappiù di

iniziativa da parte del sindacato e, prima ancora, una disponibilità a guardare con occhio assieme benevolo e critico ai tentativi e programmi di miglioramento che sono stati fin qui messi in atto.

Di solito non si presta molta attenzione a quest'ultimo punto. Esso costituisce invece, a mio avviso, un buon punto di partenza, forse l'unico, per poter realisticamente innovare. Una posizione radicalmente, pregiudizialmente severa se non negativa nei confronti degli stili d'azione fin qui adottati lascia intendere, infatti, che occorrerebbe cambiare tutto o quasi, che non vi sia in fondo nulla che si possa realmente salvare, al punto da rendere impossibile e irrealistico un qualsiasi mutamento, salvo che non sia indotto forzatamente dall'esterno. D'altro lato, una visione superficialmente, programmaticamente possibilista, pronta a giustificare qualsiasi modo d'agire, lascia intendere che non vi sia al contrario nulla di importante da cambiare e che quindi un problema di mutamento non sussista affatto.

Al di là del pessimismo distruttivo e inerte e dell'ottimismo vacuo e illusorio (Hirschman, 1991), per innovare occorre un orientamento allo stesso tempo volto a individuare e far tesoro di ciò che di nuovo e che va bene c'è già da qualche parte, e si potrebbe quindi opportunamente estendere altrove, e a valutare con attenzione ciò che non va e richiede soluzioni diverse, da ideare. In termini operativi, questo è l'orientamento essenziale perché si possa sviluppare un processo di innovazione basato sul metodo della sperimentazione consapevole: e quindi su un'analisi critica della situazione in atto, sull'individuazione di soluzioni possibili a partire da quelle già sperimentate, sul monitoraggio e poi la valutazione sistematica dei risultati, sulla correzione infine di quanto non ha funzionato e la generalizzazione di quanto si è rivelato soddisfacente.

Uno dei vantaggi di una logica di innovazione che si basi sulla sperimentazione, la valutazione e la generalizzazione dei risultati positivi è quello di mettere in moto più processi a più livelli, che costituiscono già di per sé un primo passo per la soluzione delle difficoltà e dei limiti da superare.

Uno di questi processi è l'incremento che occorre attuare della comunicazione e della discussione all'interno di ciascuna organizzazione, e tra le organizzazioni: il risultato prevedibile è una migliore valorizzazione dell'apporto dei responsabili sindacali ai vari livelli, a partire dal basso, e probabilmente un miglioramento dei rapporti tra sindacati. Un altro è il coinvolgimento attivo periodico non solo dei dirigenti sindacali, dei quadri, dei delegati, ma anche dei lavoratori, anzi, dei vari gruppi di lavoratori: ne può derivare una

più fluida interazione con i rappresentati, una più chiara comprensione delle loro attese e preferenze, un aumento della trasparenza dell'informazione sulle iniziative sindacali. Un altro ancora è un aumento dell'interazione sistematica con le controparti, private e pubbliche, intorno a fatti concreti, per individuare soluzioni praticabili e aumentare la capacità di influire in modo efficiente a vantaggio dei rappresentati e per il buon funzionamento dei processi produttivi.

Un secondo grande vantaggio di una ricerca del mutamento attraverso la sperimentazione è che permette di valorizzare le esperienze disperse positive esistenti, anche quelle sorte un po' casualmente, dando loro visibilità, prospettive, durata, così da superare i rischi dell'irrelevanza; permette di fornire inoltre un contesto entro cui la varietà delle soluzioni emerse può concorrere alla definizione di approcci nuovi e più adeguati dell'azione di rappresentanza.

Ma rappresentanza di chi? E su quali terreni? Se spostiamo il discorso dal come muoversi all'individuazione degli obiettivi cui dare priorità, ci sembra che i principali problemi cui vada trovata soluzione siano principalmente di due ordini. Il primo può essere definito sinteticamente «rappresentanza delle diversità», il secondo «rappresentanza nelle transizioni». In entrambi i casi occorre aggiungere un'attenzione nuova alla dimensione spaziale dei processi.

In relazione al primo ordine di problemi, il punto non è tanto l'individuazione dei modi migliori per dar adeguatamente voce di volta in volta agli interessi delle donne, dei giovani o degli anziani, degli immigrati, dei lavoratori con contratti non standard o che lavorano in nero, come finora si è già cercato di fare con successi variabili. Ciò cui mirare è piuttosto la costruzione, per tentativi e per tappe, di un approccio che permetta di rappresentare entro un ampio e articolato quadro unitario nuovo l'insieme delle diversità esistenti, senza negarle o volerle eliminare d'autorità, ma rispettando le differenze tra gli individui e le loro specifiche preferenze.

Lo studioso britannico Richard Hyman, rifacendosi a una distinzione elaborata dal grande sociologo francese Émile Durkheim, ne ha parlato come dell'affermarsi della logica della solidarietà «organica», basata sulla integrazione dei diversi, tipica di una società evoluta (e, potremmo dire noi oggi, di un'economia globalizzata, postfordista), rispetto alla logica della solidarietà «meccanica», basata sulla aggregazione degli eguali, tipica di una società più semplice (e di un'economia fordista) (Hyman, 2005). Un esempio di come

questo possa avvenire è suggerito dallo stesso Hyman, quando scrive: «per i sindacati la sfida diventa così lo sviluppo di forme di regolazione che definiscano una solida cornice all'interno della quale i lavoratori possano esercitare una vera capacità di scelta. Ciò significa stabilire quali regole debbano essere fondamentali e universali, quali secondarie e discrezionali. Ciò significa ridefinire la flessibilità, respingendo quella che coincide con la precarietà e la vulnerabilità e accogliendo quella che coincide con il diritto di scegliere in una cornice globale di tutela. Questa sarebbe un'espressione di solidarietà autenticamente organica: una combinazione di protezione universale e di opportunità individuale» (Hyman, 2005, p. 33).

Più in generale – e con questo entriamo nel secondo ordine di problemi che abbiamo indicato – il terreno più appropriato su cui provare a combinare protezione universale e opportunità individuale è quello delle transizioni sul mercato del lavoro, che variamente segnano la vita lavorativa di ciascun individuo: transizioni dalla fase dell'istruzione a quella del lavoro (per il mercato) e viceversa; transizioni da un posto di lavoro a un altro, o da una posizione lavorativa a un'altra all'interno dello stesso posto; transizioni dalla condizione di occupato a quella di disoccupato in cerca di occupazione; transizioni da un tipo di contratto a un altro, o da chi intende muoversi da una posizione di lavoro sommersa a una regolare, o dal lavoro in un paese a un altro; transizioni dal lavoro per il mercato al lavoro di cura e viceversa, o dalla vita «attiva» a una condizione «inattiva» spesso ricca di altre attività.

La sfida per il sindacato diviene dunque quella di ampliare progressivamente l'orizzonte dell'iniziativa, spostando il fuoco dell'attenzione dalla difesa del posto di lavoro o di una specifica condizione lavorativa, comunque definita, alla promozione di modi di regolare e fornire solida tutela a tutte le svariate forme di transizione sul mercato che interessano gli individui e che sono richieste dall'attuale modo di funzionare dei sistemi produttivi, nazionali e transnazionali. In questo modo il sindacato si ritroverebbe a diventare nuovo importante punto di riferimento per ciascun lavoratore nei momenti diversi del suo percorso, della sua carriera lavorativa, e interlocutore prezioso per le imprese e per le istituzioni.

I due ordini di problemi sono evidentemente tra loro collegati e complementari. Il primo in un'ottica trasversale riguarda le diversità tra gli individui sul mercato del lavoro in un momento dato, l'altro in un'ottica dinamica riguarda la variabilità delle condizioni di ciascun individuo nel suo iter lavorativo. In entrambi i casi c'è infine, come dicevamo, un problema di orizzon-

te spaziale di cui tener conto; anzi, di diversa ampiezza degli orizzonti spaziali secondo i casi rilevanti.

È indubbio che una prospettiva di innovazione e ampliamento dell'iniziativa sindacale attraverso una logica di sperimentazione consapevole, volta alla rappresentanza delle diversità e alla rappresentanza nelle transizioni, tende a trovare il proprio primo radicamento a livello locale: dentro e ancor più attorno alle imprese cui appartengono o attorno cui orbitano i lavoratori di un dato territorio. È qui infatti che è possibile entrare in contatto con coloro che si intende rappresentare a partire dalle loro specificità. Ci si può pertanto attendere che fondamentale diventi l'attività catalizzatrice, di coordinamento e riferimento, delle strutture orizzontali locali dei sindacati, come del resto sembra stia già in molti casi avvenendo.

Ed è ripartendo da questa rinnovata centralità della dimensione territoriale dell'azione che potrebbero essere infine ricostruite le connessioni con gli altri livelli dell'iniziativa dei sindacati, delle imprese, delle istituzioni, in una prospettiva – regionale, nazionale, sopranazionale – più ampia.

Bibliografia

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C. (2001), *Il lavoro flessibile*, Roma, Ediesse.
- Allvin M., Sverke M. (2000), *Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization*, in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 21, pp. 71-95.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York-Londra, Monthly Review Press (tr. it. *Lavoro e capitale monopolistico*, Torino, Einaudi, 1978).
- Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Hirschman A.O. (1991), *Retoriche dell'intransigenza. Perversità, futilità, messa a repentaglio*, Bologna, Il Mulino.
- Hyman R. (2005), *Democrazia e solidarietà*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 29-34.
- Madsen M. (1997), *The Relationship between Working Life and Individualisation: a Study among Danish Trade Union Members*, in *Work, Employment & Society*, vol. 11, n. 2, pp. 197-217.

- Regalia I. (1990), *Al posto del conflitto. Le relazioni di lavoro nel terziario*, Bologna, Il Mulino.
- Regini M. (1981), *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Regini M. (a cura) (1988), *La sfida della flessibilità*, Milano, Franco Angeli.
- Regini M., Sabel C. (a cura di) (1989), *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2 voll.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (2004), *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Milano, Franco Angeli.
- Saraceno C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Semenza R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro*, Roma, Carocci.
- Sennett R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W.Norton (tr. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999).

L'immagine e la comunicazione del lavoro

Luigi Martini

1. La manifestazione e i media

Quando ho cominciato a lavorare a *Rossa*, la mostra sull'immagine e la comunicazione del lavoro dal 1848 ai nostri giorni, avevo di fronte un tempo lungo da analizzare, un secolo e mezzo nel corso del quale una nuova classe sociale si era andata formando e organizzando con un obiettivo preciso, quello di diventare protagonista di una nuova era per costruire una nuova società.

L'idea che mi ha guidato nella realizzazione delle produzioni visive del Centenario della Cgil è stata: il valore e la qualità dell'avvento e dell'affermazione di una nuova classe sociale si misura dalla sua capacità di lasciare segni visivi nuovi e originali nella storia. È avvenuto per tutte le classi che hanno segnato il mutare della storia: nell'arte, nell'architettura, nell'urbanistica, nella letteratura, nella fotografia o nel cinema.

Non si potrebbe elaborare una storia compiuta sulle classi sociali che si sono affermate e che hanno dominato nel Rinascimento senza prendere in considerazione i segni visivi che grazie alla loro azione economica, istituzionale, militare, di indirizzo e promozione, hanno impresso alla storia: nelle arti, nelle architetture, nell'urbanistica, nella letteratura. La stessa considerazione vale per le altre classi sociali, e anche per la storia di grandi fenomeni culturali e di pensiero religioso¹.

Ovviamente i segni visivi non sono l'unica unità di misura né la principale per verificare il peso specifico delle diverse classi sociali nella storia. La natura e l'estensione dei diritti proposti o conquistati, l'idea e l'orga-

* Luigi Martini è studioso di arte moderna e contemporanea e in particolare del rapporto tra arte e lavoro.

¹ Non si potrebbe comprendere e riflettere storicamente, in modo compiuto, sull'evoluzione del cattolicesimo o del cristianesimo senza analizzarne e comprenderne i segni lasciati lungo il loro evolvere, senza leggere il significato dei loro simboli, dell'arte e delle architetture da loro prodotte o indotte.

nizzazione dello Stato, il dibattito interno e la forma politico-organizzativa che si sono date le diverse classi, l'espansione e l'innovazione economica promossa, sono alcuni dei tanti parametri necessari per valutarne l'importanza sociale e storica, ma sono i segni visivi che contribuiscono in modo originale a definirne il peso specifico nella produzione di valori nuovi, quindi nella loro capacità di essere classe dirigente.

Per questa ragione ho desiderato che le iniziative espositive e di approfondimento del Centenario della Cgil, ovviamente quelle da me curate, si concentrassero su questo aspetto, avessero l'ambizione di misurarsi con questo tema², convinto che fosse possibile sia verificare se il movimento dei lavoratori ha avuto la capacità di imprimere propri segni visivi nella storia di questo ultimo secolo e mezzo, producendo quindi novità visive nella storia italiana, così come avevano prodotto tutte le altre classi che avevano assunto un ruolo di potere reale, sia realizzare questa verifica analizzando e utilizzando le immagini nate grazie al lavoro e ai lavoratori, a quel variegato sistema di organizzazioni sorte per essere protagoniste e i lavoratori non più sudditi o servitori e sfruttati senza diritti.

Nella sostanza, studiando i segni e la comunicazione dei lavoratori, le immagini nate dal loro desiderio di autorappresentarsi e le altre create dall'industria culturale e dell'informazione sulla loro vita ed esperienza, indotte dalla loro azione e presenza sociale, da loro invocate, per loro immaginate.

Questa diversità di provenienza e di committenza delle immagini è stato il primo problema che abbiamo dovuto affrontare. Cosa scegliere? La questione non era di piccolo conto. Dovevamo basare la lettura di una storia così vasta – sia per la mostra sia per i volumi riservati alla riflessione sulla documentazione visiva – solo sulla base dei materiali di autorappresentazione (simboli, oggetti, foto ecc.), oppure dovevamo rivolgere lo sguardo oltre quel recinto, e cercare le immagini fisse o in movimento prodotte su committenza padronale o dall'industria culturale?

² Martini L. (a cura di) (2007), *Rossa. Immagine e comunicazione del lavoro 1848-2006*, Milano, Skira/Ediesse; Margozzi M., Negri A., Martini L. (2006), *I Costruttori. Il corpo del lavoro in cento anni di arte italiana*, Milano, Skira; Foglia P., Gatti G., Martini L. (2006), *Il lavoro inciso*, Milano, Skira; Lazoi P., Martini L. (2006), *Cgil. Le raccolte d'arte*, Roma, Ediesse; Martini L. (2007), *Arte per l'Umanità*, Milano, Skira; Martini L. (2007), *Immagini per le idee. Grafica dell'Arci 1957-2007*, Milano, Skira. Un volume, che deve essere ancora pubblicato, riguarda le architetture delle sedi sindacali e dei lavoratori.

Ci siamo detti che se le classi lavoratrici avevano giocato un ruolo di peso nell'evolvere della società ciò poteva essere compreso solo attraverso la lettura di tutti i tipi di immagini, perché quelle prodotte dall'industria di settore testimoniavano quanto il movimento dei lavoratori fosse stato importante nella storia nazionale, in qualche modo una forma di espressione che i lavoratori hanno costretto a generare, diventando così parte dell'insieme di immagini, icone, produzioni culturali che contribuiscono a definirne il profilo.

Non è superfluo annotare come l'avvento delle classi lavoratrici nella storia sia avvenuto mentre si affermava l'industria culturale e si entrava nell'epoca della riproducibilità tecnica dell'opera d'arte. Non è strano che i simboli e le immagini di autorappresentazione si siano rivelati prevalenti nella fase aurorale del movimento, quindi che abbiano sempre più preso corpo immagini prodotte dall'industria culturale.

Perché questa diversità quantitativa di immagini? Si potrebbe pensare che la causa stia semplicemente nell'evoluzione delle tecnologie e nella maggiore diversificazione dell'industria culturale e della comunicazione così come è maturata lungo questo secolo e mezzo. Io, invece, mi sono fatto un'idea diversa. Il prevalere dell'immagine di autorappresentazione, caratteristico della prima fase della storia del movimento dei lavoratori, è connesso prima di tutto alla funzione sociale guadagnata dallo stesso movimento nel corso della sua storia iniziale.

Nel primo periodo il nascente movimento era intento a compattarsi, a precisare le proprie piattaforme politiche e gli ideali di riferimento, i propri obiettivi, grazie ai quali ne seguiva la diversificazione funzionale delle proprie organizzazioni. L'organizzazione politica moderna nasce proprio attraverso questo sforzo, la stessa idea di moderna democrazia, in Italia, matura grazie all'innovazione del pensiero politico e della sua organizzazione che i lavoratori associati hanno saputo esprimere costringendo le altre classi a rispondere e adeguare le loro forme politico-organizzative.

Ed è proprio in quel periodo che il movimento dei lavoratori è impegnato a definire i propri simboli, i propri strumenti di comunicazione, commissionando la definizione della prima simbologia e delle proprie immagini. Si tratta di un percorso di affinamento molto lungo, durante il quale il movimento si rivolge ai fotografi e qualche volta anche al nascente cinema.

Molto importante, però, è il ruolo che vengono ad assumere artisti delle discipline classiche, coinvolti dalle idealità e dai sentimenti di giustizia che muovono i lavoratori. Questi artisti offrono una loro lettura dei processi in atto attraverso l'opera d'arte intesa come pittura e scultura, contribuendo alla definizione iconografica del movimento e in modo decisivo alla comunicazione visiva della «rivoluzione sociale in atto». Anche l'industria della comunicazione del tempo si rende conto che è in atto qualcosa di storicamente importante, basti osservare a come la rivista *L'Illustrazione Italiana* affronta il tema, sul piano visivo, pur trattandosi solo di una prima presa di contatto.

Non potendo affrontare per esteso, in questa sede, un tema così vasto come è quello dell'immagine e della comunicazione del lavoro, mi limito a qualche esempio (trascurando volutamente il tema relativo ai simboli, ma solo per ragioni di spazio espositivo). Parto da quello che giudico dirimemente se si pensa al prima e al dopo l'apparizione sulla scena dei lavoratori organizzati.

L'avvento delle classi lavoratrici ha certamente destato stupore e sorpresa fra i ceti dominanti e le categorie che avevano a supporto. Nel testo che introduce i volumi ho pensato di descrivere l'avvenimento nel modo seguente:

«Entrarono in città in folta schiera, come una nuvola scura, provenienti dai sobborghi, dalle anguste e disadorne abitazioni ammassate in prossimità delle fabbriche, dalle lontane periferie, se non da ricoveri di fortuna senza acqua, illuminazione, riscaldamento e, spesso, senza letti nei quali dormire, molti altri dai paesi di campagna; stranamente erano decorosamente vestiti, sembravano anche fieri, seppure ignoranti, ma con loro c'era gente istruita: maestri, medici ecc. Fu un'irruzione nel centro della città, qualcuno pensò che volessero brandire le mani, sfasciare le vetrine, dare sfogo all'odio o, più semplicemente, alla disperazione.

Ci accorgemmo, poi, che erano festosi, portavano con sé vessilli, indossavano giacche o gilet, e camicie pulite, molti avevano fiocchi al collo, cappelli di feltro in testa. Si muovevano con sicurezza, avanzando frontalmente in schiera, e quasi noncuranti della sorpresa procurata alla città, procedevano verso una meta.

Poco tempo dopo un pittore pensò addirittura che stesse prendendo forma una nuova e diversa natura del vivere civile, un Quarto Stato persino; e in effetti, Giuseppe da Volpedo aveva colto in quel sommovimen-

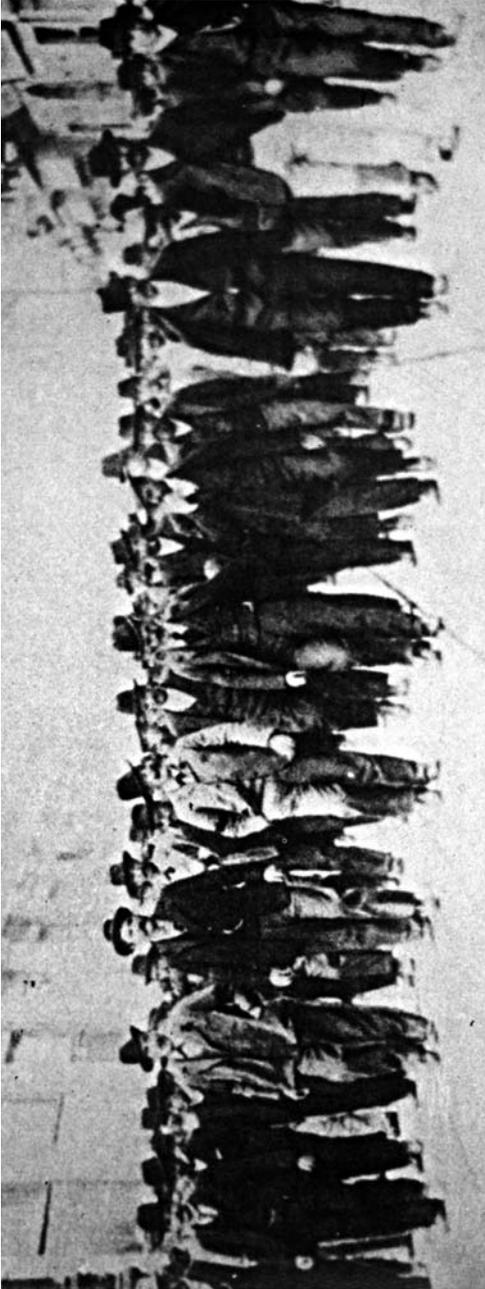
to che stava maturando da tempo l'alba di un nuovo Stato, dopo il Primo, il Secondo e il Terzo, oltre il Clero, la Nobiltà, e la Borghesia. Ma si trattava di un artista e si sa come sono costoro, disegnano nuvole.

Era il primo giorno del mese di maggio»³.

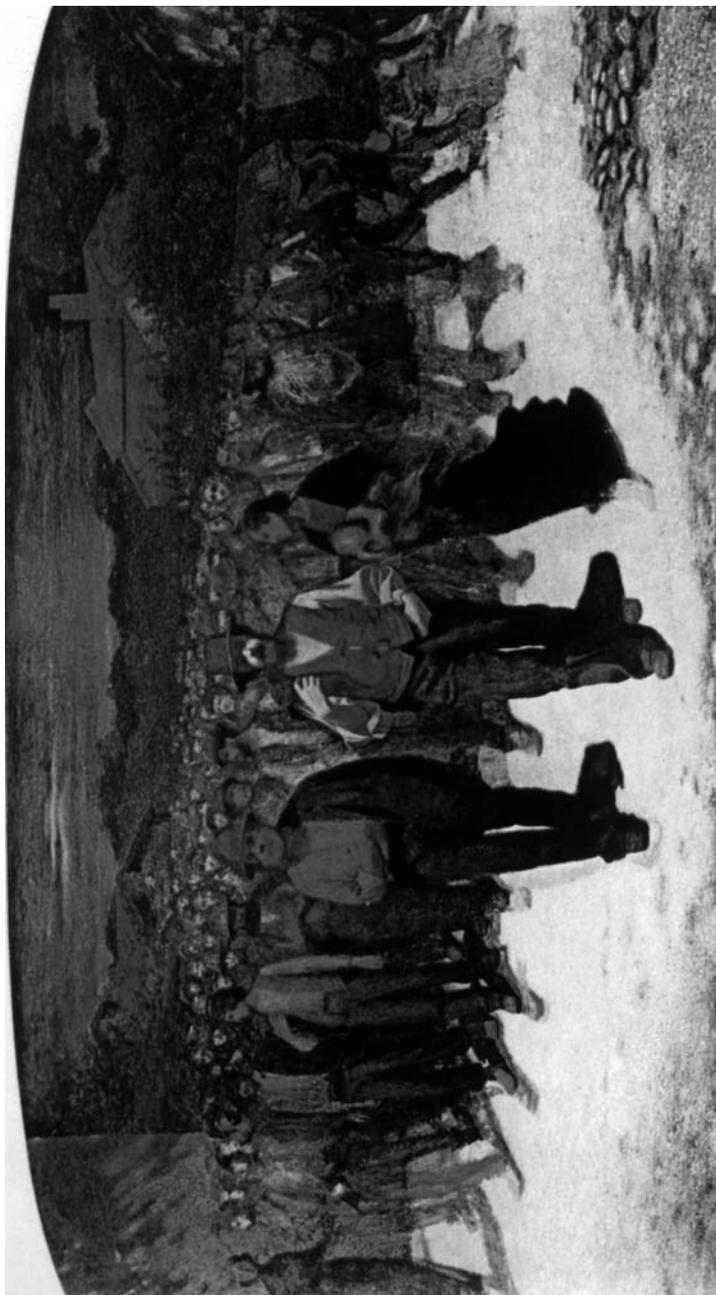
Si tratta di presunte impressioni visive sui timori che l'irruzione nella storia di una nuova classe sociale, con la sua capacità di sconvolgere l'immaginario collettivo, può avere suscitato nelle classi abbienti. E tutto ciò mentre la nascita delle fabbriche, le loro ciminiere e fumi all'orizzonte, i suoni delle sirene del mattino e della sera, avevano ridisegnato il profilo delle città e i tempi di vita in così veloce e vorticosa mutazione.

Le classi dominanti rimasero sorprese da questa irruzione di moltitudini, e proprio nella città borghese, pensata per ben altra cultura, per l'avvento del bello, immagine della classe dirigente. Che apporto potevano offrire quegli esseri ignoranti? Uno choc visivo. Ecco! Visivo! Un'immagine che ha la forza di tramandarsi, una presenza nuova che soltanto con le proprie forme comincia ad avvalorarsi nell'immaginario collettivo. Le classi subalterne si avviavano a diventare un nuovo potere?

³ Martini L. (2007), *L'irruzione delle classi lavoratrici nella storia*, in Martini L., *Rossa. Immagine e comunicazione del lavoro 1848-2006*, vol. I, p. 17.



I - Trieste, 1° Maggio 1902



2 - «Fiமானா», opera di Giuseppe Pellizza da Volpedo, 1989

Che cosa ci offrono le immagini proposte. Un avanzare «in formazione», mai alcuna classe sociale si era affacciata alla storia producendo quella forma visiva. Una forma dettata dalla necessità di comunicare la propria presenza e determinazione, l'unica che una classe senza mezzi economici a disposizione poteva produrre. Come avrebbe potuto auto-presentarsi diversamente. Una sorta di installazione visiva non pensata per essere tale, ma frutto di una presa di coscienza.

Il mondo del lavoro che si avvia alla propria maturità di classe con l'ambizione di pesare nei rapporti sociali e che, per la prima volta, sente il bisogno di esprimere visivamente questo suo nuovo livello di coscienza, lo fa attraverso la manifestazione, dentro il luogo pensato, edificato, voluto dalle classi dominanti: la città, vero simbolo delle classi al potere. Una città borghese nella quale non era previsto il mondo del lavoro organizzato, e neanche lo spazio abitativo autonomo e decoroso per il lavoratore, ma che piuttosto sanciva la sua esclusione dal tessuto sociale.

È quella forma visiva, il corteo, che sa esprimere la natura ideale degli obiettivi sociali rivendicati, per il raggiungimento dei quali è intenzionata a battersi, a sfidare il potere costituito, è un'inedita opera di produzione visiva e di forza comunicativa che si esplicita attraverso i soli corpi dei lavoratori. Ed è, infatti, il corpo del lavoratore la vera innovazione del tempo nella comunicazione e nell'arte; un corpo «creatore» di novità dentro e fuori i processi produttivi.

Le immagini che verranno create dagli illustratori dei giornali vicini o di proprietà dei lavoratori, ma anche di quelli prodotti dall'industria dell'informazione dell'epoca, ne confermano la forza evocativa.

La manifestazione, il corteo nelle vie delle città, sia per la festa del Primo Maggio sia nello sciopero di protesta, che esce dai cancelli della fabbrica e dal luogo di lavoro per testimoniare il disagio sociale e la richiesta di una vita più degna, percorrerà tutto il secolo e oltre. Inizia con le prime esperienze di fine Ottocento, ma non assumerà le caratteristiche dello scontro con le altre categorie di lavoratori, cercherà invece di coinvolgerle (solo alcune esperienze di corteo e manifestazione, non guidate dal movimento maturo dei lavoratori o, successivamente, da altri soggetti, si muoveranno su terreni anche di scontro).

La manifestazione modificherà la propria forma e i propri colori, cambierà lo stesso modo di stare nel corteo, il modo di esprimersi dei singoli partecipanti si modificherà secondo le diverse fasi della storia e secondo le conqui-

ste raggiunte, costituendo il più potente linguaggio visivo espresso da quel movimento. Diversamente dalle altre classi il movimento dei lavoratori non ha mai avuto un suo arco di trionfo, né sono stati eretti monumenti all'altezza delle sofferenze patite e delle conquiste raggiunte, ma il profilo e i colori della manifestazione, del corteo, simboleggiano di per sé, dentro la città, il monumento ai diritti conquistati, la nuova porta di accesso alla città e alla società moderna disegnata grazie al movimento dei lavoratori. E ciò la dice lunga sul potere assunto dalle classi lavoratrici nella storia italiana di questi ultimi 150 anni.



*3 – Modena, manifestazione per il «Piano del lavoro», 1950
(Istituto per la storia della Resistenza e della società contemporanea di Modena)*



4 – Roma, manifestazione nazionale dei metalmeccanici, 1973
(Archivio storico Cgil, Roma)



5 – Roma, manifestazione per l'Africa, 2005
(Foto Sintesi, Archivio di Rassegna Sindacale)

Se si vanno ad analizzare le immagini delle manifestazioni degli anni cinquanta, settanta, duemila, ci accorgiamo che forniscono, volta a volta, nella loro sintesi visiva (offerta dalla fotografia, dalla pittura, dal cinema, dalla televisione), il senso delle conquiste, dei nuovi obiettivi; in sintesi, il livello superiore di civiltà raggiunto grazie a questo processo di lotte.

Ed ecco alcune delle differenze che le immagini ci danno:

- lo sfilare disciplinati del secondo dopoguerra esprime il senso della consapevolezza del ruolo dirigente nazionale assunto attraverso la partecipazione decisiva alla guerra di Liberazione, nello stesso tempo la necessità della disciplina del «corpo» compatto delle masse, insieme alla fermezza nell'affermazione dei propri diritti;

- il manifestare con suoni e nuova espressività nella partecipazione individuale alle lotte degli anni settanta implica l'acquisizione di una maggiore libertà, la convinzione di aver sconfitto una subalternità nei confronti della società borghese e dei modelli comportamentali che questa riservava alle classi e alle generazioni ancora tenute distanti dal potere, e che anche le lotte giovanili e studentesche avevano messo in discussione;

- le manifestazioni degli anni più recenti mettono in rilievo un nuovo e ulteriore passo in avanti, la conquista di diritti individuali, il formarsi di una società multietnica, la volontà di non separare i diritti del singolo da quelli collettivi.

Il documento iconografico esprime palesemente una potente sintesi di fenomeni sociali e culturali estremamente complessi che solo una sequenza efficace di immagini può offrire. Ma, in particolare, testimonia della potenza comunicativa prodotta dai lavoratori attraverso la manifestazione. Per questi motivi è sempre necessario riflettere sulla sua forma, perché con essa si esprime ciò che si è, ciò che si vuole, con chi si desidera realizzare la propria proposta.

Con l'immagine che la manifestazione propone e lascia nell'immaginario collettivo si produce e si esprime la cultura del movimento sociale che l'ha generata. Infatti, un conto è se la manifestazione viene percepita come una minaccia, altro se viene vissuta come un'offerta di collaborazione e di possibile alleanza per la soluzione di problemi che a prima vista potrebbero essere vissuti come di una sola classe sociale.

Non posso, in questa occasione, soffermarmi specificatamente sulla festa del Primo Maggio, altra importantissima espressione e lezione di comunica-

zione e di produzione culturale anche sul piano visivo, ma sarebbe molto interessante percorrerne l'evoluzione per capire la sua relativa modernità e novità, come viene percepita oggi dai cittadini, adulti o giovani, cercare di capire se sia necessario adeguarne le forme alla cultura contemporanea perché possa parlare efficacemente al futuro. Non va dimenticato che venne «inventata» nel 1890 e voluta come giornata di festa e di lotta, che l'obiettivo principale era la conquista delle otto ore di lavoro e che, da quel tempo, il movimento dei lavoratori di conquiste ne ha realizzate moltissime e che la società oggi pone problemi sul terreno dei diritti che vanno oltre l'origine del Primo Maggio.

Nella sostanza, tutte le lotte, le proposte, le iniziative che hanno la forza di tradursi in immagini, di diventare segni visivi che colpiscono l'immaginario collettivo, testimoniano della capacità del movimento dei lavoratori di produrre cultura, espressione di idee che incidono sull'evoluzione della società. Se ciò non avviene è legittimo e necessario interrogarsi sul peso specifico delle proposte avanzate.

Se dovessi individuare un limite del movimento dei lavoratori è la sua debolezza, quasi una distrazione, nell'indagare il significato dei risultati «visivi», la sua insufficiente analisi sugli strumenti, sui linguaggi, sugli operatori addetti alla produzione di immagini. Nella sostanza, su questo terreno le classi lavoratrici manifestano una sostanziale arretratezza.

Eppure la presenza o l'assenza dei lavoratori nei media, nel cinema, nella televisione, la non presenza dei loro problemi, dei loro corpi, delle loro storie, delle loro proposte e lotte sono indici importanti per capire in quale direzione si sta andando. La stessa «centralità del lavoro» nella società, o la sua marginalità, andrebbero studiate anche attraverso le immagini che l'industria culturale offre, i modelli di vita che ne emergono ecc..

Ogni media e ogni linguaggio estetico si muove secondo codici propri. È indispensabile analizzarne e comprenderne le differenze, cercare di capirne la natura. Con i volumi di *Rossa*⁴ proponiamo alcuni approfondimenti specifici.

⁴ Crisante S. (2007), *Dalle icone di classe ai frammenti medialti. Le immagini del lavoro nell'Italia del secondo novecento*, in Martini L. (a cura di), *Rossa. Immagine e comunicazione del lavoro 1848-2006*, Milano, Skira/Ediesse, vol. II; Medici A. (2007), *La scena del lavoro nel documentario italiano*, in Martini L. (a cura di), *op.cit.*, vol. II; Miconi A. (2007), *Diversità elettive. La Rai Tv e la rappresentazione del lavoro, 1954-2005*, in Martini L. (a cura di), *op.cit.*, vol. II.

Ci sono media la cui natura è potenzialmente «vicina» ai processi storici che vedono coinvolte classi sociali economicamente e socialmente più deboli, altri che, proprio per la loro funzione e natura, esprimono una sorta di alterità potenziale verso i lavoratori e le loro organizzazioni.

Ogni media subisce i condizionamenti o le libertà connesse alle sue condizioni produttive, ad esempio, quando la produzione di un media, di un lavoro artistico o di informazione necessita dell'intervento dell'industria di settore – il cinema o ancor più la televisione –, a determinarne il successo economico e d'ascolto è il pubblico. In quel caso il media in questione evidenzia oggettive difficoltà a esprimere attenzione, simpatia o amicizia verso la condizione di vita o le rivendicazioni che le classi meno forti mettono in campo. Se è vero che nei confronti di questi media è indispensabile esercitare forme di pressione, è ancor più importante offrire loro storie umane che possano più facilmente entrare nei loro palinsesti, nelle loro produzioni, nella cultura della comunicazione e artistica di ogni singolo media. Ciò implica un ragionamento specifico da parte degli operatori sindacali e del sindacato nel suo insieme, anche dando vita a settori di lavoro specifici che sappiano elaborare le proposte da offrire ai media audiovisivi.

Diverso è il discorso quando si affronta lo stesso argomento con linguaggi che si realizzano attraverso tecniche di produzione artistica e di comunicazione che non hanno bisogno dell'industria culturale per essere prodotte, ad esempio la fotografia o la pittura.

2. L'arte e il lavoro

Come avrete notato la mia attenzione non va solo agli strumenti visivi strettamente finalizzati all'informazione e alla documentazione, ma anche a quelli artistici. Anzi, penso che questi ultimi ci offrano argomenti e suggestioni particolarmente originali. L'artista ha una qualità che lo distingue fortemente dai produttori di immagini volte all'informazione o all'analisi dei fenomeni sociali in atto.

Il vero artista, affermava Moravia, è un raddomante che attinge la poesia dalle fonti più nascoste e – aggiungo io – proprio per questo può essere in grado di intercettare con largo anticipo fenomeni sociali e culturali che sono ancora nella loro fase embrionale, non percepibili attraverso le scienze analitiche tradizionali, compresa la sociologia. Moravia faceva riferimento, per

portare un esempio, a come diversi artisti di fine Ottocento avessero attinto la loro poesia dai soggetti sociali che venivano emergendo nel paese e grazie a questa loro sensibilità rabdomantica fossero stati in grado di produrre straordinarie opere d'arte, in contrasto con la critica ufficiale.

Certi movimenti artistici, e le opere d'arte da loro prodotte, possono evidenziare in modo chiarissimo quando fenomeni storici che riguardano, ad esempio, i lavoratori e la loro funzione sociale e culturale all'interno della società, stanno per modificarsi.

Voglio fare un esempio. La caduta di «centralità del lavoro» nella società italiana in genere la si fa risalire alla fase di superamento dei processi produttivi fordisti. Se noi andassimo ad analizzare le opere di certi artisti, oppure anche di determinate produzioni nel campo della satira di grande qualità o del cinema, ci accorgeremmo che quella perdita di centralità del lavoro veniva captata da alcuni artisti già da molto tempo prima, almeno un decennio.

La scomparsa del corpo del lavoratore nella pittura, nella scultura, nelle installazioni d'arte italiane fra la fine degli anni sessanta e l'inizio degli anni settanta ne è la testimonianza; si osservi l'opera di Pascali, che espone nel 1968 ed è incentrata nei soli strumenti del lavoro, quasi reperti archeologici; oppure le lavoratrici al telaio moderno, dipinte da Calabria pochi anni dopo, sono rappresentate come modelle. L'analisi potrebbe proseguire su molte altre opere del periodo.

Siamo in anticipo di un decennio rispetto alla crisi vera e propria del processo produttivo fordista e in queste opere d'arte, così come nel cinema di fiction, si annunciava la perdita di centralità del lavoro nelle aspirazioni di vita della maggioranza delle giovani generazioni. Ovviamente, lo dico per inciso, sarebbe importante anche per le forze politiche e sociali che operano per la costruzione di una società più equa e giusta saper leggere questi messaggi con l'apertura intellettuale che meritano gli obiettivi che si vogliono perseguire.

Perché questi temi possono essere interessanti per un sindacalista? Si tratta di un ragionamento che sembra distante dalla vita quotidiana del lavoro sindacale, ma se si sa leggere il lavoro degli artisti si avverte con chiarezza quale tipo di peso specifico esercita il movimento dei lavoratori in un determinato periodo, oppure come viene vissuto il lavoro da parte della popolazione di quella determinata epoca. Se analizzassimo con attenzione questo segmento della produzione visiva creata dai pittori ci renderemmo conto come

e quando il movimento dei lavoratori ha svolto l'azione più forte di innovazione, addirittura «rivoluzionaria», quando ha saputo esercitare capacità di egemonia: si pensi, ad esempio, alla pittura e alla scultura degli anni in cui è maturato l'avvento del movimento organizzato dei lavoratori – tra fine Ottocento e inizio Novecento –, oppure quella prodotta nell'immediato secondo dopoguerra quando i lavoratori risultavano i protagonisti di una storia di innovazione democratica. Così potremmo proseguire, e non solo nella pittura e nella scultura, ma anche per il cinema, il teatro ecc.

3. Il simbolo nel formarsi dell'iconografia del lavoro

Su questo tema preferisco scegliere un'esposizione storica in quanto si tratta di un argomento poco considerato quando si affronta il tema della comunicazione. I simboli sono stati tanti e di diversa natura: pensiamo solo a quale ruolo hanno giocato le icone dei «martiri» – i morti di Portella della Ginestra o di Reggio Emilia, e ancora Guido Rossa, per offrire solo qualche esempio – oppure le icone degli «apostoli» – Garibaldi e Mazzini, Turati e Costa, Prampolini e Ferri, Marx ed Engels, Rigola e Buozzi, Matteotti e Gramsci, e poi Di Vittorio – e sempre per restare a pochi esempi. Ma il simbolo sul quale mi voglio soffermare è quello voluto, ricercato, definito, cambiato dal movimento dei lavoratori per rappresentarsi nella massima sintesi⁵.

Se l'irrompere del movimento dei lavoratori è stato segnato, in primo luogo, dalla sua presenza fisica nella città e dalla sua determinazione a rivendicare diritti negati, è infatti altrettanto importante il lavoro di ideazione e produzione di una propria simbologia. Un movimento così esteso, in continua evoluzione, dalle relazioni complesse e in mutamento fra un'organizzazione e l'altra, ha prodotto simboli che nel corso del tempo hanno registrato molti adeguamenti e la nascita di simbologie nuove e sostitutive.

La caratteristica dei simboli dei lavoratori presenta peculiarità particolari che corrispondono, volta a volta, al diverso livello di maturità raggiunto dal movimento o dalla singola organizzazione, così come alla sua capacità di interfacciarsi con la cultura visiva dei diversi periodi della storia sociale del paese. Il movimento dei lavoratori ha introdotto anche in questo campo novità

⁵ Martini L. (2007), *L'irruzione delle classi lavoratrici nella storia*, in Martini L. (a cura di), *op. cit.*, vol. I.

estetiche e concettuali, ed è interessante ripercorrere vicinanze e distanze dalle esperienze simboliche prodotte dai poteri che li hanno preceduti.

Nella storia della nobiltà l'araldica ha definito una sorta di alfabeto simbolico del potere, legato prima di tutto alla necessità da parte delle famiglie nobiliari di «segnare» il territorio con il proprio stemma, senza alcun rimando a idealità specifiche.

Il discorso si fa diverso, invece, se si prende in considerazione la simbologia religiosa. Nel cristianesimo, specialmente in quello delle origini, la simbologia assume un significato fortemente connesso ai valori espressi da quel sistema di pensiero, al suo progetto esistenziale. La stessa cosa non si può affermare se si fa riferimento alla simbologia della chiesa cattolica nell'epoca della commistione fra potere religioso e potere temporale, durante il quale s'è registrato il prevalere di stemmi più connessi al papato e alle famiglie o agli Stati che ne determinavano l'elezione.

In ultimo, la borghesia, una classe estesa e diversificata, che non ha prodotto una sua significativa simbologia né stemmi, nonostante abbia curato la propria immagine e le forme della propria autorappresentazione. Gli unici momenti in cui parti della borghesia hanno cercato di «definirsi» con simboli è stato quando ha inteso dar vita a organizzazioni politiche «carbonare», persino rivoluzionarie per quel tempo, come la massoneria.

Il cristianesimo delle origini e della massoneria hanno creato la loro simbologia per trasmettere alla società e imprimere il senso profondo della loro presenza sul piano ideale. Sono, quindi, le forme «associative» nate attorno a valori ideali che si pongono l'obiettivo di diffondere o affermare i propri principi a produrre una simbologia densa di significato.

Partendo da questa distinzione si può leggere la nascita, il significato, il mutare e l'affermarsi della simbologia del movimento dei lavoratori; come nel processo di presa di coscienza e di definizione dei propri obiettivi sociali, così nella scelta della propria simbologia ci si muove con curiosità, si guarda in giro, si cercano riferimenti ed esempi compiendo un percorso assai complesso. La prima fase di ricerca guarda a quattro diversi filoni iconografici: rivoluzione francese, massoneria, associazioni di arti e mestieri, cristianesimo. Durante questo primo periodo si registra una moltitudine di esperienze, comprese quelle che si realizzano nelle tante realtà locali, con le loro storie e simbologie prevalenti, spesso sintetizzate da intellettuali, e tradotte da artisti e artigiani che agiscono dentro il nascente associazionismo operaio. Un'eterogeneità di impulsi e di storie che, infine, fa emergere un simbolo so-

stanzialmente unificante: le mani in fede. È il primo simbolo a diffusione molto estesa, prima ancora del sorgere di vere e proprie organizzazioni nazionali dei lavoratori.

La forza simbolica delle mani in fede è legata anche alla specificità del movimento operaio italiano, alla sua volontà di tradurre il grande slogan della rivoluzione francese, *Liberté Égalité Fraternité*, in *Libertà Uguaglianza Solidarietà*, specificandone così il senso.

Ma se le mani in fede rimandano alla prima fase dell'organizzazione operaia, che afferma l'urgenza di solidarietà fra i lavoratori per ridurre le conseguenze penose che ha sulla loro vita l'assenza di qualsiasi diritto, i tempi successivi portano alla definizione di obiettivi pratici e a teorie politiche più mature, incarnate prima dalla cooperazione e poi da leghe di resistenza, camere del lavoro, partiti, federazioni sindacali di categoria, confederazione generale del lavoro. Così inizia la vera e propria lotta dei lavoratori per conquistare diritti, lavoro e potere politico.

Il sistema di organizzazioni nazionali dei lavoratori all'inizio del XX secolo è oramai assai complesso, impegnato ad affermare principi fino a quel tempo misconosciuti, capace di promuovere confronto politico ed educazione culturale fra ceti fino ad allora privati di qualsiasi strumento di conoscenza. Una rivoluzione per l'Italia, vissuta fino a quel tempo su una struttura politica che non conosceva partiti formati sulla base di ipotesi teoriche ed economiche condivise da masse di cittadini; è così che, dando immagine a questa moderna trasformazione politica e sociale, prende forma un nuovo sistema di simboli che diventano patrimonio collettivo: l'incudine, la falce, il martello, il sol dell'avvenire. La vittoria della rivoluzione russa, con le sue suggestioni e la capacità di trasformare in Stato idealità diffuse a livello mondiale, permette l'affermazione di un nuovo simbolo: falce e martello, l'unificazione simbolica degli strumenti del lavoro che rappresentano le due categorie più importanti di lavoratori, agricoltura e industria. La falce e martello ha per un breve ma intenso periodo la capacità di unificare nel simbolo molte organizzazioni italiane. Il partito socialista e, poi, quello comunista, ma anche il sindacato nel periodo definito del biennio rosso – quando si andarono confondendo, nuovamente, le funzioni di sindacato e di partito – abbracciano con entusiasmo il nuovo simbolo della rivoluzione «realizzabile».

Ma il simbolo della falce e martello rappresenta la lotta di classe per la conquista del potere, quindi ha la capacità di incarnare le finalità del partito, non di altre organizzazioni che si pongono come obiettivo primario quello di

creare lavoro più tutelato (la cooperazione), oppure di esercitare la lotta e la contrattazione per un migliore lavoro e adeguati diritti (il sindacato).

Diversamente dai partiti, il sindacato confederale italiano ha avuto difficoltà a definire una propria simbologia efficace, che corrispondesse alla propria natura, per rispondere alle esigenze d'identificazione di lungo periodo; probabilmente ciò dipende dalla natura stessa della confederazione – per le molte categorie che rappresenta – e allo specifico sindacale, alla sua funzione di lotta ma anche di trattativa, alla sua finalità primaria, quella di ricercare accordi su temi concreti come il salario o le condizioni di lavoro. Non avendo il sindacato, fra le sue funzioni primarie, quella di delineare lo scenario di trasformazione globale della società, ha avuto maggiori difficoltà a produrre un simbolo evocativo forte.

È così nel 1907, quando sulla carta intestata della CGdL e sulla testatina del giornale confederale appare un uomo che misura la propria potenza con il dinamometro, mentre sulle bandiere delle camere del lavoro continuano a essere ricamati simboli diversi, dai tre cerchi incrociati ad altri provenienti dalle categorie organizzate. Poi questa simbologia viene quasi azzerata nel periodo della clandestinità e dalla drammatica repressione, quando il sindacato deve fare i conti anche con laceranti divisioni interne, quelle fra riformisti e rivoluzionari.

Il secondo dopoguerra ci consegna, dopo l'incerta fisionomia assunta fra il 1944 e il 1949 dalla Cgil unitaria, una Confederazione generale italiana del lavoro con simbolo indotto dalla sua adesione alla Federazione sindacale mondiale, espressione dell'epoca nella quale il mondo è diviso in due blocchi politico-ideologici contrapposti. La Cgil partecipa a quella esperienza con profonda convinzione, fino al 1956, l'anno dell'invasione dell'Ungheria da parte delle truppe sovietiche: da quel momento il legame fra Cgil e Fsm gradualmente si allenterà, e con esso l'esigenza di ridefinire il proprio simbolo che muterà almeno due volte senza mai trovare la giusta capacità di sintesi, senza raggiungere risultati evocativi dei valori per i quali la confederazione si batte.

Le considerazioni che abbiamo fatto sul simbolo della Cgil in qualche modo rimandano ad altre di carattere più generale, la loro forza dipende dall'incontro positivo di diversi fattori. Il simbolo è tale se ha la capacità di evocare i valori per i quali l'organizzazione è nata e vuole battersi o agire, piuttosto che dichiarare l'adesione a uno schieramento. Poi ci sono cause che producono estinzione o logoramento di molti simboli, emblematico il caso del-

la falce e martello; quando il simbolo viene assunto dal potere, tanto più se dispotico, tende a esaurire la sua capacità di comunicare speranza, nonostante sia nato corrispondendo a questa pulsione ideale.

Solo nella fase più recente della sua storia la Cgil è riuscita a esprimere un simbolo di grande capacità evocativa, quindi ben dopo la sua radicale scelta di autonomia. Il quadrato rosso ha la capacità di suggerire il ruolo che svolge la confederazione, un simbolo moderno sul piano grafico, capace di imporsi anche in un'epoca nella quale la comunicazione è velocissima e in continua evoluzione. Un simbolo che evoca, proprio attraverso l'essenzialità della forma, il quadrato, equità e giustizia, che può apparire difensivo – fare quadrato, a volte necessario per lottare contro forze preponderanti – ma che è ancora la Cgil alle radici della simbologia operaia, ossia il rosso. È curioso che, proprio mentre siamo immersi nell'età delle comunicazioni visive, nell'epoca dell'affermazione del «pensiero debole», della moltiplicazione delle modalità del lavoro, la Cgil, per la prima volta nella sua storia, abbia creato un simbolo capace di produrre identificazione, fin oltre i confini del proprio corpo sociale.

Non è possibile dire se la fase della storia aperta dall'avvento delle organizzazioni politiche moderne, fra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento, abbia oramai compiuto tutto il suo percorso giungendo a un punto di svolta epocale. Certamente il mutare delle forme organizzative della politica, il continuo evolvere della simbologia che le caratterizza, porta a pensare che nessuna organizzazione debba sentirsi esclusa da questi mutamenti, ciò vale anche per i simboli più recenti, compresi quelli più evocativi come il quadrato rosso della Cgil. Tenere sotto osservazione il proprio simbolo è saggio, semmai per renderlo sempre capace di rappresentare idee di inclusione sociale e umana, di esprimere prospettive che guardano al futuro dei lavoratori – tutti – nell'età della globalizzazione e delle nuove opportunità nel lavoro, compresa quella per la quale i lavoratori si battono da oltre un secolo, la possibilità di esprimere la propria creatività attraverso e nel lavoro.

Scrisse Albe Steiner nell'immediato secondo dopoguerra sul simbolo della Fiom: «Nella nostra epoca, epoca di ripetibilità tecnica delle immagini, la simbologia e i segni devono essere non di dominio, quindi niente più araldica, niente più stemmi medievali, niente più marchio di proprietà [...]. Il simbolo Fiom non occorre scriverlo come se fosse un carattere monolitico, quasi fascista, come lo stile del palazzo di giustizia di Milano, occorre esprimersi in modo facilmente leggibile, immediatamente identificabile e signifi-

cante [...]. Chi ha disegnato quel simbolo certamente non ha fatto la Resistenza, certamente non si è preoccupato del significato [...] ci ha messo l'ingranaggio che è già di per sé uno strumento antielettronico, antimoderno, [...] e abbiamo lì uno stemma al quale in fondo non siamo assolutamente disposti a sacrificare la vita». Così è giusto ragionare quando si pensa ai simboli di organizzazioni vive, idealmente pulsanti.

Ma c'è una ulteriore considerazione che è bene esaminare, quella relativo all'avvento e alla scomparsa degli strumenti del lavoro nella simbologia. Incudine, vanga, falce e martello hanno costituito i principali simboli attorno ai quali si è formata l'iconografia primaria del movimento operaio e contadino fra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento.

Ma anche il corpo umano entra prepotentemente nella simbologia dei lavoratori, e lo fa attraverso l'allegoria, che ha contribuito a dare forma evocativa agli ideali del nuovo movimento. È la fine dell'Ottocento e in quel periodo viene assunta dalle organizzazioni dei lavoratori, adattandola e trasfigurandola, la figura di Marianna, la rivoluzionaria francese dipinta da Delacroix, e anche la figura femminile in stile liberty, per simboleggiare l'idea, l'aurora, la rivoluzione. È ancora in quel tempo che l'operaio all'incudine viene inserito nell'iconografia, semmai a petto nudo, mentre con il martello spezza la spada per alludere alla forza titanica e pacifista del movimento dei lavoratori.

Altrettanto decisivo nella precisazione della simbologia ideale del movimento è stato il sol dell'avvenire, «appuntamento» e obiettivo ritenuto prossimo per le masse di lavoratori del Quarto Stato, insieme alle catene da spezzare, al fascio dei lavoratori, che compatti si battono per affermare i propri diritti; o, ancora, i tre cerchi per un'alleanza solida fra le diverse organizzazioni dei lavoratori.

Questa la simbologia essenziale fra Ottocento e inizio Novecento: semplice, popolare, piena di certezze. Poi arriva la stagione oscura del fascismo che per prima cosa distrugge molti degli oggetti simbolici – bandiere, insegne ecc. – creati dai lavoratori, così come le loro sedi. Considera le bandiere operaie autentici trofei di guerra da esporre durante i propri eventi, le sequestra e le conserva nel lugubre Museo della rivoluzione fascista.

Ma la simbologia prodotta dal movimento dei lavoratori è troppo potente per poterla sconfiggere e congelare, relegandola in un museo: il fascismo è costretto a un'opera di parziale annessione, per cercare di circuire i lavoratori, così, trasfigurandola, l'assume nella propria. Il regime usa il fascio com-

patto dei lavoratori e lo trasforma in simbolo primario del fascismo inserendovi la scure, quindi uno strumento di lavoro ma anche di violenza; Mussolini assume pose che cercano, goffamente, di personificare il titano al lavoro: nudo dalla cintola in su, si inventa trebbiatore; quindi fa uso dell'incudine – di cartapesta – per la tribuna del suo discorso ai lavoratori della Fiat.

Altrettanto significativa e spregiudicata è la strategia comunicativa che il regime fascista riserva al lavoro, alla sua funzione edificatrice, ruolo centrale nell'ipotesi imperiale. L'attenzione che dedica al lavoro nella promozione del dittatore e dei suoi sottocoda – gli archivi sono pieni di foto e filmati di gerarchi e di Mussolini che fanno visita ai lavoratori proprio sul luogo del lavoro: mondine, minatori, braccianti, operai ecc. – è strabordante, realizzata con mezzi estremamente moderni, a partire dalla cinematografia. La stessa cosa si potrebbe dire dell'uso della grafica di propaganda politica, o della pittura e della scultura, abbondantemente dispiegate nell'espansione della monumentale decorazione architettonica.

Forse mai, come nel periodo fascista, i simboli del lavoro entrano così diffusamente nella creazione estetica, proprio per la funzione di propaganda assegnatagli. Il fascismo, comunque, è questo, e include una certa dose di modernità estetica con la quale il movimento dei lavoratori clandestino è costretto a misurarsi, mentre, nell'esperienza dell'esilio, entra in contatto con le correnti più avanzate della ricerca artistica europea, anche nella produzione dei propri fogli a stampa per la propaganda clandestina.

Il secondo dopoguerra pone il movimento dei lavoratori in una condizione nuova: i partiti della sinistra si riposizionano aggiornando la loro immagine ma riproponendo la falce e martello al centro dell'iconografia. Per il sindacato di categoria gli strumenti del lavoro restano centrali nella sua simbologia, mentre la confederazione, come abbiamo già scritto, sceglie il simbolo della Federazione sindacale mondiale, confermando il tradizionale colore rosso della bandiera. Nello stesso tempo il movimento dei lavoratori dà vita a molte altre organizzazioni sui temi più diversi: donne, sport, cultura e ricreazione ecc., rendendo sempre più diversificata la propria simbologia.

Dagli anni sessanta in poi gli strumenti del lavoro tendono a scomparire nella simbologia sindacale, solo la tuta blu dell'operaio di fabbrica ha la forza di diventare icona, in quanto simbolo del lavoratore alla catena di montaggio, espressione matura dell'industria fordista, del lavoratore sottoposto a ritmi e condizioni di lavoro alienanti, ma capace di una forte identità collettiva e di iniziativa di lotta.

La cosiddetta «terza rivoluzione industriale» ci consegna un panorama iconografico che non prevede la presenza degli strumenti del lavoro, mentre Cipputi, in tuta e con la chiave da metalmeccanico in mano, guarda e ci saluta sornione e ironico.

L'avvento dell'elettronica, con il corrispondente affermarsi del computer nella produzione, nella commercializzazione, nei servizi e nella comunicazione, protagonista assoluto della globalizzazione del mondo, non produce icone provenienti dagli strumenti del lavoro. Il computer, potenziale incudine del nuovo millennio, non diventa icona dei processi produttivi, nonostante sia nella maggior parte dei lavori l'oggetto e lo strumento più presente.

Il computer è interclassista, viene usato da chiunque per produrre, per giocare, per comunicare, mentre trasmette immagini con un fluire inesauribile, una rapidità inaudita, tanto da determinare una continua cancellazione iconografica, dove l'ultima immagine che compare sostituisce quella proposta un attimo prima. Una nuova rivoluzione industriale senza icone del lavoro e dei produttori, ma tante icone del commercio e del prodotto.

Un'ulteriore questione per interrogarci. Ciò che il movimento dei lavoratori ha contribuito a produrre è straordinariamente moderno, e va salutato come una immensa conquista; enormi sono i diritti acquisiti, enormi masse di persone che non avevano diritti sono ora in grado di dire la loro; ma il tempo che abbiamo di fronte impone che ci si interroghi sulla natura del movimento in atto, sulla funzione da svolgere. Se si risponde bene a questa domanda, altre immagini e opere d'arte nasceranno dal movimento e grazie alle idee che presero forma e si trasformarono a partire da quel lontano Ottocento.

TEMA 2

Salari e contratti dopo l'Accordo quadro

Accordo separato: quel modello limita la contrattazione

Susanna Camusso

Il modello contrattuale italiano emerse all'indomani delle gravi difficoltà in cui versava il nostro paese nel 1992: nel luglio del 1993. Allora, sull'accordo che precedette il modello, ciò che fece molto discutere la Cgil non fu solo e tanto il superamento della scala mobile, in qualche modo già metabolizzato, ma il blocco della contrattazione di secondo livello.

Ciò significa che nella Cgil, dopo il grande dibattito degli anni cinquanta, dopo la stagione che portò alla fine delle commissioni interne e alle elezioni dei Consigli di fabbrica, la contrattazione fu vissuta – lo è tutt'ora – come elemento centrale dell'iniziativa sindacale. Una contrattazione che (ricordiamo in particolare il dibattito e le perplessità sulla contrattazione territoriale) veniva interpretata e agita come intimamente connessa all'insieme fondamentale delle condizioni in cui si lavorava e dell'organizzazione del lavoro.

La Cgil, in verità, non è mai stata un'organizzazione «salarialista»; ha cercato infatti di non interrompere mai quel circuito virtuoso che fa del lavoratore un cittadino, nella continua ricerca di un equilibrio che mettesse al centro lavoro e cittadinanza, che non separasse mai il lavoro dai diritti sociali e che non facesse della fabbrica – o comunque di qualsiasi luogo di lavoro – un corpo separato, estraneo alle dinamiche della società.

Così la Cgil ha introiettato e interpretato l'estensione della contrattazione e ha via via ricostruito una funzione delle Camere del lavoro, zonali e comunali, leggendole come zone unitarie, che ripensavano se stesse alla luce delle esperienze di contrattazione che lì si svolgevano. Se si doveva contrattare nelle aziende e mettere in continuità i diritti del lavoro, quelli sociali e quelli di cittadinanza, contrattazione aziendale e di territorio si articolavano certo diversamente tra loro, ma sempre in una stretta relazione. Asili, mense, trasporti erano, per fare qualche esempio, temi che collegavano le imprese e il territorio.

* Susanna Camusso è segretario confederale della Cgil nazionale.

In particolar modo sulla salute – a mio avviso – si concretizzò questa lettura; si superarono infatti accordi e scelte di monetizzazione della salute, nelle fabbriche cominciarono a entrare medici e tecnici. Si considerò la salute come un fenomeno collettivo, fortemente influenzato e condizionato dal lavoro, dai luoghi, dalle sostanze chimiche. Si aprì, seppur con andamenti alterni, la riflessione che vedeva i diversi poli del problema: la difesa delle fabbriche e dei posti di lavoro e l'inquinamento, la salute delle persone e del territorio.

Ricomporre lavoro e persona, restituire senso della professionalità, spesso della maestria, sempre nel quadro dei grandi processi di cambiamento dell'organizzazione e della produzione, furono alla base dell'altra grande innovazione contrattuale: le 150 ore. Una grande stagione di scolarizzazione di massa e quindi di consapevolezza individuale e collettiva.

Diffusa era l'idea che per ognuno vi fossero a disposizione gli strumenti e le conoscenze per potersi difendere (dai ritmi di lavoro, o dai cottimi), per poter crescere in un percorso professionale, per non sentirsi socialmente escluso. L'idea di lavorare in modo nuovo. Si affermava con forza una nuova consapevolezza del proprio valore e del proprio contributo in termini individuali e collettivi.

Ecco, il modello del 1993 nasce forte di questa esperienza, dopo (e durante) una grande e lunga stagione di ristrutturazioni industriali, e viene salutato dai sindacati di molti paesi come l'affermazione dei due livelli di contrattazione. Il primo livello, per la tutela generale, con il contratto nazionale; il secondo livello, con la contrattazione nei luoghi di lavoro.

Molte le scommesse insite nell'accordo del 1993: l'ingresso in Europa e nell'euro, poi raggiunto; la difesa dei salari nazionali (sarà all'origine della sua reinterpretazione), l'estensione della contrattazione (il punto dolente che non può essere letto disgiunto dal cambiamento del mercato del lavoro).

Nel ripercorrere le tappe e i punti salienti di quel protocollo, ho in qualche modo anticipato anche le ragioni essenziali per cui il modello del 1993 aveva bisogno di manutenzione. Ma se non si volesse guardare solo e strettamente alla contrattazione e si provasse a valutare gli elementi concertativi di quell'accordo di cui gli assetti contrattuali erano un punto, si affaccerebbero una serie di altre riflessioni e interrogativi.

Il 1993, infatti, si basava sull'idea che si potessero anche programmare in qualche modo i salari perché si definiva una politica dei redditi equa. La concertazione era il frutto della condivisione tra le parti di scelte poli-

tiche generali, a partire da un'idea dello sviluppo del paese che avesse, tra i suoi fondamenti, un fisco equo e la centralità del lavoro. Non a caso, la piattaforma unitaria sugli assetti contrattuali segue a una piattaforma sul fisco e sui redditi.

Voglio ricordare che la relazione tra fisco e salario si era nel tempo vanificata; addirittura fu cancellata dai governi di centro destra, e sottovalutata da quelli di centro sinistra. Ulteriormente vanificata poi da quella teoria, i cui guasti sono sotto gli occhi di tutti, della fine della centralità del lavoro; l'illusione, cioè, che il lavoro dipendente fosse un mondo in progressiva restrizione.

La commissione Giugni discusse di questo e di molto altro, arrivando alla conclusione che bisognasse rivedere il modello degli assetti contrattuali.

Nel 1998 si perse l'occasione, così oggi dicono in molti e probabilmente a ragione, ma il giudizio è insufficiente se non si prova a ragionare del perché e di quali trasformazioni si erano introdotte nel frattempo, con il dovuto approfondimento sulle conseguenze e le connessioni possibili.

In quegli anni infatti si affermano scelte – anche connesse al cambiamento delle funzioni pubbliche – di crescente legificazione del mercato del lavoro; sempre in quel periodo si ipotizza la legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, prefigurando un modello (importato dalla Francia) contraddittorio rispetto alla nostra struttura di contrattazione.

La contrattazione può essere resa inefficace o ridimensionata per varie vie; la legificazione delle materie ha certamente avuto un ruolo. Dibattito, questo, che peraltro torna quando si propone il reddito minimo garantito. Non si può, infatti, importare il dibattito tedesco che non vede, nei contratti nazionali, analoghe funzioni, o riferirsi al contratto unico, assumendo la contrattazione aziendale o territoriale come derogatoria (proposta di legge Ichino). Scelte, queste, che qualora assunte dalle organizzazioni sindacali italiane interverrebbero direttamente sulla stessa natura contrattuale.

È vero che tutto questo continua a essere molto sullo sfondo, resta il fatto che in Cgil viene espresso un giudizio unanime sulla contrattazione, considerandola ragione fondante del sindacato.

Venendo ai nostri giorni, sulle piattaforme unitarie (quella sul fisco e sul modello contrattuale) avrebbe dovuto aprirsi il confronto con il governo e con tutte le parti; quella del fisco non è mai approdata a un tavolo, mentre quella sugli assetti contrattuali ha visto il confronto con la sola Confindustria, e il governo fuori, a svolgere un ruolo improprio di tifoso. Tifoso della

rottura tra i sindacati (cosa già vista nel 2002). Va anche detto che parliamo di un governo che vuol tornare indietro, ripubblicizzando il rapporto di lavoro pubblico, e soprattutto cancellando, sempre nel pubblico, la contrattazione articolata.

La piattaforma sindacale condivisa tra Cgil, Cisl e Uil si basava su alcuni assunti. Tra questi, la politica dei redditi e la tutela dei salari («valorizzazione», questo il termine usato nella piattaforma) dovevano essere nel contratto nazionale; l'estensione della contrattazione, la possibilità di articolarla per le piccole e medie imprese (per distretto, filiera, territorio), con l'obiettivo anche di crescita delle retribuzioni; infine, la democrazia e la rappresentanza.

Ovvero ciò che si condivideva era intanto il riconoscimento dei limiti del 1993, che nei fatti avevamo già parzialmente superato. Infatti, con la fine delle sessioni prestabilite sull'inflazione programmata, cominciammo a rivendicare nei Ccnl anche la distribuzione di quote di produttività del settore e a ragionare di inflazione reale — e poi la scelta di rilanciare la contrattazione. L'idea che sorreggeva l'impianto era quella che erano necessarie regole certe soprattutto per rafforzare quelle categorie che in ragione della loro frammentazione, e del loro essere settori «poveri», avevano maggiori difficoltà a rinnovare i contratti.

Il tema comune era dunque la contrattazione; questa avrebbe dovuto essere per tutti il punto di riferimento per valutare la qualità delle risposte alla piattaforma unitaria. Questo è stato il parametro di valutazione utilizzato dalla Cgil, quello che ci porta a dare un giudizio negativo sull'accordo separato sugli assetti contrattuali. Poiché non ha carattere di universalità, articola tra pubblico e privato, e diversifica nel privato, tra le varie associazioni di impresa.

Abbiamo detto e sostenuto formalmente che quell'accordo non difende i salari, è un inseguimento tra salari e costo della vita che è perso in partenza, perché tra depurazioni e cambio della base di calcolo l'inflazione reale non è mai prevista; perché la stessa erogazione dei nuovi minimi non avviene con certezza dalla precedente scadenza, quindi si sostituisce l'indennità di vacanza contrattuale con una norma scarsamente cogente, che diventerebbe effettiva a condizione però che il sindacato rispetti le norme e non in virtù del fatto che si risponde alla tutela del montante salariale dei lavoratori.

L'estensione della contrattazione di secondo livello poi non è prevista, anzi appare ridotta, o esclusivamente limitata al premio di risultato, che a propria volta diventa effetto e non origine della detassazione. In uno schema

che, come ha osservato Carniti, può ampliare le diseguaglianze tra i lavoratori di aziende che contrattano e coloro che non hanno contrattazione. L'accordo separato rafforza quindi le diseguaglianze nella redistribuzione della ricchezza, che sono peraltro uno dei fattori scatenanti la crisi. Non a caso, le prime avvisaglie della crisi ci rafforzarono nel sostenere un cambio delle priorità nell'agenda sindacale.

L'attacco alla contrattazione è più profondo se lo leggiamo con il capitolo dedicato alle deroghe e se valutiamo il confronto avvenuto sulla bilateralità più rilevante del testo finale degli accordi separati. Credo, in sostanza, sia intervenuta qui la divaricazione tra le organizzazioni sindacali, ossia proprio su quale senso dare alla contrattazione, quali i temi, quale la funzione che essa deve svolgere.

Sarebbe semplice, e non necessariamente riduttivo, interrogarsi sulle inversioni della storia; una ricostruzione del dibattito degli anni precedenti agli anni settanta, potrebbe raccontarci che fu la Cisl a trainare la stagione, almeno sul piano teorico, della contrattazione aziendale. Un'idea che divenne patrimonio comune, basterebbe guardare alla storia contrattuale della Flm, ma non solo, in cui nelle aziende si sperimentava, si innovava e poi si portava il tutto a sintesi nel contratto nazionale.

Un'idea forte della contrattazione di secondo livello che certamente affrontava il tema del salario, ma si cimentava sugli inquadramenti professionali, sull'organizzazione del lavoro, sul rapporto tra la stessa e la misurazione del lavoro; che dal cottimo individuale sperimentava quelli collettivi, arrivando poi ai premi di produzione. Nello stesso tempo ci si interrogava sui servizi pubblici, sulla salute, sul rapporto tra cittadino e lavoratore, si coglieva della flessibilità quel versante ricco e positivo rappresentato dal tema degli orari, legato, ad esempio, all'essere lavoratrice e madre.

Certo, alla luce di questa storia il cambiamento intervenuto pone molti interrogativi, basterebbe pensare al mutamento della composizione dei contratti d'assunzione, alla visibilità effettiva o meno delle tante funzioni che passano per le collaborazioni e vanno agli appalti. Ma quei mutamenti, con i limiti sul piano della non innovazione che tutti insieme e unitariamente abbiamo riscontrato, giustificano la rinuncia alla contrattazione o comunque l'inversione da un'idea di contrattazione collettiva a un'idea di pura assistenza individuale al lavoratore?

Giustificano l'idea di sottoscrivere un accordo dove non si amplia la contrattazione collettiva, anzi la si limita, se ne giudica la legittimità in un co-

mitato interconfederale, e addirittura la si considera legittima, a livello territoriale, solo se ha funzione derogatoria?

In un'idea, peraltro, che la deroga è la condizione sia del sacrificio necessario a superare la crisi sia dell'avvio di nuove attività o nuovi investimenti. Sembra quasi esserci un pentimento delle conquiste ottenute, e la convinzione, sempre e comunque, che nuova industria e riduzione delle tutele contrattuali si debbano accompagnare.

È coerente a questa idea di riduzione pensare che, allora, la contrattazione non sia più il fondamento del tuo essere sindacato, poiché nella funzione collettiva non determini più il cambiamento, e quindi il miglioramento delle condizioni di lavoro; e se non lo fai più nei luoghi di lavoro, scegli, per esercitare proselitismo, il versante dell'accompagnamento esterno, dei servizi, la mutualizzazione dei diritti contrattuali nei fondi bilaterali, in un quasi indistinto orizzonte tra servizi ai lavoratori e finanziamento alle organizzazioni.

Quest'idea modifica ovviamente anche il rapporto tra categorie, la loro autonomia che è data anche dal calarsi nelle specifiche situazioni, nel definire in ragione delle loro realtà gli strumenti contrattuali all'interno di una dimensione confederale. Perché la confederalità, allora, non è più il luogo di ricomposizione e sintesi degli interessi che, lasciati alla pura specificità, possono anche entrare in collisione, ma la confederalità, o meglio la confederazione, secondo questa idea riduzionista, diventa la generalizzazione al fine di avere le dimensioni di scala necessarie a offrire servizi. Non mi sfugge che tutto questo porta poi con sé ragionamenti e snaturamenti del rapporto tra pubblico e privato e l'idea di sussidiarietà, ovvero di una partecipazione non per contrattare e intervenire sui processi, ma intesa come compartecipazione (più o meno riconosciuta) dell'esercizio imprenditoriale.

Volendo riassumere, l'accordo separato del 22 gennaio e le intese specifiche confindustriali che risalgono al 15 aprile rappresentano una gabbia, per ridurre non uno dei due livelli di contrattazione, ma la funzione stessa della contrattazione, ed è qui il nostro no, perché siamo convinti che è la contrattazione che interviene sulle condizioni di lavoro. Ed è in ragione di questo che, fermo restando la critica e il non accettare a nessun livello ciò che noi non abbiamo sottoscritto, la risposta non può essere sedersi sulla riva del fiume e aspettare tempi migliori.

A quest'offensiva, fatta di un governo che divide, di parti imprenditoriali e alcuni sindacati che si apprestano a ridurre il senso e il peso della

contrattazione, bisogna reagire assumendo gli obiettivi unitari della piattaforma, sfidando proprio sul piano della qualità della contrattazione, che va dal salario all'inclusione come i due estremi del tema. Dobbiamo riproporre il lavoro e il suo valore al centro, come condizione necessaria per unificare il mondo del lavoro, proprio perché l'unificazione del mondo del lavoro non può essere delegata né alla legge né alla politica. Non solo perché quel delegare metterebbe profondamente in discussione l'autonomia del sindacato confederale, tema di per sé meritevole, ma soprattutto perché quella strada non troverebbe più ostacoli a un'evoluzione corporativa del sindacato, alla fine della quale i forti si difendono e i più deboli pagano tutti i conti. Non è fantascienza, basterebbe provare a riflettere sugli esperimenti in corso nel lavoro in agricoltura, lavoro da troppi considerato marginale, difficile, disperso, per sapere che perdere l'efficacia contrattuale e il governo dei processi di lavoro farebbe perdere l'unica barriera che oggi con tutte le sue difficoltà contrasta il diffondersi di nuove forme di schiavitù.

Partire dalla tutela dei salari e della funzione dei Ccnl, provando a estendere e innovare la contrattazione di secondo livello, ci porterà anche a immaginare come gli insegnamenti che ci arrivano dalla crisi aprano la ricerca a nuove tutele capaci di includere tutti coloro che, anche se abbiamo provato a proteggere con strumenti come gli ammortizzatori, sono nei fatti rimasti esclusi.

La crisi ci ha dimostrato che le tutele nel mercato del lavoro, slegate dal mantenimento del rapporto di lavoro, non hanno efficacia; anzi così si è riproposto il tema dell'eccesso di legificazione, anch'esso responsabile dello svuotamento della funzione contrattuale, in particolare del Ccnl.

Va promosso un ampio campo di sperimentazione e di innovazione che parli un linguaggio semplice, fatto di proposte comprensibili, rivolte ai lavoratori e alle lavoratrici, che restituisca a solidarietà e contrattazione collettiva un significato preciso, misurabile nelle loro concrete condizioni. Che non neghi la bilateralità per ciò che di positivo ha prodotto e può produrre, come effetto della contrattazione e mai in sostituzione della contrattazione stessa.

Tutto questo richiede un sindacato convinto della sua collocazione e della sua funzione, in altre parole autonomo e fiducioso della possibilità di sostenere le proprie politiche e di poter raggiungere dei risultati, consapevole anche di poter confliggere perché ha consenso tra i lavoratori sugli obietti-

vi sindacali che rivendica. Sembra una banalità, ma questo è un altro dei temi che oggi separano profondamente le nostre valutazioni da Cisl e Uil.

Insieme a piattaforme contrattuali nazionali e di secondo livello che siano innovative dobbiamo mettere in campo una proposta efficace sulla democrazia e sulla rappresentanza. Su quest'ultimo aspetto, il criterio degli iscritti va incrociato con quello del voto, ottenendo così una spinta alla diffusione delle Rsu e una misura più efficace del consenso. Più efficace perché non si adagia nell'idea del sindacato dei soci, ma affronta il tema del consenso dell'insieme dei lavoratori per i quali si contratta, come peraltro dimostra la rivendicazione dell'*erga omnes*.

Il tema del voto ci costringe anche a riflettere su come lo si possa esercitare in quei settori frantumati, piccoli e diffusi, dove le deleghe spesso non sono possibili proprio in relazione a due diverse difficoltà: la dispersione nel territorio che rende difficile raggiungere lavoratori e lavoratrici, ma anche la ricattabilità verso chi si iscrive al sindacato.

Prendiamo ad esempio gli artigiani, dove non abbiamo conquistato la pienezza dei diritti sindacali e dove stipuliamo contratti nazionali e regionali *erga omnes*. Possiamo, in attesa della conquista effettiva e generale delle assemblee, rinunciare alla loro espressione di voto? Oppure possiamo eleggere i rappresentanti di bacino e i rappresentanti territoriali della sicurezza? La certificazione della rappresentanza comunque non sostituisce la democrazia, ossia il diritto dei soggetti per i quali si contratta a decidere sulle piattaforme e sugli accordi. Non si tratta di una logica referendaria salvifica, né della contesa tra le organizzazioni trasferita fra i lavoratori, ma del principio della decisione in capo a chi beneficia degli effetti dell'azione contrattuale.

Questo è lo schema generale sul che fare dopo l'accordo separato. Sono indicazioni di linea, si sarebbe detto una volta, perché oltre all'affermazione che tutte le strutture della Cgil sono impegnate a non firmare ciò che la confederazione non ha sottoscritto non si può andare, se si vuole salvaguardare quella funzione confederale che ha in sé l'autonomia contrattuale delle categorie.

Questo forse significa prefigurare una stagione di articolazione delle soluzioni, sempre che si riesca a evitare il chiudersi del cerchio dell'accordo separato. È possibile e può diventare la premessa per la riconquista di un modello contrattuale universale che il 22 gennaio ha cancellato.

Per tirare le fila, la storia di quest'accordo separato ha in sé elementi di dissenso non su singole questioni quantitative o di formulazione, ma sulla fun-

zione principe del sindacato: la contrattazione. Sul suo rapporto con i lavoratori, la democrazia, sulla legittimazione del sindacato, la rappresentanza, e sulla sua forza, non arrendendosi all'idea che la controparte, in questo caso il governo, è comunque in grado, per il suo consenso, di non confrontarsi e contrattare con il sindacato.

Quest'ultima affermazione va fatta perché, pur nella profonda diversità e gravità, la memoria va all'accordo separato del 2002. La differenza sta soprattutto nel fatto che allora non si discuteva della costituzione materiale del sindacato, invece la lettura da parte di Cisl e Uil della forza del governo sembra simile.

Soprattutto colpisce il divario tra la proclamazione dello sciopero a sostegno della piattaforma fiscale negli ultimi giorni del governo Prodi (sciopero poi sospeso per la caduta del governo stesso) e il silenzio dei mesi successivi, anzi la teorizzazione, poi argomentata anche con la crisi, dell'inutilità della mobilitazione sindacale. Viene definita una strategia di riduzione del danno, eppure sembra molto più una caduta di autonomia.

Troppo facile usare un argomento che troppo spesso si è usato, quale quello del governo amico? È vero che è una polemica facile e strumentale perché cancella il merito delle valutazioni, toglie senso al giudizio sugli accordi e sui mancati accordi. Il tema dell'autonomia è ovviamente parte della natura di un sindacato confederale, proprio l'affermazione di autonomia ha sottratto il sindacato dal dover precipitare nel bipolarismo della rappresentanza sociale, dopo il bipolarismo della politica. Ma oggi resta vero per tutto il sindacato confederale?

Quale è il confine tra la riduzione del danno, la valorizzazione della contrattazione, sostituita dal patto associativo della bilateralità, e il modello corporativo, dove chi è forte manifesterà il suo potere e i più deboli verranno assistiti attraverso i servizi? Quale confederalità, quale idea della rappresentanza sociale come necessario alimento della democrazia che non può limitarsi solo alla dialettica tra governo e Parlamento? La domanda, visto ciò che succede oltre oceano, dove Obama sceglie la Fiat anche in ragione della presenza del sindacato (negata dalle case automobilistiche del Sud degli Stati Uniti), sorge spontanea.

Una riforma incerta e non condivisa

Gian Primo Cella

Forse mai nelle vicende delle relazioni industriali italiane si era parlato tanto e tanto a lungo di un argomento come nel caso della riforma della struttura contrattuale. È stato un tema ricorrente per almeno un decennio, a partire dallo scadere (1998) del primo quinquennio di applicazione del modello definito dall'accordo del 1993. Si sa che è un tema importante. La struttura infatti concretizza la rete dei rapporti che intercorrono, in senso orizzontale, fra i diversi attori negoziali (con diversi ruoli socio-economici), e in senso verticale all'interno degli stessi attori collettivi (vale a dire fra i livelli delle organizzazioni di rappresentanza). La struttura contrattuale identifica la pratica dei moderni sistemi di relazioni industriali (su questo rinvio a Cella, Treu, 2009). Si comprende bene, dunque, come gli attori intenzionati a ridefinire i propri obiettivi o a riaggiustare le loro preferenze o a rilanciare le proprie ambizioni di rappresentanza siano orientati a innescare delle trasformazioni di questa struttura. Ovviamente con dei percorsi che non sono del tutto oggettivi, ma influenzati dalle proprie culture, come abbiamo potuto vedere nel corso del decennio, e specie nell'ultimo anno, segnato da intese auspicate, da svolte improvvise, da fratture consumate, ma non sempre motivate in modo convincente.

In questi processi gli attori, chi più e chi meno, hanno sovente peccato di eccessi di volontarismo, con il supporto di osservatori ed esperti prodighi di consigli, con effetti non sempre positivi sulla efficienza delle relazioni industriali. Gli attori insomma hanno dimenticato che la struttura della contrattazione collettiva, nei suoi aspetti orizzontali e verticali, non è quasi mai manipolabile a piacere, secondo il gradimento delle parti sociali e degli attori negoziali. Tale struttura, in modi più o meno diretti, corrisponde alle strutture di mercato e della produzione di beni e servizi e agli

* Gian Primo Cella è professore di Sociologia economica nel dipartimento di Studi sociali e politici dell'Università di Milano.

andamenti della competizione all'interno di queste strutture; deriva insomma da quella che si chiama costruzione economica e sociale dei mercati. Le dinamiche della concorrenza sono di particolare rilievo in quanto, come si è sempre sostenuto nella migliore teoria delle relazioni industriali (da Commons in avanti), la contrattazione e le sue strutture identificano una volontà comune delle parti, sulla base di una data struttura produttiva, di porre le materie contrattuali (salariali e normative) al riparo dalla concorrenza (Sisson, 1987). Un carattere che gli economisti non istituzionalisti hanno sempre fatto fatica ad accettare. Ma anche un carattere, o forse una opportunità, indeboliti fortemente dalle dinamiche della competizione sui mercati globali.

Il volontarismo non è impossibile, ma è fortemente condizionato. Il che significa che non basta scrivere in un accordo (di norma interconfederale) che la struttura contrattuale deve assumere una certa forma, o che il rapporto fra i livelli si deve ridefinire secondo nuovi assetti, per ottenere degli effettivi mutamenti nelle pratiche negoziali. Il cambiamento nelle forme e nella dinamica della concorrenza, all'opposto, conducono quasi sempre a modificazioni nella struttura contrattuale, come si è visto in seguito ai provvedimenti di privatizzazione e liberalizzazione nei settori dei trasporti e delle telecomunicazioni, dove a grandi contratti aziendali sono succeduti veri e propri contratti nazionali di categoria. L'intervento pubblico, specie attraverso l'adozione di incentivi di vario tipo (soprattutto fiscali e contributivi), può favorire l'agire innovativo delle parti sociali ma, anche accantonati i problemi di tipo etico-politico derivanti dalle differenze nella imposizione fiscale delle stesse fonti di reddito, sono sempre possibili gli opportunismi delle parti stesse, nonché gli effetti perversi (o non voluti) delle politiche di incentivazione.

Questa premessa era necessaria per farsi strada in un dibattito troppo spesso ondeggiante fra eccessi di tecnicismi e dichiarazioni di intenzioni o di buona volontà, ed entro vicende negoziali segnate talvolta da obiettivi di riconoscimento perseguiti dalle parti sociali, più che da effettivi contenuti contrattuali. Ma è necessario anche, per valutare gli ultimi eventi (fino all'accordo dell'aprile 2009), riandare in rapida sintesi agli eventi del decennio precedente.

Il decennio che segue all'accordo tripartito del 1998 (noto come «Accordo di Natale» e che nulla tocca della struttura contrattuale) potrebbe essere

definito come la fase della riforma auspicata (da molti) ma non raggiunta. Le indicazioni propositive della Commissione Giugni del febbraio 1998 non vengono seguite (ci vorranno dieci anni per vederle concretamente riprese). Parte degli attori sindacali (Cisl e Uil) esplicita la necessità di una riforma della struttura che, pur nel rispetto della logica e dell'impianto dell'accordo del luglio 1993, attribuisca maggior spazio alla contrattazione decentrata (nell'impresa e nel territorio), anche, ma non solamente, per favorire una ripresa della dinamica salariale. Su posizioni diverse si colloca la Cgil che, pur con sfumature fra le diverse componenti, insiste sul rafforzamento della struttura che ritrova il suo baricentro nel contratto nazionale di categoria. Questi dissensi fra i sindacati sui temi della struttura contrattuale (che si ricomporranno in forma molto instabile solo agli inizi del 2008 con la stesura di una piattaforma comune), sono il segnale di un logoramento dei rapporti unitari che incontreranno una drastica rottura nella vicenda dell'accordo con il governo sul mercato del lavoro del luglio 2002 (il cosiddetto «Patto per l'Italia»). La caduta nei rapporti unitari spiega in parte la situazione di stallo nella innovazione della struttura contrattuale, che del resto non incontra un particolare sforzo propositivo da parte della Confindustria; quest'ultima solo nel settembre 2005 esprime una esplicita posizione sul tema, nella quale si riconferma la validità dell'impianto del 1993, con una netta chiusura nei confronti di qualunque forma di decentramento territoriale. A pregiudicare il percorso di innovazione sono anche le tensioni e le rotture fra i sindacati dei metalmeccanici (accordi separati nel 2001 e 2003) che si ricomporranno, in modo anche qui piuttosto instabile, con il rinnovo unitario del 2006.

A scoraggiare l'innovazione nelle relazioni industriali contribuiranno anche le scelte del governo di centro-destra, lontano dalle politiche promozionali e disponibile piuttosto a seguire orientamenti di *labour exclusion*, specie nei confronti delle pratiche di concertazione tradottesi negli accordi trilaterali del precedente decennio. Sono scelte che, come si ripete nel biennio 2008-2009, indulgono in intenti divisivi delle centrali sindacali confederali che non ritrovano molti altri esempi nel panorama europeo, sia pure affollato, dei governi di destra. In questa situazione non ci si sorprenderà come la struttura contrattuale possa solo assicurare un funzionamento a basso regime delle relazioni industriali, ma a prezzo della riduzione del suo grado di incisività e di efficacia, come si vede dai ritardi nei rinnovi contrattuali, che aumentano almeno fino al 2005, e dalla ridotta dinamica salariale, specie fra il

2001 e il 2005, che inverte la tendenza al recupero del potere d'acquisto che si era registrata fra il 1996 e il 2001 (Megale *et al.* 2007).

Il meccanismo di adeguamento virtuoso delle retribuzioni all'andamento dell'inflazione, legato (con l'abolizione degli adeguamenti automatici) al rapporto fra inflazione programmata e inflazione effettiva, avrebbe bisogno di «autorevoli» e «affidabili» definizioni del tasso programmato di inflazione, con finalità promozionali delle relazioni contrattuali. Ma sono preoccupazioni che né sembrano essere condivise dal governo di centro-destra né ricevono vivaci attenzioni dalle parti sociali. Si profila una vera e propria «questione salariale» (Dell'Aringa, Negrelli, 2005) che costituirà il leitmotiv di tutta questa fase. La politica di promozione delle relazioni contrattuali sarà ripresa dal successivo governo di centro-sinistra che, con l'accordo di concertazione del luglio 2007, introdurrà sgravi fiscali e contributivi sulle retribuzioni contrattate legate alla produttività. Sono incentivi che il governo di centro-destra vanificherà in parte nell'anno successivo estendendoli a qualunque forma di bonus salariale, contrattato e non contrattato.

Su questo sfondo i problemi della struttura contrattuale italiana, quelli ai quali le intese (non unitarie) del gennaio 2009 (accordo trilaterale) e dell'aprile successivo (fra Confindustria, Cisl e Uil) dovrebbero porre mano, sono nettamente definibili, con un'altra premessa. La premessa riguarda la collocazione di questa struttura nel panorama internazionale, europeo soprattutto, misurata attraverso il grado di centralizzazione e il grado di coordinamento delle dinamiche salariali. La struttura si qualifica per un grado di centralizzazione piuttosto basso (a livello 2, in una scala che va dal livello 1 per il Regno Unito al livello 5 per la Finlandia) e un alto grado di coordinamento (a livello 4 in una scala che si colloca con gli stessi estremi della dimensione precedente) (Oecd, 2004). Come tale, almeno per quanto questi indicatori sempre incerti possono dire, è una struttura che presenta non pochi aspetti virtuosi, studiata con attenzione dagli esperti di relazioni industriali di altri contesti europei. Sono aspetti trascurati dagli osservatori e dagli operatori nell'esperienza italiana, nonché dalle rare e talvolta infondate incursioni sul campo da parte dei politici, ma che andrebbero tenuti in opportuna considerazione.

In questo quadro il primo problema riguarda la scarsa e disomogenea diffusione della contrattazione decentrata a livello aziendale nei settori industriali. È un problema non da poco per una struttura e un modello contrattuali che si definiscono come «duali», e che sono apprezzati come tali. In as-

senza di una (auspicabile) rilevazione di carattere nazionale, i giudizi sulla diffusione della contrattazione decentrata si fondano su stime o su rilevazioni parziali. In generale si ritiene che l'estensione riguardi in media non più del 30 per cento delle imprese, con una quota simile di addetti. Ed è una presenza che – è ben noto – sale vistosamente al salire delle dimensioni aziendali, come mostrano le rilevazioni di Federmeccanica: nel 2005 solo il 25 per cento delle imprese associate fino a 50 dipendenti svolgeva contrattazione aziendale, una quota che saliva al 77 nella classe fra 101 e 200 dipendenti, per giungere alla totalità delle imprese oltre ai 1.000 dipendenti. L'attività negoziale decentrata, inoltre, registra un sensibile calo negli ultimi anni, come mostrano i dati sulla *intensità di contrattazione* rilevati sul campione delle imprese ricomprese nell'archivio Cnel (2007, p. 5). Altrettanto netto è il legame fra diffusione della contrattazione aziendale e collocazione territoriale, come emerge dai dati Sim di Banca d'Italia. Il legame è indiretto in quanto i dati riguardano tutti i bonus (contrattati o meno), ma comunque eloquente: nel settore manifatturiero nel 2004 il 53 per cento degli addetti del Nord-Ovest riceveva bonus o superminimi aziendali, una quota che scendeva al 20,6 per gli addetti del Sud (Brandolini et al., 2007). Da questo punto di vista, nei fatti, e al di là dei rilievi poco fondati di non pochi osservatori, qualcosa di simile alle vecchie (abolite nel 1970) zone salariali continua a funzionare nella nostra esperienza.

La ridotta diffusione della attività decentrata, in un modello duale di contrattazione, è uno degli elementi che contribuisce a spiegare la modesta dinamica salariale che ha caratterizzato l'ultimo quindicennio, ovvero il secondo problema della nostra struttura contrattuale. Nel complesso, nel quindicennio 1993-2007, con variazioni nei diversi periodi, la dinamica delle «retribuzioni di fatto per unità di lavoro in termini reali» è stata modesta (fatto 100 il 1993 è 102,9 nel 2007) per il totale dell'economia e per l'industria (103,3 nel 2007), negativa per le costruzioni (99,8), solo un poco più significativa per la pubblica amministrazione (107,2). Contribuisce a spiegare questa men che modesta dinamica anche la differenza globale fra tasso complessivo di inflazione nel quindicennio (51,9 per cento) e quello programmato (32,3 per cento). È un esito *più che virtuoso* del meccanismo di adeguamento previsto dall'accordo del luglio 1993 (per la fonte dei dati, vedi Cella, Treu, 2009, p. 128).

Un terzo problema mostrato dal funzionamento della struttura contrattuale è riferibile ai ritardi con i quali si effettuano i rinnovi contrattuali: un

segno non irrilevante di caduta di efficienza delle nostre relazioni industriali, che in altri tempi sembrava riguardare solo il pubblico impiego. Ed è un'altra ragione che spiega la insufficiente copertura dei salari dalla dinamica dell'inflazione. Nel totale dell'economia la quota dei lavoratori in attesa di rinnovo si è rivelata in continua crescita: dal 2002 al 2004 sale dal 39,4 al 44,1 per cento, per ridiscendere al 42,5 nel 2005. Ma la quota è ben più alta nei servizi privati e, in tutto il periodo, nella pubblica amministrazione (98,7 per cento nel 2004 e 81,4 nel 2005!), non a caso accompagnata da una crescente conflittualità (Minicucci, 2007, pp. 119-121).

Il decadimento degli aspetti qualitativi della attività negoziale delinea un quarto problema della nostra struttura contrattuale. Istituti contrattuali tradizionali come gli inquadramenti professionali stentano a ritrovare ai livelli nazionali delle formulazioni più consone alle mutate realtà delle organizzazioni produttive di beni e servizi, e vengono rinviati da un rinnovo all'altro, con impegni riformatori spesso generici delle parti sociali, ondegianti fra interventi di semplice «manutenzione» e attività di studio e di progettazione. Anche nella contrattazione decentrata, i contenuti qualitativamente più pregiati come quelli legati alla flessibilità organizzativa stentano a diffondersi, rendendo più incerti negli esiti in tema di produttività quegli accordi sulla dinamica salariale legata agli indicatori di performance aziendale che hanno registrato una diffusione significativa, sia pure fortemente influenzata dalle dimensioni aziendali e ancora una volta dalla collocazione territoriale delle unità produttive.

Sono questi i problemi principali che le intese raggiunte fra Confindustria e parte delle confederazioni sindacali nel gennaio e nell'aprile 2009 dovrebbero essere in grado di affrontare. Sono problemi visti come tali soprattutto dai sindacati per i loro effetti sulle capacità di rappresentanza, ma che per taluni aspetti potrebbero essere considerati come delle opportunità da parte delle imprese. Ad esempio, non si capisce quale interesse possano avere le imprese (piccole e medio-piccole) non coinvolte nella contrattazione decentrata a spingere verso una sua estensione. Ma certo potrebbe esserci un interesse di tutte le categorie di imprese verso i provvedimenti di de-fiscalizzazione e de-contribuzione applicati ai bonus salariali erogati in sede aziendale. Comunque non è da escludere che la leadership di Confindustria abbia perseguito anche obiettivi di aggiornamento e di innovazione della struttura contrattuale, forieri di intese successive magari più direttamente in tema di produttività. Resta il fatto che l'accettazione esplicita di un modello di struttura

contrattuale a due poli (nazionale e decentrato) resti di per sé un fatto altamente innovativo nella tradizione della maggiore associazione imprenditoriale italiana. Un segnale che è stato forse sottovalutato non solo dagli osservatori, ma anche dalle stesse controparti sindacali.

Secondo questo approccio tali accordi andrebbero considerati innanzitutto attraverso una valutazione dei loro contenuti, il che – debbo ammettere – non è facile in vicende come queste segnate da esplicite, talvolta aspre, divisioni fra gli attori sindacali. Come già ricordato, infatti, i sindacati sempre perseguono nelle vicende contrattuali due serie di obiettivi: obiettivi di *contenuto* (per i rappresentati) e obiettivi di *riconoscimento* da parte degli stessi rappresentati e degli «altri» (altri sindacati, attori imprenditoriali, soggetti politici, osservatori, mezzi di comunicazione ecc.). In situazioni di accesa competizione e rivalità sindacali il secondo tipo di obiettivi tende a prevalere, con effetti raramente virtuosi sugli espliciti contenuti negoziali. Fra gli obiettivi di *firmare* in tempi stretti e comunque (perseguiti da Cisl e Uil) e quelli di *non firmare* (tipici della Cgil) aumenta certo il riconoscimento per i soggetti sindacali, ma sono i contenuti degli accordi a non trovare le soluzioni migliori, sia pure realistiche come dovrebbero essere sempre i provvedimenti finali delle migliori relazioni industriali. A una dinamica di questo tipo abbiamo assistito nei due negoziati dell'ottobre 2008, quello con la Confindustria sulla struttura contrattuale e quello con il governo sui temi delle relazioni sindacali nel settore pubblico. Gli accordi di gennaio e di aprile 2009, e specie quest'ultimo, sono per taluni aspetti più «meditati», ma le vicende dell'autunno hanno fatto sentire il loro strascico.

Un apprezzamento dei contenuti, con i relativi istituti contrattuali, non impedisce tuttavia una valutazione delle intese nel loro assieme. Innanzitutto nella loro rispondenza alle esigenze economiche e sociali dei contesti storici in cui si collocano. I grandi accordi interconfederali, unitari o meno, lungo tutto il sessantennio che ci separa dalla fine della guerra hanno sempre corrisposto a esigenze siffatte, da quelli dell'immediato dopoguerra di centralizzazione salariale (che attuavano nei fatti un controllo ex-ante delle dinamiche retributive, efficace per gli obiettivi della ricostruzione), a quello sul conglobamento del 1954 (che predisponeva le strutture contrattuali per la fase della industrializzazione di massa), a quello del 1984 (sulla pre-determinazione degli scatti di scala mobile a fine anti-inflazionistici), a quello del 1993 (che ridefinisce la struttura contrattuale e le attribuzioni degli attori negoziali con finalità di risanamento economico-finanziario in vista dell'in-

gresso nella moneta unica). Tutti questi accordi (unitari o meno che fossero) potevano avvalersi della rispondenza al contesto e alle esigenze economiche, una esigenza di non poco conto per garantirne la applicabilità. Difficile si possa dire lo stesso degli accordi del 2009 che affermano di puntare sul rafforzamento della contrattazione decentrata e sulla affermazione degli accordi di produttività o comunque legati alle performance aziendali, nel mezzo della crisi economica più rilevante dopo gli anni della «grande depressione». Sempre, nelle diverse esperienze di relazioni industriali, nelle fasi basse del ciclo si punta a una ri-centralizzazione delle dinamiche salariali. Difficile anche pensare che in una fase di caduta della produzione industriale, di riduzione della domanda di beni e servizi, di crescita della disoccupazione, si aprano molti spazi per la negoziazione di aumenti salariali legati alla dinamica della produttività.

Al di là dei contenuti negoziali e della rispondenza degli accordi alle esigenze del contesto, sul piano complessivo restano da valutare le possibili conseguenze delle conclusioni non unitarie degli accordi stessi. Le ragioni della non adesione da parte della Cgil sono apparse talvolta fondate su argomenti tecnici importanti (come sulla questione dell'indice previsionale prescelto per la protezione dei salari), ma di natura particolare, di incerta definizione oggettiva e comunque non irrisolvibili con una buona disponibilità delle parti (nessuna esclusa). In altri casi, come nella risoluzione del Comitato direttivo nazionale del 30 settembre 2008 (in merito a un possibile effetto di «restringimento della contrattazione»), o nella ripetuta drastica avversione nei confronti delle caute «clausole di apertura» introdotte (e comunque rinviate ai contratti collettivi nazionali), non sono apparse convincenti. Tuttavia tali ragioni restano, a pregiudicare gli effetti di un simile accordo sulle *regole* che, come tali, dovrebbero essere condivise da tutti gli attori. Senza questo consenso viene meno un contenuto *implicito* di accordi di questo tipo, ovvero quel consenso foriero di comportamenti virtuosi e cooperativi, che può essere prezioso per il funzionamento concreto delle relazioni industriali. Gli effetti potrebbero comportare una caduta di efficienza nelle relazioni industriali, soprattutto se calcolata attraverso la capacità degli accordi, in una determinata fase temporale, di ridurre il conflitto *in uscita* rispetto a quello *in entrata*.

Dopo questi problemi di ordine generale, vediamo infine le opportunità che l'accordo (quello interconfederale dell'aprile 2009) concede per iniziare ad affrontare i problemi che sono stati individuati più sopra. Il primo

problema riguardava la ridotta e disomogenea diffusione della contrattazione di secondo livello. Su questo piano l'accordo introduce due istituti potenzialmente in grado di favorire l'attività decentrata: il primo si configura come un incentivo positivo, il secondo come un incentivo negativo. Il primo, che per essere reso operativo richiede l'intervento efficiente del governo, riguarda la «riduzione di tasse e contributi» per la contrattazione di aumenti legati agli indicatori di produttività e di performance. È un incentivo efficace a patto che venga limitato in modo esclusivo agli aumenti contrattati (e non a quelli erogati a qualunque titolo, com'era nei provvedimenti governativi assunti dal governo di centro-destra nel 2008), altrimenti potrebbe causare effetti perversi, di esclusione della contrattazione decentrata. Certo una netta precisazione in tal senso (espressa come fermo invito al governo) avrebbe reso più solido l'istituto ma, mi immagino, i sindacati firmatari non sono stati in grado di ottenerla. Il secondo incentivo riguarda la predisposizione di un «elemento di garanzia retributiva» da destinare (a fine vigenza del contratto collettivo nazionale) ai lavoratori che non hanno percepito gli aumenti salariali derivanti dalla contrattazione di secondo livello. È un incentivo potenzialmente efficace anche se è indebolito, e reso incerto, dalla sua applicabilità ai lavoratori che percepiscono i soli minimi salariali (senza integrazioni a qualunque titolo). I contratti collettivi potranno certo cambiare questa destinazione, e orientarla più selettivamente solo verso i lavoratori non coinvolti nella attività decentrata. Ma al momento l'incertezza resta.

Il secondo problema riguardava gli effetti depressivi sulla dinamica salariale derivanti dal meccanismo di difesa salariale introdotto dall'accordo del 1993, in sostituzione della scala mobile abolita l'anno precedente. Un meccanismo fondato sull'adeguamento dei salari al tasso di inflazione programmato, come tale virtuoso in un quadro di politica dei redditi gestita in modo cooperativo da governi e parti sociali, ma reso di dubbia applicabilità sia dalla attribuzione delle responsabilità della politica monetaria alla Banca centrale europea sia dalla costante definizione da parte governativa di tassi programmati di inflazione inferiori sensibilmente a quelli effettivi (vedi sopra). Il nuovo meccanismo adottato forse potrebbe garantire una copertura più efficace, ma è molto difficile prevederlo. Hanno lasciato perplessi la competizione sulle cifre (comunque previsionali) scatenata con impegno da parte degli uffici studi di Cisl e Cgil, con la partecipazione più o meno attrezzata di esperti esterni. È probabile che la divisione sul piano tecnico, una volta con-

divisi gli obiettivi, avrebbe potuto essere ricomposta con l'apporto di una terza parte autorevole, riconosciuta e accettata dalle parti (da tutte). Ma così non è stato. Si dovrà così verificare la sperimentazione del meccanismo. Aggiungo che l'esclusione della «dinamica dei prezzi dei beni energetici importati» dall'indice adottato dei prezzi al consumo, non sarebbe in alcun modo da dare per scontata (o per ovvia) in un quadro di politica dei redditi, visto il ruolo che hanno le politiche governative nella fissazione dei prezzi dei prodotti energetici (attraverso le accise ad esempio) e la presenza di grandi operatori pubblici nel settore. Ma forse è una osservazione che suona molto nostalgica, o *rétro*.

Il terzo problema riguardava i ritardi che hanno segnato nell'ultimo decennio i rinnovi dei contratti, un inequivocabile segnale di inefficienza delle relazioni contrattuali. Il testo dell'accordo rende possibile delle coperture in caso di ritardi che potrebbero essere più sostanziose di quelle definite dall'accordo del 1993 (le cosiddette «indennità di vacanza contrattuale»), ma sono demandate alla determinazione dei singoli contratti collettivi. Forse un utile elemento di ordine potrà essere fornito dal ritorno alla scadenza triennale dei contratti, un ritorno che potrebbe permettere anche di allargare, senza le sovrapposizioni inevitabili con le scadenze biennali, gli spazi concessi alla contrattazione di secondo livello, sempre che i sindacati siano in grado di occuparli.

Sul quarto problema, quello del decadimento degli aspetti qualitativi della attività contrattuale, l'accordo ha poco da dire, e tutto è, a quanto appare, demandato alle capacità delle parti nei rinnovi dei contratti collettivi. Anche in tema di produttività non esistono indicazioni od orientamenti in grado di favorire la sperimentazione di una azione decentrata che non sia solo *output-oriented* ma che inizi a misurarsi anche con dimensioni *input-oriented*, in grado di favorire l'innovazione organizzativa e lo sviluppo delle competenze (vedi il bel documento steso da Acocella, Leoni, 2009).

Proprio sul tema della qualità degli accordi decentrati è possibile anzi che si proponga un opportunismo delle parti, rivolto a definire come legati alla produttività e alla performance aumenti salariali che non si configurano nella realtà di tale natura, al fine di ottenere il beneficio della detassazione e della contribuzione. Un opportunismo possibile che potrebbe far sorgere obiezioni di tipo etico-politico sulla disuguaglianza della imposizione fiscale per soggetti delle stesse categorie sociali. Obiezioni che possono essere respinte solo attraverso la natura di «bene pubblico» degli incre-

menti di produttività e redditività, ma che riacquistano plausibilità quando questa natura si vanifica.

Come si è visto, la portata riformatrice di questi accordi non è irrilevante, ma si rivela comunque incerta. Il solco resta quello tracciato dall'accordo del 1993, e alcune delle indicazioni della Commissione Giugni del 1998 sono state riprese. L'incertezza è dovuta non solo alla lenta e non facile modificabilità delle strutture contrattuali (nonostante le intenzioni delle parti) e alla non favorevole situazione del ciclo economico, ma anche alla loro sottoscrizione non unitaria. Il carattere non unitario potrebbe anche pregiudicare il funzionamento degli aspetti più innovatori previsti dall'accordo di aprile, come quello relativo alla definizione di un «Comitato paritetico interconfederale», con compiti di controllo e vigilanza sull'intera struttura contrattuale. Un istituto curioso e interessante, anche se in apparenza più adatto a un momento di centralizzazione, piuttosto che a quel decentramento contrattuale che le parti firmatarie intendono promuovere. Un istituto utile, e pienamente accettabile, nella logica delle relazioni industriali pluraliste, qualora si rivelasse come un istituto di autogoverno dell'intero sistema. In quanto tale sarebbe piaciuto al grande Kahn-Freund e anche a Giugni. Ma in questo carattere è un istituto che obbliga solo le parti firmatarie, configurandosi come una inedita «parte obbligatoria» degli accordi interconfederali. Che cosa ne potrà accadere con la assenza del maggior attore sindacale? Queste e altre domande simili aumentano l'incertezza nei confronti degli accordi. Non resta che sperare in un futuro riavvicinamento delle posizioni, e in una maggiore saggezza collaborativa dei sindacati di categoria. Non mancano segnali in tal senso, ma purtroppo anche nell'altro.

Bibliografia

- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative. Un ruolo attivo per la politica economica*, discusso al Cnel il 26 marzo.
- Brandolini A. et al. (2007), *Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces*, in Acocella N., Leoni R., *Social Pacts, Employment and Growth*, Heidelberg-New York, Physica-Verlag.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.

- Cnel (2007), *Rapporto. Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma, Cnel.
- Dell'Aringa C., Negrelli S. (a cura di) (2005), *Le relazioni industriali dopo il 1993*, Milano, Franco Angeli.
- Megale A. et al. (2007), *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Roma, E-diesse.
- Minicucci P. (2007). *I contratti nazionali. Salari e contrattazione della flessibilità*, in Megale et al., *op. cit.*, pp. 115-154.
- Oecd (2004), *Employment Outlook*, Parigi, Oecd.
- Sisson K. (1987), *The Management of Collective Bargaining*, Oxford, Basil Blackwell.

Contrattazione e salari: i limiti dell'Accordo quadro

Davide Antonioli, Paolo Pini

1. Introduzione

La genesi e l'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali non sono estranee ai portati storici rappresentati dagli accordi tra le parti sociali e all'intervento dello Stato. Quest'ultimo svolge un ruolo fondamentale nel promuovere, correggere od ostacolare le relazioni industriali (Cella, Treu, 2008). Il diverso atteggiamento che la parte pubblica assume nei confronti delle relazioni industriali e delle parti sociali dipende in modo cruciale dall'orientamento politico delle autorità di governo.

Per quanto concerne il caso italiano, negli ultimi anni abbiamo assistito a una progressiva azione di delegittimazione del dialogo sociale, inteso come strumento di concertazione tripartita, soprattutto da parte dei governi di destra nella XIV (2001-2006) e XVI (dal 2008) legislatura. La criticità dell'attuale momento storico dovrebbe spingere la parte pubblica, di qualsiasi orientamento, ad adottare un comportamento volto a promuovere politiche di concertazione che abbiano come obiettivo principale l'uscita dalla crisi in tempi rapidi e al minimo costo sociale, evitando il continuo utilizzo strumentale della «naturale» competizione tra i sindacati in accordo a una logica del *divide et impera*.

In questo quadro di rapporti tra sindacati e parte pubblica si è consumato l'episodio della firma dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, che non ha visto al tavolo dei firmatari il sindacato più rappresentativo: la Cgil. Un primo interrogativo che sorge dopo la firma di tale accordo riguarda la capacità di implementazione dello stesso, soprattutto a livello decentrato, se il maggiore sindacato non ne giudica condivisibili i contenuti.

* Davide Antonioli è assegnista di ricerca nella Facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

** Paolo Pini è professore di Economia ed Economia del lavoro nella Facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

La contrattazione collettiva e un modello di relazioni industriali basato su di essa e, soprattutto, improntato al dialogo sociale rappresentano lo sviluppo di un modello europeo di relazioni industriali che è andato costruendosi dagli anni novanta a oggi (Sciarra, 2006). La stessa esperienza italiana, almeno formalmente, ha visto nascere nei primi anni novanta, con l'Accordo di luglio del 1993, uno spirito concertativo che sfortunatamente è andato dissolvendosi e snaturandosi, sino a rimanere negli ultimi anni lettera morta o addirittura a essere rifiutato dalla parte pubblica quale strumento per disegnare politiche del lavoro concordate con sindacati e rappresentanze degli imprenditori.

Due nodi principali rimangono aperti dopo lo svuotamento del modello di relazioni industriali nato con l'Accordo di luglio del 1993. Il primo nodo riguarda il doppio livello contrattuale. Dagli anni novanta a oggi non si è assistito a un rafforzamento della contrattazione decentrata, da più parti auspicato. Il secondo nodo è rappresentato dalla questione salariale. L'implementazione della parte economica del modello contrattuale con continui ritardi nel rinnovo dei contratti nazionali di categoria (ritardi che a volte superano anche il biennio) testimonia l'incapacità di tale modello di assolvere i propri obiettivi. Per tali ragioni negli ultimi anni è stata più volte rimarcata l'esigenza di una riforma del modello contrattuale.

Nel presente contributo si fornisce una breve disamina delle conseguenze dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, con particolare attenzione agli effetti sul modello di contrattazione e sul salario. Per ragioni di spazio non tutti gli aspetti che riguardano tale accordo verranno toccati; uno in particolare meriterebbe una attenzione particolare e che qui ci assumiamo la responsabilità di tralasciare, invitando però i *Quaderni* a farne oggetto di discussione in un prossimo specifico numero.

2. Contrattazione

Il primo aspetto che necessita di una puntuale disamina riguarda il riordino dell'assetto contrattuale.

Prima di esaminare le conseguenze dell'Accordo quadro vale la pena soffermarsi sulle posizioni delle parti sociali poco più di un anno or sono, quando la trattativa, anche tra i sindacati, era a un punto di stallo per via delle posizioni divergenti in materia di doppio livello della contrattazione.

Il nodo della questione non era tanto il doppio livello di per sé, ormai visto da tutte le parti come imprescindibile, quanto la forma da dare al doppio livello di contrattazione. Le posizioni dell'epoca possono essere sintetizzate come segue (Dell'Aringa, 2007): Cisl e Uil a sostenere l'opportunità di un secondo livello di contrattazione obbligatorio, territoriale o regionale; Confindustria non disponibile ad attivare un secondo livello di contrattazione obbligatorio per timore di ulteriori eccessivi oneri a carico delle imprese; la Cgil disponibile a un secondo livello di contrattazione solo se davvero aggiuntivo rispetto al livello nazionale, che avrebbe dovuto mantenere una posizione preminente.

La soluzione dell'Accordo quadro in termini di livelli della contrattazione non è dissimile da quanto già previsto nell'Accordo di luglio del 1993 e nel modello di riforma degli assetti contrattuali della piattaforma unitaria del maggio 2008, firmata da tutti i sindacati interconfederali. Tuttavia, la gerarchia tra i livelli è diversa nell'Accordo quadro rispetto alla piattaforma unitaria.

Se la piattaforma unitaria, nel ribadire la presenza di un secondo livello contrattuale, oltre a quello nazionale, definisce il carattere di complementarietà tra i due livelli, l'Accordo quadro separato esplicita la possibilità per il secondo livello di agire in deroga rispetto al contratto collettivo nazionale e sottolinea l'importanza delle specifiche intese per riempire di contenuti la contrattazione decentrata. Cade, dunque, l'aspetto di complementarietà come definito dalla piattaforma unitaria, mentre si apre la strada alla possibilità che il secondo livello di contrattazione si sostituisca al primo. Sembra pertanto emergere, come sottolineato dalla Cgil, la volontà di indebolire il contratto nazionale.

Tale posizione non pare semplicemente dettata da una lettura di parte dell'Accordo quadro, ma da un'interpretazione oggettiva di come potrebbe risolversi l'applicazione dell'accordo stesso, stando ai diversi casi in cui il secondo livello è legittimato ad agire in deroga al primo: non solo casi di grave crisi finanziaria o produttiva, ma anche di sviluppo economico e occupazionale. Si nota l'intenzione, non esplicitata direttamente, di offrire la possibilità al secondo livello di contrattazione di agire in deroga al primo pressoché in ogni circostanza. Inoltre, come sottolineato da alcuni commentatori, si «intacca il principio di non duplicità di intervento regolativo sulle stesse materie, sia perché svincola tale effetto da qualunque filtro o soglia di rappresentatività minimale, di fatto legittimando accordi sindacali aziendali de-

rogatori, sottoscritti anche da sigle sindacali minoritarie in azienda o aderenti a organizzazioni non comparativamente più rappresentative nella categoria di riferimento» (Pizzoferrato, 2009, p. 1). In sostanza, viene minata la posizione di preminenza del contratto nazionale, proprio ciò che la Cgil non avrebbe voluto che accadesse. Inoltre, la Cgil vede un ulteriore limite nella struttura contrattuale uscita dall'accordo: la possibilità che a livello di impresa prendano forma fenomeni di dumping, ovvero di competizione al ribasso che nuocerebbe ai lavoratori. Queste sembrano essere le principali ragioni del rifiuto da parte della Cgil di sedere al tavolo dei firmatari dell'Accordo quadro.

Un ulteriore elemento di critica all'Accordo quadro può essere mosso sul fronte della necessità di ampliare la contrattazione di secondo livello. A tal proposito viene ripreso il meccanismo di incentivazione della contrattazione decentrata basato sulla detassazione e decontribuzione sia per le imprese sia per i lavoratori, laddove venga introdotto il salario variabile, negoziato a livello decentrato. A tal proposito, Boeri e Garibaldi (2009) affermano che il costo di tale meccanismo incentivante, per gli altri contribuenti, si aggirerebbe sui 4 miliardi di euro nel 2012, in termini di mancate entrate per lo Stato. Da ricordare che per assicurarsi sgravi fiscali le imprese, ed eventualmente anche i lavoratori se si innescassero processi collusivi, potrebbero decidere di spostare parte del salario verso il regime più vantaggioso, dando vita a meccanismi retributivi premianti di tipo «cosmetico», senza alcun legame effettivo con la produttività, ma contrattati a livello decentrato per ottenere gli sgravi fiscali. Tutto questo senza che un regime permanente di agevolazioni fiscali per chi introduce il salario variabile assicuri una effettiva estensione della contrattazione di secondo livello.

Un ulteriore punto da considerare riguarda l'effettiva incentivazione della contrattazione decentrata e chiama in causa il previsto istituto dell'«elemento di garanzia retributiva». Quest'ultimo dovrebbe configurarsi come elemento sostitutivo del salario variabile contrattato a livello decentrato, laddove non esista la contrattazione di secondo livello. Ma non solo questo: infatti si prevede che tale elemento di garanzia non dovrebbe applicarsi in quei casi nei quali i lavoratori a livello aziendale percepiscano altri elementi retributivi, individuali o collettivi, oltre quanto istituito dal contratto nazionale. La combinazione di tale elemento con la possibilità che gli incentivi fiscali vengano erogati anche laddove i premi, individuali e/o collettivi, siano uni-

lateralmente decisi dall'impresa¹ può agire da freno alla diffusione della contrattazione di secondo livello piuttosto che da stimolo (Acocella, Leoni, 2009). L'obiettivo non sembra essere tanto la diffusione della contrattazione decentrata di secondo livello, i cui attori sociali sono le rappresentanze dei dipendenti, i dipendenti medesimi e i datori di lavoro, quanto la generalizzazione di modalità decentrate di fissazione delle retribuzioni, aggiuntive ma anche sostitutive, se necessario, del contratto di lavoro nazionale, *ad escludendum*, dove le rappresentanze, e quindi il sindacato, cessano di avere un loro ruolo centrale. L'incentivo rischia di essere non tanto alla contrattazione decentrata, quanto a forme individuali di confronto tra datore di lavoro e singolo dipendente mediante l'elargizione unilaterale di premi individuali.

L'aspetto critico non è tuttavia rappresentato solo dal costo stimato e dai probabili effetti distorsivi del meccanismo di incentivazione adottato, ma anche della concezione stessa che sta dietro al legame tra premi e produttività. Infatti, si ripropone uno schema che nella prassi è stato consolidato nella contrattazione aziendale, appunto il legame premi e produttività del lavoro, ma che la prassi stessa ha segnalato per le sue debolezze intrinseche. Quel legame non costituisce un'adesione coerente alla filosofia dell'Accordo di luglio del 1993, nella misura in cui si perde per strada un aspetto centrale di quell'intesa, ovvero che i premi devono essere introdotti e gestiti in chiave partecipativa superando impostazioni vetuste che rimandano a schemi di produzione fordisti. Il meccanismo di incentivazione si fonda invece su un paradigma del tutto tradizionale di incentivazione dello sforzo lavorativo, o di suddivisione del rischio d'impresa, misurati da indicatori di *output* fisico e/o sulla base dei valori di alcune voci di bilancio. Sono i noti meccanismi del tipo *gain-sharing* e *profit-sharing*, sintetizzabili in strategie *output-oriented* che mirano a redistribuire produttività e redditività ex-post (un'analogia versione è quella della *ability to pay*).

La quasi totalità delle indagini empiriche condotte dal 1993 in poi ha mostrato i limiti di questo approccio, evidenziando come in tal modo ci si allontani dallo spirito di quel protocollo e si conseguano addirittura risultati modesti in termini di competitività d'impresa e anche di mera produttività

¹ Tale modalità era stata esclusa dal Protocollo sul welfare del luglio 2007, che riportava anche la firma della Cgil, da cui era poi scaturito il decreto applicativo. Si veda Governo e parti sociali (2007), *Protocollo su previdenza, lavoro, e competitività per l'equità e crescita sostenibili*, 23 luglio.

del lavoro e redditività aziendale, lasciando aperta anche la strada a premi «cosmetici»². Negli ultimi anni invece si vuole riproporre un siffatto schema desueto, mediante lo strumento prima dell'incentivo fiscale, e ora rafforzandolo nell'ambito dell'Accordo quadro. Anzi questo accordo, per alcuni degli aspetti sopra indicati, sembra addirittura compiere un passo indietro rispetto al protocollo del luglio 1993, equiparando ad esempio gli incentivi fiscali per la contrattazione decentrata agli incentivi fiscali alla distribuzione unilaterale di remunerazione aggiuntiva da parte delle imprese a prescindere dalle vie negoziali, oppure enfatizzando i premi ex-post e ignorando quelli *partecipativi input-oriented*.

3. Salari

Sebbene il principale problema derivante dall'Accordo quadro possa essere considerato il nodo della contrattazione, non si può trascurare il tema della questione salariale, soprattutto alla luce delle drammatiche inefficienze dell'attuale sistema di contrattazione che alla fine del 2007 vedeva circa due terzi dei lavoratori dipendenti italiani del settore privato con il proprio contratto scaduto (Ichino, 2007; Boeri, Garibaldi, 2008).

Per quanto concerne le disposizioni dell'Accordo quadro in materia di salari, due punti hanno sollevato critiche da più parti: la quota di salario base (valore punto) su cui calcolare la copertura dall'inflazione e l'indice dei prezzi su cui basare tale copertura³.

Per quanto concerne il valore punto, si passa da una prassi che computa tale valore sulla base delle retribuzioni di fatto a una che fonda la computazione sui minimi tabellari, riducendo di fatto la quota di salario base su cui calcolare la copertura dall'inflazione, e in accordo a «specifiche intese». In altri termini, come riportato da Boeri e Garibaldi (2009), vi do-

² Vedi Cainelli, Fabbri, Pini (a cura di) (2001); Pini (2000, 2001). Vedi anche il recente Casadio (2008).

³ Si fa notare che un aspetto pure importante sul quale con l'accordo il governo non si assume alcun impegno è costituito dal *fiscal drag*. Tale tema è stato una costante delle richieste sindacali unitarie degli ultimi anni, data l'erosione salariale operata dal meccanismo fiscale delle aliquote in presenza di inflazione. Aveva trovato anche un parziale impegno di intervento da parte del precedente governo. Con l'accordo sottoscritto sembrerebbe che le sigle sindacali firmatarie abbiano rinunciato a tale richiesta.

vrebbe essere una riduzione di cinque punti base della quota di salario coperta, mentre per la Cgil il valore punto basato sui minimi tabellari dovrebbe essere di circa il 10-30 per cento inferiore rispetto al valore punto attualmente utilizzato.

Considerando il nuovo indice dei prezzi da utilizzarsi per il calcolo del recupero dall'inflazione, si nota come si passi dal riferimento al tasso di inflazione programmata (Tip) all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (Ipc), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati⁴. Al di là del dibattito sull'opportunità di depurare o meno l'indice, ciò che si rileva è che la tipologia di indici dei prezzi cui appartiene l'Ipc ignora il «concetto di inflazione riferita alla frequenza degli acquisti» (Acocella, Leoni, 2009, p. 1). Come rilevato dall'Istat i beni ad alta frequenza di acquisto, ovvero beni di consumo quotidiano, mostrano una dinamica inflattiva superiore ai beni a media e bassa frequenza d'acquisto, e costituiscono il 40 per cento del paniere su cui l'indice dei prezzi al consumo (Ipc) viene computato. Come affermano Acocella e Leoni (2009), con l'ipotesi che i consumatori con reddito medio-basso concentrino la quota maggiore di acquisti su beni ad alta frequenza viene spiegata la percezione e probabilmente la reale mancanza di tenuta del potere d'acquisto dei salari nell'ultimo decennio. In considerazione di ciò l'intero meccanismo di salvaguardia del potere d'acquisto dei salari dovrebbe essere ridisegnato.

In sintesi, il mix dato dall'abbassamento del valore punto su cui calcolare il recupero dall'inflazione e il nuovo indice dei prezzi potrebbe comportare una dinamica delle retribuzioni reali non in linea con l'obiettivo di mantenimento del potere d'acquisto del salario. A tal proposito sono riportati in Tab. 1 i risultati di alcune simulazioni sugli effetti del nuovo meccanismo. Sebbene non si possano comparare direttamente i risultati di tali simulazioni per ragioni metodologiche, sembra tuttavia emergere che il nuovo meccanismo di copertura dall'inflazione garantisca una performance inferiore rispetto all'attuale prassi, sia in retrospettiva sia in previsione.

⁴ La scelta di un indice depurato dalle variazioni dei costi della componente energetica sembra far ricadere due volte sulle spalle dei lavoratori l'eccessivo costo dell'energia sopportato dalle famiglie italiane rispetto alla media europea (Megale, Lapadula, Sanna, Cgil, 2009). Tuttavia, occorre sottolineare che l'elevato costo dell'energia in Italia dipende da ragioni che esulano dal dibattito sulla riforma degli assetti contrattuali e che si riferiscono a problemi di regolazione dei mercati.

4. Conclusioni

La lettura sinora separata dei due principali temi oggetto di discussione dopo la firma dell'Accordo quadro necessita di una sintesi cui le presenti conclusioni sono dedicate.

Una minore copertura dall'inflazione derivante dal livello nazionale di contrattazione, rispetto all'attuale prassi, come emerge da diversi studi riportati, potrebbe essere anche intesa come strumento per incentivare la diffusione del secondo livello di contrattazione. Tuttavia Boeri e Garibaldi (2009) sottolineano che non è affatto detto che si attivi una più intensa contrattazione a livello decentrato se la copertura nel primo livello risulta più bassa rispetto al passato. Inoltre, il continuo riferimento alla prassi consolidata su cui basare gli accordi di secondo livello non sembra suggerire una volontà estensiva, ma pare piuttosto riproporre in diverse sezioni dell'Accordo quadro quanto già previsto dal Protocollo di luglio del 1993. Un elemento di discontinuità rispetto all'attuale prassi sembra essere la perdita da parte della contrattazione decentrata di quel carattere di complementarità rispetto al livello nazionale che portava a configurarla, almeno sotto il profilo economico, come elemento aggiuntivo. L'esplicita incorporazione dell'elemento retributivo variabile contrattato al secondo livello nello studio di Confindustria (Paolazzi, Csc, 2008) in materia di effetti dell'Accordo quadro sul salario sembra suggerire tale interpretazione e, al contempo, rende chiara una delle ragioni che hanno portato la Cgil al rifiuto dell'accordo stesso.

A corollario delle note riportate nel presente contributo, ci si chiede come possa configurarsi a livello attuativo una riforma della contrattazione come quella prevista dall'Accordo quadro senza la partecipazione del maggiore sindacato italiano. Come già ricordato in un nostro recente contributo, «quali che siano gli effetti dell'accordo un dato è certo: l'unità d'azione dei maggiori sindacati si è incrinata. Le ripercussioni sulla concertazione tripartita saranno pesanti. A fronte di ciò l'azione del governo non pare orientata a un tentativo di ricomposizione delle divergenze» (Antonioli, Pini, 2009, p. 97). Appare chiaro che si aprono spazi per un deleterio conflitto sociale e per il ricorso a strumenti giudiziari che potrebbe rivelarsi, se quantitativamente esteso, estremamente nocivo per la competitività delle imprese e per il livello occupazionale (Pizzoferrato, 2009). Paradossalmente, un accordo (separato) che dichiara di voler accrescere la

competitività delle imprese attraverso un ampliamento della contrattazione decentrata potrebbe rivelarsi un elemento frenante della competitività d'impresa.

D'altro canto, rimangono aperti alcuni spiragli per una ricomposizione dei conflitti sindacali nel momento in cui le pratiche attuative del modello contrattuale emerso dall'Accordo quadro saranno definite. Il richiamo a «specifiche intese», probabilmente da intendersi come ulteriori accordi interconfederali, e il richiamo all'«attuale prassi» sembrano proprio aprire spazi in tale senso.

Alla luce di quanto sopra riportato il giudizio complessivo sull'Accordo quadro non può essere positivo. Innanzitutto, non sarà certo l'implementazione di tale accordo a generare quella riforma del sistema contrattuale da più parti auspicata. L'auspicio, già formulato, che la politica di concertazione riprenda un cammino con un tasso di innovatività più elevato rispetto al recente passato pare essere stato disatteso ancora una volta. Eppure esistono proposte, come quelle presenti nel documento *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*⁵, che potrebbero costituire un terreno di confronto per tutte le forze sociali, le istituzioni e il governo del nostro paese, e rappresentare un serio passo in avanti verso politiche che abbiano come obiettivo primario l'aumento della produttività. Oppure, basti ricordare quanto il protocollo di luglio del 1993 «suggeriva» in tema di partecipazione delle forze sociali e sindacali per l'accrescimento della competitività dell'impresa. In definitiva, ciò che attualmente urge è la predisposizione di politiche condivise per il rilancio della produttività al fine di evitare che la torta da spartire tra imprese e lavoratori non si eroda ulteriormente (Adorno, Ichino, Pica, 2009).

Non possiamo non considerare però che a fronte della crisi economica attuale, che rischia secondo alcuni di evolvere dalla *recessione globale* alla *depressione globale*, le sfide che si trovano oggi ad affrontare le parti sociali assumono una dimensione ben maggiore. A ben vedere, quel documento cui hanno aderito così tanti economisti e studiosi di relazioni industriali trova la sua origine in una fase ben diversa, benché scritto solo alcuni anni or sono. Il riferimento di base di quel documento è un altro ben noto documento, di

⁵ Documento sottoscritto nel 2006 e nel 2007 da numerosi studiosi e presentato a vari convegni Aiel e Aisri nel corso del 2007 e del 2008. Vedi AA.VV. (2006-2007). Vedi anche Acocella, Leoni, Tronti (2008).

valenza europea, dal titolo *Green Paper. Partnership for a New Organisation of Work* (European Commission, 1997)⁶.

Più di dieci anni sono passati dalla diffusione di queste linee guida della Commissione europea, valide per tutti gli Stati membri dell'Unione e per tutte le parti sociali e i governi nazionali. All'epoca, anche i sindacati italiani e le organizzazioni dei datori di lavoro avevano di fronte a loro un'importante opportunità, che non hanno voluto o saputo cogliere. Si veniva dall'esperienza di almeno due tornate contrattuali a livello aziendale e nazionale dalla firma dell'accordo del luglio 2003, con le quali le difficoltà di procedere verso modelli di tipo partecipativo erano palesi per tutti. Invece di rilanciare e decidere di giocare la sfida della partecipazione si è preferito ripiegare le strategie contrattuali verso modelli più tradizionali che sembravano meno impegnativi, a iniziare dal tema dei salari tenuto separato da quello dell'organizzazione dell'impresa. Ne è derivato, ovvio non solo per questa ragione (!), un impoverimento dei contenuti della contrattazione aziendale, neppure compensato da una tenuta della contrattazione nazionale. Non crediamo che oggi si possa ritenere che la qualità della contrattazione aziendale, e anche la sua estensione, sia cresciuta rispetto a dieci anni fa; anzi, le poche analisi significative esistenti indicano il contrario. Dieci anni dopo benvenuto sarebbe un ripensamento circa l'occasione persa, e benvenuta sarebbe anche l'intenzione delle parti sociali (e del governo) di riprendere un dialogo di tipo partecipativo. Sappiamo che ciò rischia di non essere altro che una speranza illusoria. Tuttavia, la necessità di affrontare la crisi attuale richiederebbe proprio questo. E questo non basterebbe in ragione del fatto che le sfide che la crisi impone sono ben maggiori e di più alto livello. Le sfide chiamano in causa il tema della responsabilità sociale dell'impresa tout court⁷, e questo ci porta ad altri temi a essa strettamente collegati, quali le disuguaglianze dei redditi, la sostenibilità ambientale, l'economia della conoscenza, tutte questioni da essere declinate su scala globale, piuttosto che solo su scala nazionale (Bianchi, Pini, 2009).

⁶ Vedi anche European Commission (1998).

⁷ Anche in tale campo, segnaliamo che la Commissione Europea aveva proposto precise linee guida nel lontano 2001: *Green Paper. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese* (Commissione Europea, 2001).

Tab. 1 – Risultati di alcune simulazioni

	Metodologia	Risultati
Acocella, Leoni (2009)*	Definizione di un modello analitico dinamico per la determinazione del <i>tasso di variazione del salario reale lordo goduto da un lavoratore medio</i> sulla base del modello di determinazione del salario previsto dall'Accordo quadro (simulazioni riferite al periodo 2009-2011).	Variazioni del salario reale di fatto lordo oscillanti tra -2 e 0 per cento. In uno scenario intermedio, e dato un salario medio lordo di 25.000 euro, si registrerebbe una perdita di 506 euro.
Boeri, Garibaldi (2009)**	Calcolo della copertura dall'inflazione utilizzando sia l'attuale metodo sia quello previsto dall'Accordo quadro: <i>Vecchia copertura</i> (t)=0.85**Retribuzione di fatto (t-1)**IPC(t-1); <i>Nuova Copertura</i> (t)= 0.8**Retribuzione di fatto(t-1)**IPCA(t-1); dove t e t-1 segnano il tempo in cui è calcolata la specifica variabile (simulazioni riferite al periodo 2001-2007).	La <i>Vecchia copertura</i> ha garantito circa 230 euro in più rispetto a quanto avrebbe garantito la <i>Nuova copertura</i> .
Megale, Lapadula, Sanna, Cgil (2009)	Vengono calcolate la variazione delle retribuzioni contrattuali nominali, la variazione dell'Ipca e la conseguente variazione delle retribuzioni contrattuali reali (simulazioni riferite ai periodi 2004-2008 e 2009-2012).	La variazione cumulata della retribuzione contrattuale reale risulta sempre negativa nei due periodi: -1.357 euro su 2004-2008 e -548 euro su 2009-2012.
Olini, Cisl (2008)***	Viene stimata la variazione del salario reale utilizzando la nuova procedura di copertura con ipotesi di riduzione del valore punto del 10 e del 20 per cento (simulazioni riferite al periodo 1997-2008).	Non vengono proposte stime puntuali. L'interpretazione pare essere che il nuovo sistema avrebbe garantito una copertura pari a quella effettivamente avutasi solo se l'elemento di garanzia retributiva fosse stato utilizzato per compensare la riduzione del valore punto su cui si computa la copertura dall'inflazione.

Tab. 1 – Segue

<i>Metodologia</i>	<i>Risultati</i>	
Paolazzi, Csc (2008); Paolazzi, Rapacciuolo, Scapperotta, Csc (2009)****	Computo della dinamica salariale secondo le nuove procedure previste dall'Accordo quadro. Nel computo della dinamica salariale viene presa in considerazione anche la variazione dovuta alla contrattazione di secondo livello, nell'ipotesi (positiva) che la produttività mostri una crescita cumulata del 3,1 per cento nel periodo 2009-2012 (simulazioni riferite ai periodi 1993-2009 e 2009-2012).	Tra 2009 e 2012 aumento della retribuzione reale di 842 euro (+3,1 per cento), partendo da una retribuzione di 27.477 euro. Tuttavia ciò avviene solo se si incorpora anche l'elemento retributivo derivante dalla contrattazione decentrata, nell'ipotesi che la produttività cresca dell'1 per cento circa su base annua.

Note: Non è possibile effettuare comparazioni puntuali tra i diversi studi per via delle diverse metodologie adottate.

* Si rimanda al lavoro degli autori per la trattazione specifica del modello analitico (http://pattoproductivita.unibg.it/upload/Riforma_contrattazione_Acocella-Leoni_aprile-2009.pdf).

** La quota base del salario su cui calcolare la copertura passa secondo gli autori dall'85 all'80 per cento della retribuzione di fatto.

*** Non sono proposte stime puntuali dall'autore, ma solo variazioni percentuali. Ciò non consente un confronto diretto con gli altri lavori riportati.

**** I due livelli di contrattazione vengono considerati simultaneamente nella determinazione del grado di copertura dall'inflazione data dal meccanismo previsto nell'Accordo quadro. Tale procedura non sembra opportuna alla luce della scarsa diffusione della contrattazione decentrata e alla luce di un problema strutturale dell'economia italiana che ha visto una produttività sostanzialmente stagnante nell'ultimo decennio.

Bibliografia

- AA.VV. (2006-2007), *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, in <http://pattoproductivita.unibg.it>.
- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative. Un ruolo per la politica economica*, mimeo, in <http://pattoproductivita.unibg.it>
- Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2008), *Incentivi fiscali per la promozione della produttività in Italia: strumenti per lo sviluppo del capitale organizzativo e sociale delle imprese. Una proposta*, mimeo, in <http://pattoproductivita.unibg.it>
- Adorno V., Ichino A., Pica G. (2009), *L'esperimento senza dati*, in <http://www.ilsole24ore.com>
- Antonioni D., Pini P. (2009), *Relazioni industriali e innovazione. Dieci anni di indagini sull'Emilia Romagna*, in *E.R.E.*, marzo, n. 1, pp. 86-100.
- Bianchi A., Pini P. (2009), *Riflessioni circa la natura della crisi, le vie per uscirne e le opportunità da (non) cogliere. Ovvero: «siamo tutti keynesiani», ...anzi no, la bufera è già passata, ritorniamo a essere liberisti!*, in *Economia e Società Regionale*, in corso di pubblicazione.
- Boeri T., Garibaldi P. (2008), *Nero su bianco, ma scritto al contrario*, in www.lavoce.info, 26 settembre.
- Boeri T., Garibaldi P. (2009), *Come cambia la contrattazione*, in www.lavoce.info, 10 febbraio.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali. Teorie, metodologie, risultati*, Milano, Franco Angeli.
- Casadio P. (2008), *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'indagine della Banca d'Italia*, paper presentato al Convegno nazionale Aiel 2008, Brescia, mimeo.
- Commissione Europea (2001), *Green Paper. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, Commissione Europea.
- Cella G.P., Treu T. (2008), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Cgil, Cisl, Uil (2008), *Linee di riforma della struttura della contrattazione*, Roma, 12 maggio.
- Cisl, Uil, Confindustria (2008), *Linee di riforma per la struttura della contrattazione*, 10 ottobre.

- Dell’Aringa C. (2007), *Per la riforma del modello contrattuale*, in www.lavoce.info, 20 novembre.
- European Commission (1997), *Green Paper. Partnership for a New Organisation of Work*, Bruxelles, European Commission.
- European Commission (1998), *Modernising the Organisation of Work. A Positive Approach to Change*, Bruxelles, European Commission.
- Governo e parti sociali (2007), *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l’equità e crescita sostenibili*, 23 luglio.
- Ichino P. (2007), *Relazioni industriali: la paralisi e i rimedi*, in www.lavoce.info, 10 giugno.
- Ichino P. (2009), *Note tecniche sull’accordo interconfederale del 22 gennaio*, in www.lavoce.info, 30 gennaio.
- Megale A., Lapadula B., Sanna R., Cgil (2009), *Gli effetti dell’accordo separato*, Roma, Ires Cgil, mimeo.
- Olini G., Cisl (2009), *Mercato del lavoro: le tendenze delle retribuzioni*, Fiba report, luglio-settembre, n. 20, pp. 8-10, mimeo.
- Paolazzi L., Csc (2008), *Più retribuzioni e più produttività: lo scambio per la crescita. Gli effetti positivi del sistema che decentra la negoziazione*, nota Csc, n. 08-5, Confindustria, mimeo.
- Paolazzi L., Rapacciuolo C., Scaperrotta L., Csc (2009), *Più retribuzioni e più produttività: lo scambio per la crescita. Gli effetti positivi del sistema che decentra la negoziazione*, refresh a nota Csc, n. 08-5, Confindustria, mimeo.
- Pini P. (2000), *Partecipazione all’impresa e retribuzioni flessibili*, in *Economia Politica*, XVII, n. 3, pp. 349-374.
- Pini P. (2001), *Partecipazione, flessibilità delle retribuzioni e innovazioni contrattuali dopo il 1993*, in *Tecnologia, Produttività, Sviluppo*, Roma, Accademia nazionale dei Lincei, pp. 169-198.
- Pizzoferrato A. (2009), *L’accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?*, in www.lavoce.info, 5 marzo.
- Sciarra S. (2006), *The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe. 1990-2004*, report, European Commission-Università di Firenze, mimeo.

Qualità e innovazione nella contrattazione. Come contrastare gli effetti negativi dell'Accordo separato

Riccardo Sanna

1. La necessità di un nuovo modello di relazioni industriali

Dopo 15 anni di applicazione del modello di relazioni industriali indicato nel Protocollo del 23 luglio 1993 certamente si presenta la necessità di un aggiornamento del quadro generale delle regole di contrattazione (Cella, Treu, 2009). Già nel 1998 la Commissione Giugni indicava tale necessità. Ma era davvero necessario cambiare le regole in questo momento, nel pieno della crisi economico-finanziaria che stiamo attraversando? E soprattutto, era veramente utile realizzare un accordo che modificasse il sistema di tutela del potere d'acquisto del salario nel modo in cui è stato previsto dall'Accordo del 22 gennaio 2009 e ratificato in Confindustria il 15 aprile?

Secondo il giudizio della Cgil, l'accordo separato peggiora elementi quali la difesa del potere d'acquisto nei contratti, prevede deroghe sui contratti nazionali che ne rischiano la destrutturazione e riduce gli stessi spazi di contrattazione. Ma soprattutto, quell'accordo rinuncia anche a una effettiva estensione e qualificazione della contrattazione decentrata a livello sia aziendale sia territoriale, quando, invece, proprio la contrattazione decentrata avrebbe dovuto rappresentare l'argomento principale del confronto tra le parti sociali e il governo per innalzare la produttività del sistema delle imprese italiane. Il fuoco poteva essere l'espansione del sistema di relazioni industriali verso lo stimolo da parte delle imprese a maggiori investimenti nell'innovazione tecnologica e organizzativa, fondata anche sulla partecipazione, la formazione e il coinvolgimento dei lavoratori e, nel contempo, per una maggiore redistribuzione degli aumenti di produttività al lavoro.

In questa sede non si vogliono approfondire le ragioni della distanza della Cgil – dalla sigla dell'accordo, mai dai tavoli cui è stata invitata a esprime-

* Riccardo Sanna è ricercatore Ires-Cgil, responsabile dell'Osservatorio Salari integrato nel Dipartimento Politiche economiche della Cgil nazionale.

re le proprie posizioni – piuttosto sottolineare le valutazioni sulla potenzialità dell'accordo separato in termini di difesa del salario reale nel settore privato dell'economia (Gentile, 2009).

Naturalmente, il presupposto della nostra analisi è che un accordo che modifichi le regole generali della contrattazione sia un accordo che migliori le condizioni materiali dei lavoratori e le performance dell'impresa, di tutti i lavoratori coinvolti dalla contrattazione e possibilmente anche quelli finora non direttamente rappresentati, sempre guardando all'interesse generale del paese. In tal senso, nella migliore delle ipotesi l'impianto dell'accordo separato, in fase di ripresa economica, potrebbe riuscire a tutelare le retribuzioni di fatto di una parte dei lavoratori – quelli delle grandi imprese, di alcuni settori, in alcuni territori – ma il rischio di un'accentuazione delle disuguaglianze resta troppo elevato. Le stesse disuguaglianze, peraltro, che hanno determinato la crisi (Draghi, 2008).

Partiamo da qui. Il rapporto capitale-lavoro su cui si sono costruiti i modelli di economia appare sostanzialmente modificato. La quota di reddito nazionale assegnata al lavoro dipendente si è ridotta notevolmente a fronte di una crescita della rendita, nemmeno del rendimento del capitale (nell'accezione classica, appunto)¹.

Per evitare la crisi e le disuguaglianze all'origine della stessa bisognava rompere l'alleanza tra rendita e profitto a scapito del lavoro. Eppure, è dentro la scelta di sostenere i maggiori profitti all'insegna di una rivoluzione tecnologica che si è scelto di ridimensionare il welfare e la rappresentanza sociale. Ma

¹ Gli economisti classici cui si fa riferimento sono Adam Smith e David Ricardo. L'opera più importante di Smith è intitolata *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni* (*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776), in cui si analizzano le cause che migliorano il «potere produttivo del lavoro» e il modo con il quale la ricchezza prodotta si distribuisce naturalmente fra le classi sociali. La ricchezza di una nazione viene prodotta attraverso il lavoro e può essere incrementata aumentando la produttività del lavoro o il numero di lavoratori. Il lavoro permette inoltre di determinare il valore di scambio di un bene. Da qui, Adam Smith sviluppa la teoria del valore-lavoro. Il ruolo dell'espansione del mercato risiedeva nello stimolare la specializzazione del lavoro, vista come forma fondamentale dell'innovazione.

David Ricardo, anch'egli considerato uno dei massimi esponenti della scuola classica, diede due versioni della teoria del saggio del profitto: la prima nel *Saggio sui profitti* del 1815 (*Essay on the Influence of a Low Price of Corn on the Profits of Stock*), la seconda nei *Principi di economia politica* (in tre successive edizioni: 1817, 1819, 1821). Per Ricardo il ruolo della crescita del prezzo relativo del lavoro rappresenta un fattore di spinta all'introduzione da parte delle imprese di nuovi macchinari e tecnologie.

se negli altri paesi industrializzati l'aumento della quota dei profitti può essere considerato una sorta di contributo straordinario che i dipendenti, nella fase piena dello sviluppo capitalistico, hanno pagato alle imprese per consentire al sistema economico di riorganizzarsi e sostenere l'urto combinato delle nuove tecnologie e dei nuovi agguerriti concorrenti sul mercato globale, in Italia, dove la crescita della quota dei profitti si è accompagnata a una perdita di competitività e a un andamento negativo della produttività, tale scambio è risultato pressoché inefficace.

L'Italia è già il sesto paese più diseguale tra i paesi Ocse nella distribuzione del reddito (Oecd, 2008). In Italia circa 13,6 milioni di lavoratori guadagnano meno di 1.300 euro netti al mese. Circa 6,9 milioni ne guadagnano meno di mille, di cui oltre il 60 per cento sono donne². A tutto questo si aggiungono gli oltre 7,5 milioni di pensionati che guadagnano meno di mille euro netti mensili³. Secondo i dati della Banca d'Italia (2006), il 10 per cento delle famiglie più ricche possiede quasi il 45 per cento dell'intera ricchezza netta delle famiglie italiane. La distribuzione dei redditi è mutata tra classi sociali identificate in base alla condizione occupazionale del principale percettore di reddito da lavoro o da pensione. Tra il 1993 e il 2006 il reddito disponibile equivalente, espresso in termini reali, è cresciuto in media dell'1,2 per cento all'anno: per le famiglie dei lavoratori autonomi l'aumento annuo è stato del 2,6 per cento, per quelle dei dirigenti (pubblici e privati) dell'1,5 e per quelle dei pensionati dell'1,6; per le famiglie degli operai e per quelle degli impiegati (tra cui sono inclusi anche i quadri intermedi, gli impiegati direttivi e gli insegnanti) è stato rispettivamente dello 0,6 e dello 0,3 per cento (Brandolini, 2009).

2. La politica dei redditi dal 1993 al 2008

In 15 anni di applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993 le retribuzioni hanno mantenuto il potere d'acquisto, senza però crescere al passo con la produttività, senza aumentare né mantenere la quota di reddito da lavoro sul reddito primario (nazionale).

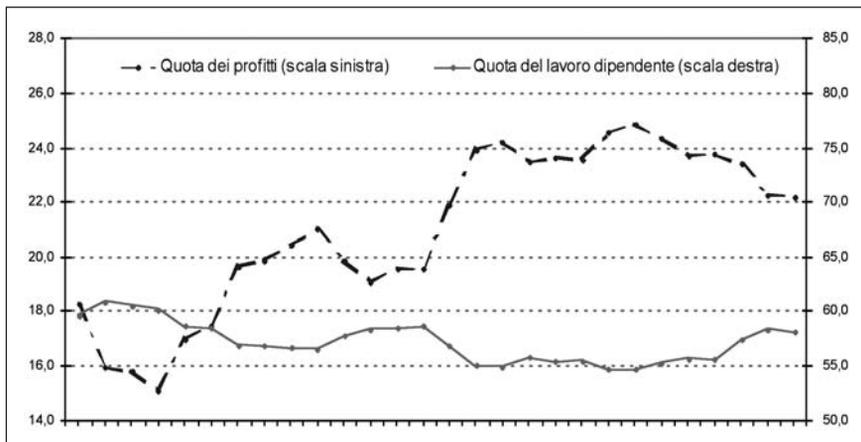
In Italia, durante gli anni ottanta, una crescita del costo del lavoro reale,

² Elaborazioni Ires Cgil su dati Caaf Cgil 2006.

³ Elaborazioni Ires Cgil su dati Istat-Inps 2008.

abbastanza vicina a quella del valore aggiunto reale e superiore a quella della produttività, determina una sostanziale stagnazione della quota distributiva. Nella prima metà degli anni novanta sono insieme il radicale rallentamento della crescita delle retribuzioni e la caduta dell'occupazione – nonostante un tasso di crescita medio superiore – a determinare una prima caduta della quota distributiva. Nella seconda metà del decennio, poi, la ripresa della crescita dell'occupazione non è sufficiente a invertire la tendenza. Stessa cosa negli anni duemila, stavolta non per effetto di una ripresa delle retribuzioni, quindi del costo del lavoro, ma per il rallentamento del Pil, l'accelerazione della crescita dell'occupazione e, quindi, la contemporanea caduta della produttività (Birindelli, D'Aloia, Megale, 2009).

Fig. 1 – Dinamiche delle quote distributive (lavoro e profitti)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

Nel rilancio di una nuova politica dei redditi occorre riconsiderare l'invarianza di lungo periodo delle quote distributive nel reddito primario nazionale («regola aurea della politica dei redditi»), perché, a parità di altre condizioni, assicura la massima crescita dei salari (e della domanda interna) compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio di profitto e, quindi, sui prezzi. Questa regola, peraltro di equilibrio economico (Legge di Bowley), comporta come corollario che i salari reali crescano nella stessa misura della produttività del lavoro. Tutte ragioni di carattere macroeconomico, legate alla crescita e all'equilibrio nei consumi.

In tal senso, per risolvere le cause di bassa crescita strutturale e dell'impo-
verimento relativo dell'economia italiana:

- bisogna adottare come punto di partenza un modello che valorizzi il la-
voro e la crescita della produttività generata dallo stesso lavoro – come sug-
geriscono gli economisti «classici» – che si basa sul ruolo del salario come fat-
tore di spinta all'introduzione da parte delle imprese di nuove tecnologie e
tecniche organizzative e, al tempo stesso, sulla formazione e la specializzazio-
ne dei lavoratori come elemento fondamentale di innovazione e sviluppo.
Occorre, inoltre, una rielaborazione dell'intervento dello Stato in termini di
politiche fiscali;

- avendo poi in questi anni riscontrato una perdita di potere d'acquisto
difficile da recuperare con la contrattazione e ascrivibile per una gran parte
alla mancata restituzione del fiscal drag, appare indubbiamente necessaria una
«nuova progressività» del sistema fiscale e un nuovo schema di incentivazione/disincentivazione, in particolare quando si vuole rilanciare la crescita
anche attraverso le componenti della domanda interna. Specialmente nelle e-
conomie post-industriali, in cui le classi sociali non sono più rigidamente se-
parate tra capitalisti e lavoratori e dove un'ampia fascia di popolazione è e-
stranea ai rapporti tipici del mercato del lavoro, è chiaro che è la distribuzio-
ne secondaria (o personale) a rivestire il maggior interesse.

In tale direzione era stata predisposta già a novembre 2007 la piattaforma
unitaria sul fisco. Qualsiasi accordo tra le parti, a maggior ragione in questa
crisi, doveva pertanto mantenere lo spirito «ciampiano» del 1993 e produrre
un patto tra parti sociali e governo che risolvesse questi due nodi.

2.1. I difetti del 23 luglio 1993 e l'applicazione negli ultimi anni

Per analizzare gli effetti sulla tutela del salario reale dell'accordo separato del
22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e del successivo ac-
cordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-qua-
dro, allora, è opportuno prima esaminare la dinamica salariale dei passati 15
anni di applicazione dell'accordo del 23 luglio 1993, facendo attenzione a di-
stinguere i primi anni di applicazione del Protocollo del 1993 dagli anni due-
mila, in cui la prassi ha contato su una contrattazione nazionale «sfasata» ri-
spetto alle regole descritte nello stesso Protocollo.

Con l'accordo del luglio del 1993, il sindacato e il lavoro dipendente so-
no stati i protagonisti del processo di risanamento dell'economia italiana e
della possibilità dell'ingresso dell'Italia nell'area dell'euro fin dal suo avvio.

La posta del «patto sociale» del 1993 era appunto una politica dei redditi, con la fine del risanamento e la disinflazione dell'economia italiana e il rilancio di un processo di crescita dopo la disastrosa recessione del 1993-94. I sindacati sono stati coerenti, al costo di una lunga stagione di moderazione salariale. Non altrettanto si può dire di altre forze sociali. Ciononostante, l'accordo del 1993 mantenne una delle sue promesse fondamentali: l'occupazione aumentò in Italia anche più di quello che avvenne in paesi con una crescita economica maggiore (anche questa è una delle ragioni della minore crescita della produttività). Tuttavia, la crescita dell'occupazione in una economia stagnante (e senza più la valvola delle svalutazioni monetarie competitive) è avvenuta al prezzo di una forte moderazione salariale e della crescita in settori a basso valore aggiunto, anche se la deregolazione del mercato del lavoro ha determinato in seguito una crescita di lavori precari, privi di tutele sindacali e sociali, con livelli di retribuzione o di reddito particolarmente bassi.

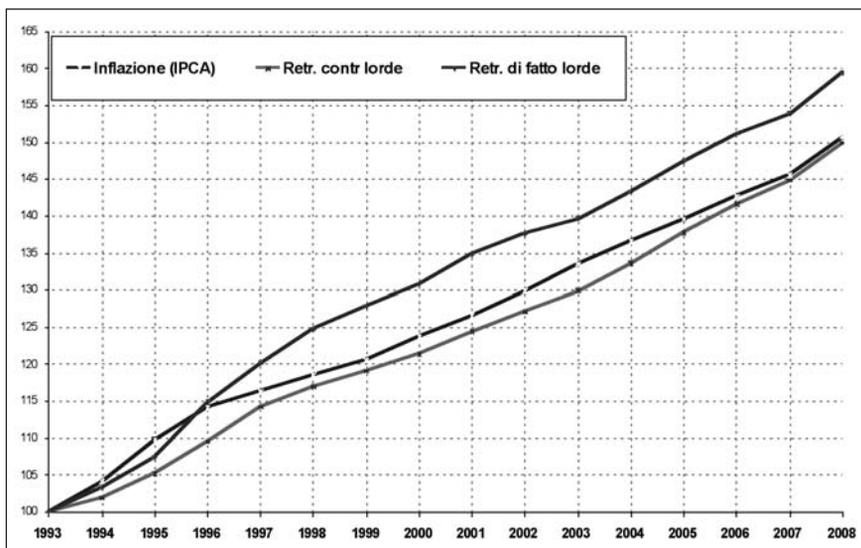
Secondo i dati Istat, dal 1993 al 2008 l'inflazione è cresciuta del 41,6 per cento, le retribuzioni contrattuali del 41,1 mentre le retribuzioni di fatto del 47,5 (+0,4 per cento annuo oltre la retribuzione contrattuale e l'inflazione). Le retribuzioni contrattuali, quindi, hanno sostanzialmente mantenuto il potere d'acquisto, le retribuzioni di fatto sono cresciute di 5,9 punti (+2.474 euro) oltre l'inflazione⁴.

Il già accennato scarto tra inflazione programmata e inflazione sia attesa sia effettiva: questo è avvenuto in particolare nei periodi 1994-96, nel quale si cumulò uno scarto di circa sei punti, e 2001-04, nel quale si persero all'incirca altri quattro punti. Nel corso dell'intero periodo 1993-2007, i contratti nazionali sono stati costretti a cercare di recuperare (com'era previsto dall'accordo del luglio del 1993) le perdite che si erano cumulate a causa di questi scarti, per cui anche la redistribuzione di produttività realizzata tra il

⁴ La crescita cumulata o la perdita cumulata di potere d'acquisto è calcolata come una «produttoria» dei differenziali tra inflazione effettiva e retribuzione lorda, anno per anno, considerando la retribuzione media annua lorda (Istat, Indagine Oros e Indice delle retribuzioni contrattuali), in Italia, dei lavoratori dipendenti privati (non agricoli, esclusi i dirigenti). In questo modo si calcola l'effetto di un guadagno/perdita (a prezzi correnti), che in termini di disponibilità di reddito si trascina anche negli anni successivi. Partendo dal calcolo del tasso medio annuo, composto di crescita dell'inflazione e delle retribuzioni, allora, il guadagno/perdita cumulato rappresenta l'area (matematicamente, un integrale) che si trova sotto l'ipotetica curva di Lorenz che ha per ascissa gli anni di riferimento e per ordinata i livelli di retribuzione.

1996 e il 2000 o nel triennio 2005-2007 è stata assorbita da questa rincorsa al potere d'acquisto perduto nei periodi precedenti. La questione era diventata talmente acuta che dal 2005 la gran parte dei contratti sono stati rinnovati sulla base dell'inflazione attesa e non di quella programmata.

Fig. 2 – Dinamica delle retribuzioni contrattuali lorde nominali (a), delle retribuzioni di fatto lorde nominali (b) e dell'inflazione (c) (Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

(a) Indice generale delle retribuzioni contrattuali

(b) Indice generale dei prezzi consumo armonizzato Ue (Ipc)

(c) Indagine Oros, lavoratori dipendenti «regolari» non agricoli (esclusi i dirigenti) del settore privato.

A questa difficoltà si sono accumulati i ritardi (spesso anche di 12 mesi) registrati nel rinnovo dei contratti (nel pubblico impiego fino a due anni): anche questo è stato un ostacolo per il normale funzionamento delle regole e procedure di contrattazione dell'accordo del luglio del 1993, che ha indebolito la capacità dei contratti di difendere il potere d'acquisto e anche di garantire una redistribuzione della produttività. In Italia, tra il 1993 e il 2008, su una crescita complessiva di 14,3 punti percentuali della produttività dell'intera economia in termini reali da redistribuire, sola-

mente 3,8 punti sono andati al lavoro. In sostanza, solo il 27 per cento della produttività reale è andata al lavoro.

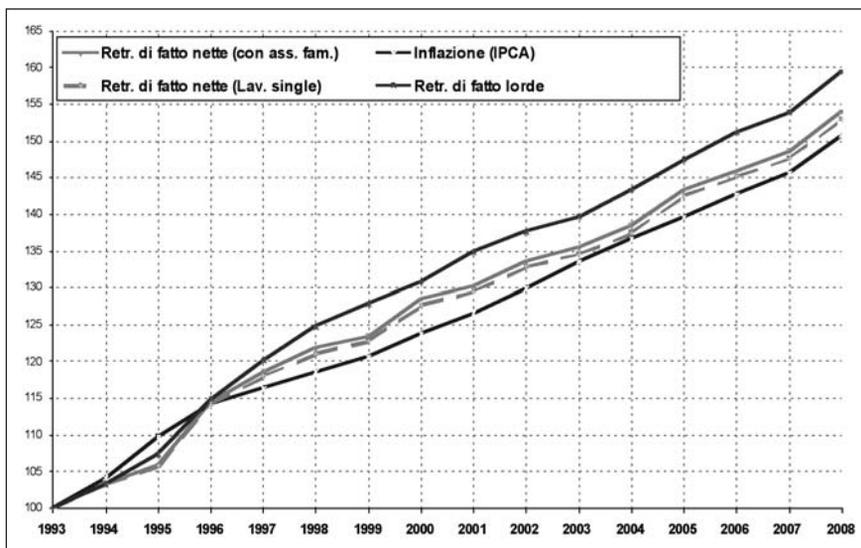
Per questo nell'affrontare il tema della produttività è necessario che Confindustria superi l'idea della produttività unicamente legata alle ore lavorate e alla quantità di lavoro svolto, confrontandosi invece su un'idea alta della competitività e della produttività basata su più fattori, tra i quali l'organizzazione del lavoro ha un ruolo essenziale (Leoni, 2008). Il punto da cui si è obbligati a ripartire dopo la crisi è il recupero del valore del lavoro come fondamento della persona umana e dell'economia, creando le condizioni per liberare le potenzialità di sfruttamento delle nuove tecnologie, migliorando così la qualità del lavoro e della vita. Bisogna rompere l'alleanza tra rendita e profitto a scapito del lavoro. Nel 1993 Paolo Sylos Labini ci ricordava che il salario, oltre a essere un costo per l'impresa e la principale componente della domanda aggregata, è anche il principale incentivo all'aumento della produttività dei lavoratori e il principale pungolo alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa. Un aumento dei salari non implica alcun aumento di costo della produzione se è accompagnato da un'equivalente aumento nell'efficienza del lavoro nel sistema. E un aumento della stessa produttività fa diminuire il costo dei salari nella produzione (Dobb, 1928).

2.2. Retribuzioni nette di fatto 1993-2008

Non è un caso che la ripresa dei salari italiani dal 2004 in poi corrisponda al recupero del potere d'acquisto perso precedentemente, ma anche alla scelta di molti sindacati di non accettare più come riferimento l'inflazione programmata, ma quella realisticamente prevedibile. Quanto avvenuto nei primi anni duemila, dunque, non è attribuibile né al Protocollo di luglio né alla struttura contrattuale lì prevista. Le responsabilità dipendono esclusivamente dalle scelte di politica economica e fiscale. Elaborando i dati Istat sulle retribuzioni dei passati 15 anni, emerge che i lavoratori dipendenti hanno lasciato al fisco 6.738 euro cumulati (in termini di potere d'acquisto), poiché le retribuzioni nette sono cresciute 3,5 punti in meno (4,2 punti in meno per un lavoratore senza carichi familiari) delle retribuzioni di fatto lorde. Lo Stato ha dunque beneficiato di circa 112 miliardi di euro, tra maggiore pressione fiscale e fiscal drag. Le retribuzioni contrattuali hanno sostanzialmente mantenuto il potere d'acquisto e le retribuzioni di fatto sono cresciute di 5,9 punti oltre l'inflazione. Purtroppo però i salari netti sono rimasti fermi. Quindici anni di crescita zero dei salari netti mentre i prezzi aumentava-

no. Dal 1993 al 2008 le retribuzioni nette sono cresciute (+43,3 per cento per il lavoratore single e +44 per il lavoratore con carichi familiari) meno delle lorde (+47,5 per cento). Il fisco dunque ha mangiato i pochi guadagni di produttività.

Fig. 3 – Dinamica delle retribuzioni di fatto nette nominali e dell'inflazione
(Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

Tutti i dati fin qui illustrati evidenziano come il problema deve essere affrontato in termini di politica fiscale prima ancora che di relazioni industriali, tanto più in un momento di crisi economica come quello che stiamo affrontando nel 2009. Redistribuzione primaria o secondaria? Stato o contrattazione? La distribuzione primaria, o funzionale, riguarda la ripartizione del prodotto nazionale tra i fattori che hanno contribuito alla sua creazione, in primis lavoro e capitale. La distribuzione secondaria, o personale, studia invece come il reddito si ripartisce tra le persone o tra le famiglie. Le due non coincidono perché ogni individuo tende a ricevere redditi di diversa natura (da lavoro dipendente, da lavoro autonomo, interessi su obbligazioni e azioni, pensioni, trasferimenti assistenziali ecc.). Nelle economie post-industriali, in cui le classi sociali non sono più rigidamente separate tra capitalisti e la-

voratori come la distribuzione funzionale presuppone e dove un'ampia fascia di popolazione è estranea ai rapporti tipici del mercato del lavoro, è chiaro che è la distribuzione personale a rivestire il maggior interesse. Una volta dimostrata la persistenza di un problema di crescita dei redditi da lavoro dipendente, resta da definire tra le parti quale cambiamenti o aggiustamenti è necessario compiere al sistema di regole di contrattazione. Ma avendo in questi anni riscontrato una perdita di potere d'acquisto difficile da recuperare con la contrattazione, appare indubbiamente necessario un intervento dello Stato attraverso il sistema fiscale, in particolare quando si vuole rilanciare la crescita anche attraverso le componenti della domanda interna.

In sintesi, l'inflazione programmata a metà di quella reale, l'assenza di *price cap* e del controllo nel *change over* dell'euro, i ritardi nei rinnovi contrattuali, la mancata restituzione del *fiscal drag*, la scarsa redistribuzione della produttività (quando realizzata), infine le distorsioni del sistema fiscale: queste sono le principali cause della faticosa rincorsa del potere d'acquisto delle retribuzioni negli anni di applicazione del Protocollo del 23 luglio del 1993 (Birindelli, D'Aloia, Megale, 2007).

Una politica redistributiva capace di innestare equità e uguaglianza sociale deve agire su più fronti: il sistema contrattuale e una maggiore distribuzione della produttività, il sistema fiscale nelle sue diverse articolazioni fino alle imposte locali, il welfare che concorre a una parte non irrilevante della difesa del reddito individuale e familiare. Tutto questo si chiama politica dei redditi, che non trova alcun riferimento nell'accordo separato del 22 gennaio. Una nuova politica dei redditi da costruire con tutte le parti, perché le decisioni unilaterali producono meno risultati – nel breve come nel lungo periodo – mentre il metodo della concertazione conserva importanti potenzialità, mantiene una maggiore capacità di generare scelte più eque e promuovere la coesione sociale (Carrieri, 2008).

L'accordo separato non va in quella direzione e non rappresenta una scelta innovativa, semplicemente riduce programmaticamente il potere d'acquisto del salario dei lavoratori attraverso i seguenti meccanismi (Acocella, Leoni, 2009):

- il riallineamento semiautomatico all'inflazione depurata dai costi dell'energia, sommato all'adozione di una base di calcolo più bassa di quelle attualmente in uso;
- il mancato recupero dell'inflazione effettiva con il recupero dei soli scostamenti «significativi»;

- la mancata estensione della contrattazione di secondo livello oltre quanto già previsto dall'accordo del 23 luglio del 1993.

2.3. Il valore punto e l'inflazione di riferimento

Dall'intesa separata è confermata la riduzione del valore punto su cui calcolare l'inflazione nei contratti, che rappresenta una perdita strutturale e definitiva. Il solo utilizzo di un valore punto basato sui minimi tabellari (mediamente 15,74 euro) e, pertanto, tra il 10 e il 30 per cento più basso del valore punto attualmente adottato dalle categorie (mediamente 18 euro), comporta una perdita cumulata in cinque anni di circa 951 euro.

Tuttavia, secondo quanto disposto nell'accordo separato, il valore retributivo di riferimento per gli aumenti contrattuali sarà individuato dalle «specifiche intese». Nella proposta di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008 sottoscritta da Cisl e Uil viene specificato che tale valore si calcherà sui nuovi minimi medi retributivi di riferimento (composti da «minimi tabellari, aumenti di anzianità medi ed eventuali indennità in cifra»), inferiori a quelli attualmente utilizzati dalle categorie dove è già definito un valore punto⁵ (circa il 50 per cento dei lavoratori con Ccnl).

Nel 1993, nel quadro della politica dei redditi, il contenimento dell'inflazione doveva essere praticato attraverso lo strumento dell'inflazione programmata (tasso d'inflazione programmata previsto ogni anno nel Documento di programmazione economica finanziaria), considerato soprattutto come obiettivo più complessivo di economia pubblica, ossia della politica economica dei governi. Da questo punto di vista, disastroso è stato il ruolo del centro-destra.

Dai primi anni novanta si fa riferimento al tasso d'inflazione programmata nei rinnovi contrattuali salariali per coordinare e spingere verso il basso le aspettative sui tassi di inflazione di famiglie e imprese, coerentemente con l'obiettivo di entrare nell'Unione monetaria europea: il prezzo da pagare per far diminuire l'inflazione, aumentare l'occupazione e le esportazioni e restare in Europa. In tal caso si sarebbe provveduto a posteriori a evitare, almeno parzialmente, che il potere d'acquisto dei lavoratori diminuisse, aggiustando i contratti successivi in base all'inflazione effettiva, depurata da effetti fiscali

⁵ Il valore punto è il valore economico attribuito a ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali corrisposti ai lavoratori in occasione del rinnovo economico del Ccnl, generalmente convenuto di comune accordo tra le parti.

e internazionali, senza ricadere nella spirale prezzi-salari indicizzati che, ai tempi della scala mobile, aveva impedito di stabilizzare l'inflazione.

L'entrata nell'euro fa sì che aumenti salariali in eccesso dell'aumento dei prezzi dei prodotti concorrenti – e di eventuali recuperi di produttività nei loro confronti – non siano più eludibili a posteriori con una svalutazione. Nei settori esposti alla concorrenza, la punizione per i produttori che aumentano troppo i prezzi non è più una politica monetaria restrittiva, orientata alla stabilità del cambio: è la pura e semplice perdita di quote di mercato e di occupazione. Nei settori «protetti» o meno esposti alla concorrenza è la mancanza di concorrenza a far aumentare i prezzi, spesso in parallelo con gli incrementi salariali (Bertola, Boeri, 2002).

Nelle *Lezioni di politica economica* (1978), Federico Caffè sottolineava come un rilievo pressoché esclusivo era stato dato da sempre alla lotta all'inflazione nei disegni di politica economica proposti nelle varie sedi internazionali, condizionate però da una preoccupazione più esplicita per i problemi della crescita e della disoccupazione. Una pressione inflazionistica sorge ogni qual volta i vari percettori dei redditi monetari (salari, profitti, interessi, rendite) cercano, ciascuno, di aumentare la propria quota nella distribuzione del reddito a scapito degli altri. Se gli altri resistono, questa gara competitiva spinge l'insieme dei redditi monetari al di sopra della produzione possibile, portando all'effetto ultimo di un aumento dei prezzi. Caratteristica di questa definizione è quella di comprendere sia l'inflazione dovuta all'eccesso di domanda nei mercati della produzione e dei fattori sia l'inflazione dovuta alla spinta dei costi nei mercati dei fattori (o più in generale dal lato dell'offerta). Eppure, dal 1993 a oggi, in Italia non si verifica né un aumento della quota distributiva al lavoro, cui invece ha corrisposto un aumento della quota dei profitti, né una crescita delle retribuzioni superiore alla produttività.

Senza dubbio, la crescita dei prezzi delle materie prime – soprattutto nel 2008 – ha comportato per il nostro paese una vera e propria «tassa» da pagare ai paesi produttori. Tuttavia gli effetti redistributivi, essendo originati solo in parte da una traslazione della crisi internazionale sul lavoro, non giustificano esplicite scelte del governo che comportino una compressione del reddito disponibile delle famiglie. In altre parole, un'inflazione programmata metà di quella reale.

Allo stesso modo, la richiesta di scorporare *l'inflazione importata* dall'indice di inflazione, sulla cui base dovrebbe essere definita la crescita delle retri-

buzioni, significa chiedere ai lavoratori di rinunciare ad adeguare le proprie retribuzioni a quella parte di inflazione generata dal peggioramento delle ragioni di scambio. È come se pagassero due volte.

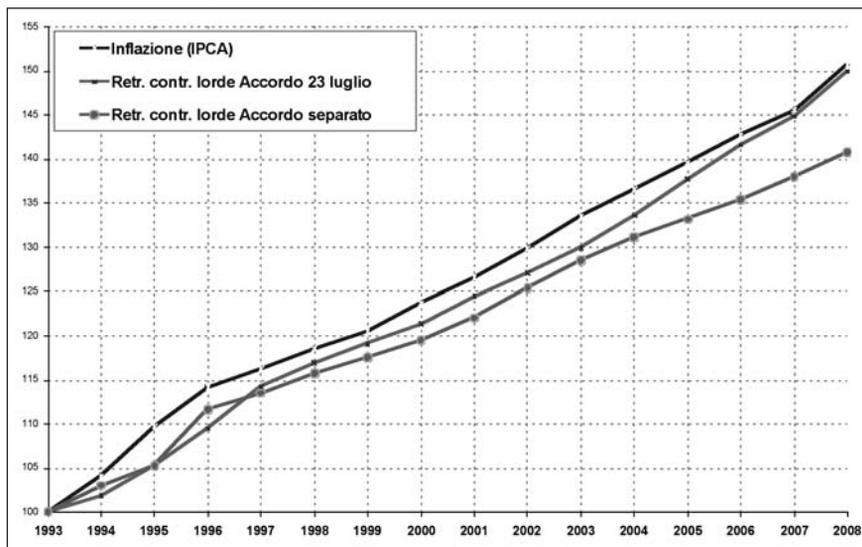
Lo schema dell'accordo separato, dunque, prevede un'inflazione migliore della programmata ma peggiore di quella effettiva: il cosiddetto Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea depurato dall'energia (Ipca – componente Energia). Nella prassi attuale, invece, l'indice per misurare l'inflazione di riferimento per i contratti a partire dal 2003, dopo che il tasso d'inflazione programmata si mostrò irrealistico rispetto all'inflazione effettiva, è stato prevalentemente un altro: l'Indice *generale* dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (semplicemente Ipca) come indicatore dell'inflazione effettiva. Come si vede nella tabella successiva, nel periodo 2003-2008 l'inflazione depurata dall'energia risulta più alta dell'inflazione programmata (Tip) di 0,4 punti percentuali ogni anno, ma più bassa dell'inflazione effettiva (Ipca) di 0,4 punti ogni anno.

<i>Elaborazioni su dati Istat</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Somma	Media
Tasso d'inflazione programmata (Tip)	1,4	1,7	1,6	1,7	2,0	1,7	10,1	1,7
Indice generale dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (Ipca)	2,8	2,3	2,2	2,2	2,0	3,5	15,0	2,5
Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea depurato dall'energia (Ipca – componente Energia)	2,8	2,2	1,7	1,8	2,1	2,3	12,9	2,1

Nell'arco dell'intero periodo di applicazione del Protocollo del 23 luglio, dal 1993 al 2008, la differenza tra l'Indice generale e l'inflazione depurata della componente energia è stata di 4,0 punti percentuali.

Il combinato disposto di una base di calcolo inferiore a quella attuale e di un'inflazione di riferimento più bassa di quella effettiva potrebbe causare la riduzione programmata del potere d'acquisto delle retribuzioni a livello nazionale.

Fig. 4 – Confronto tra le dinamiche delle retribuzioni contrattuali nominali secondo il modello dell'accordo del 23 luglio 1993 o dell'accordo del 22 gennaio 2009, rispetto all'inflazione (Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

2.4. Lo scostamento «significativo»

Il secondo punto di caduta sta nella possibilità di recuperare lo scostamento tra inflazione prevista per il triennio e inflazione effettiva registrata alla fine del triennio stesso. Secondo quanto previsto nell'accordo separato si recupera solo lo scostamento con l'Indice dei prezzi al consumo armonizzato depurato dall'energia (Ipca – componente Energia), se, e solo se, tale scostamento verrà considerato «significativo» dalle parti in sede contrattuale.

Ad esempio: in sede contrattuale le parti possono considerare «significativo» uno 0,3 per cento di scostamento dall'Ipca – componente Energia. Se tale scostamento, alla fine del triennio, dovesse essere di 0,2 non verrebbe recuperato. Inoltre, lo scostamento dall'Ipca – componente Energia potrebbe essere assai inferiore a quello con l'Ipca generale, come nel 2008. Ciò significherebbe che il recupero potrebbe essere incerto e, comunque, parziale. Seguendo ancora l'esempio: qualora ci trovassimo di fronte a uno scostamento «significativo» dello 0,2 per cento dall'Ipca depurato dall'energia, inferiore a uno scostamento dello 0,5 dall'inflazione effettiva (Ipca generale), la perdita

di potere d'acquisto sarebbe di 0,5 punti per tre anni (1,5 per cento). La misurazione dello scostamento si fa con l'inflazione effettiva. Pertanto lo scostamento dell'1,5 per cento nel triennio non viene recuperato. E non viene recuperato neanche parzialmente, visto che non viene recuperato nemmeno lo scostamento dello 0,6 per cento (0,2 per tre anni) in quanto inferiore allo 0,9 per cento (0,3 per tre anni) considerato «significativo».

<i>Esempio</i>	<i>Media annua 2009-2011</i>	<i>Scostamento medio annuo</i>	<i>Scostamento nel triennio 2009-2011</i>
Inflazione di riferimento per gli aumenti previsti nel Ccnl	+1,9%	–	–
Retribuzioni contrattuali alla fine del triennio	+1,9%	–	–
Soglia di significatività prevista dalle parti	–	0,3%	0,9%
Ipca - componente Energia registrata alla fine del triennio	+2,1%	0,2%	0,6%
Recupero previsto	0,0%	–	–
Ipca (generale) registrata alla fine del triennio	+2,4%	0,5%	1,5%
Perdita effettiva registrata alla fine del triennio	–	-0,5%	-1,5%

2.5. La crescita e la redistribuzione della produttività

Con l'accordo separato si estende realmente la contrattazione di secondo livello? Secondo quanto stabilito nell'accordo separato, sulla base della detassazione e decontribuzione dei premi di risultato prevista con la Finanziaria 2008, nonché del cosiddetto «elemento retributivo di garanzia» che dovrà essere indicato nei Ccnl di categoria (se non indicato), si dovrebbero realizzare incrementi di produttività da redistribuire al lavoro, aumentando le retribuzioni.

Tali presupposti, però, non sono sufficienti. L'alleggerimento del carico fiscale derivante dalla detassazione dei premi è riconducibile a una platea di lavoratori molto limitata. I lavoratori interessati da questa misura sono infatti solo due su 17 milioni di lavoratori dipendenti. Per questi, e solo per questi, il vantaggio nella detassazione del premio risulta mediamente di circa 166 euro annui (pari a 15 euro mensili). La cosiddetta indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale,

assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali) rilevata nei quattro anni precedenti la determinazione. È già prevista nei Ccnl dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi. È difficile trovare in questo sistema un meccanismo di incentivazione.

In una condizione di partenza in cui, oggi, più del 60 per cento dei lavoratori dipendenti privati nelle imprese non sono coperti dalla contrattazione di secondo livello (Casadio, 2008), questo elemento di garanzia retributiva finirà per allargare la platea dall'attuale 3 per cento al massimo a una quota di lavoratori che oscilla tra il 5 e il 10 per cento. L'abbattimento della base di calcolo delle retribuzioni contrattuali, che comporta una riduzione sistematica delle retribuzioni di circa 7,5 milioni di lavoratori, rischia di rappresentare lo scambio ineguale con l'elemento di perequazione, che interessa non più di 700.000 lavoratori.

Va ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale, con la piattaforma unitaria Cgil, Cisl e Uil del maggio 2008, era stata avanzata l'idea di superare la formula di una contrattazione decentrata secondo la «prassi in atto» (ovvero aziendale o territoriale laddove già esistente), prevista dal Protocollo del 23 luglio, con l'allargamento della contrattazione «a livello regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito».

Al contrario, nell'accordo separato è stata confermata la linea della proposta di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008, in cui – in premessa – si conferma l'assetto del secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, «laddove previsto, secondo l'attuale prassi». Il che rende impraticabile quell'allargamento della contrattazione di secondo livello, ossia la vera innovazione richiesta per affrontare la sfida della produttività e della sua redistribuzione.

3. Le nuove sfide della contrattazione

A nostro avviso, il punto di qualsiasi riforma della contrattazione non sta nel ridurre il peso del contratto nazionale, piuttosto di aumentare il secondo livello. Il modello dell'accordo separato riduce la qualità e l'estensione della contrattazione nazionale e di secondo livello. Servirebbe una contrattazione correlata qualitativamente alla effettiva situazione dei comparti, considerando che la vastità della crisi richiederebbe una reale flessi-

bilità di categoria proprio in relazione alle diverse profondità e caratteristiche con cui la crisi attraversa i diversi settori dell'economia. Viene, invece, introdotto un modello rigido, secondo uno schema per il contratto nazionale che sottrae spazi negoziali diretti alle categorie, confermato da una norma sul secondo livello che si limita a riconfermare la prassi in atto, come già previsto dal Protocollo del 23 luglio del 1993, modalità che non ha certamente favorito il dispiegarsi della contrattazione. Nello specifico, sul contratto nazionale va sottolineato che, preso alla lettera, il meccanismo previsto non raggiunge mai neanche la copertura dei salari contrattuali dall'inflazione reale, soprattutto in vista di una ripresa dell'inflazione. Tutto ciò è reso ancor più negativo dall'assenza di risposte alle rivendicazioni di una politica fiscale attenta al lavoro dipendente e alle pensioni.

La sfida, allora, sta nel trovare qualità e innovazione nella contrattazione nazionale e di secondo livello, con l'obiettivo di realizzare una stagione fatta di contratti nazionali sottoscritti unitariamente capaci di difendere il salario reale sulla base dell'inflazione reale, e insieme una forte capacità di allargamento ed estensione della contrattazione di secondo livello. Va posto al centro, sia a livello nazionale sia nel secondo livello, il tema della riunificazione dei diritti per il mondo del lavoro: per questo nel costruire le piattaforme nazionali le categorie dovranno riflettere sulla necessità di innovare, sperimentando una nuova sezione contrattuale proprio per i collaboratori a progetto o per coloro privi di diritti e tutele a cui con il contratto cominciamo a fornire non solo parole ma diritti veri ed esigibili.

La Cgil continuerà a lavorare perché i rinnovi contrattuali, le piattaforme e gli accordi siano coerenti con i principi della piattaforma unitaria di maggio e prevedano la validazione democratica da parte di tutti i lavoratori. I nuovi contratti non potranno contenere il sistema di regole definito nelle intese separate. La sfida è quella della qualità della contrattazione nazionale e di secondo livello, per conquistare rinnovi che rispondano positivamente all'insieme dei problemi delle condizioni di lavoro: dalle piattaforme che rivalutano il salario sulla base dell'*inflazione realisticamente prevedibile*, alla certezza del recupero degli eventuali scostamenti, alla ricerca di un effettivo allargamento della contrattazione di secondo livello, fino allo sviluppo delle tutele per i lavoratori più esposti alla crisi, valorizzando l'autonomia e sollecitando la capacità di innovazione delle Rsu.

Bibliografia

- Acocella N. (2004), *Fondamenti di politica economica*, Roma, Carocci.
- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative*, paper presentato al seminario *La riforma della contrattazione* organizzato presso il Cnel, 26 marzo.
- Atkinson A.B., Brandolini A. (2004), *I cambiamenti di lungo periodo nelle diseguaglianze di reddito nei paesi industrializzati*, in *Rivista Italiana degli Economisti*, n. 3.
- Banca d'Italia (2006), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2004*, nuova serie, a. XVI, n. 7.
- Banca d'Italia (2004), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2002*, nuova serie, a. XIV, n. 12.
- Banca d'Italia (2002), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, nuova serie, a. XII, n. 6.
- Bauman Z. (2008), *Il mondo drogato della vita a credito*, in *La Repubblica*, 8 ottobre.
- Bertola G., Boeri T. (2002), *Il dibattito sul tasso di inflazione programmata*, in www.lavoce.info, 21 ottobre.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2009), *Salari in crisi*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2007), *Salari e contratti in Italia ed in Europa, 2004-2006*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2006), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2003), *La politica dei redditi negli anni '90*, Roma, Ediesse.
- Brandolini A. (2009), *Indagine conoscitiva sul livello dei redditi di lavoro nonché sulla redistribuzione della ricchezza in Italia 1993-2008*, testimonianza, XI Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, 21 aprile.
- Caffè F. (1978), *Lezioni di politica economica*, Torino, Boringhieri.
- Caffè F. (1963), *Provvidenze per la migliore utilizzazione delle forze di lavoro disponibili*, in Atti del convegno *La futura disponibilità delle forze di lavoro in Italia*, Roma, Accademia nazionale dei Lincei.
- Carrieri M. (2008), *L'altalena della concertazione. Patti e accordi italiani in prospettiva europea*, Roma, Donzelli.

- Casadio P. (2008), *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'indagine della Banca d'Italia*, paper presentato al Convegno annuale dell'Aiel, Brescia.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- D'Aloia G. (2005), *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004: flessibilità numerica e organizzativa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3.
- Dobb M. (1928), *I salari*, Torino, Piccola Biblioteca Einaudi.
- Draghi M. (2008), *Indagine conoscitiva sulla crisi finanziaria internazionale e sui suoi effetti sull'economia italiana - Un sistema con più regole, più capitale, meno debito, più trasparenza*, audizione del Governatore della Banca d'Italia, VI Commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica, 21 ottobre.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi.
- Gentile M. (a cura di) (2009), *Lavoro pubblico: ritorno al passato?*, Roma, Ediesse.
- Istat (2006), *Il sistema delle imprese*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 2.
- Istat (2004), *Crescita dell'occupazione e rallentamento della produttività del lavoro*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 4, par. 4.3.1.
- Istat (2001), *Contrattazione di primo livello e potere d'acquisto delle retribuzioni*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2000*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 4.
- Leoni R. (a cura di) (2008), *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di gestione delle risorse umane e performance d'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Megale A. (2005), *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3.
- Mucchetti M. (2003), *Licenziare i padroni?*, Milano, Feltrinelli.
- Oecd (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Parigi, Oecd.
- Oecd (2007), *New Comparison of GDP and Consumption Based on Purchasing Power Parities for the Year 2005*, nota, 21 novembre, Parigi, Oecd.
- Oecd (2006), *Taxing Wages 2004-2005*, maggio, Parigi, Oecd.
- Sylos Labini P. (2005), *Torniamo ai classici. Produttività del lavoro, progresso tecnico e sviluppo economico*, Bari, Laterza.

- Sylos Labini P. (1993), *Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Bari, Laterza.
- Tarantelli E. (1995), *La forza delle idee. Scritti di economia e politica*, Roma-Bari, Laterza.
- Tronti L. (2008), *Produttività del lavoro e crescita: il ruolo della distribuzione del reddito e del sistema contrattuale*, in Seminario Società Italiana degli Economisti, Università di Perugia.
- Visco V. (2008), *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva*, testimonianza, XI Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, 25 novembre.

Livelli e struttura della contrattazione collettiva in Italia

Guido Baglioni

1. Livelli e altre dimensioni

Le manifestazioni dei processi negoziali – con le loro differenze, le loro trasformazioni e i risultati cui pervengono – possono essere ordinate delineando la struttura della contrattazione collettiva, che si esprime in alcune ricorrenti *dimensioni* (Clegg, 1980).

La dimensione più evidente è data dall'*estensione*, ossia la quota di lavoratori di una unità produttiva, settore o paese tutelati dalla contrattazione collettiva. Per i contenuti degli accordi, si può parlare della loro *portata*, che corrisponde all'insieme degli aspetti del rapporto di lavoro regolati dalla contrattazione; concretamente applicati o meno. Il grado di *istituzionalizzazione* della struttura contrattuale comprende le norme e le procedure che riguardano lo svolgimento e la continuità dei processi negoziali, i ruoli degli attori, gli eventi conflittuali; nonché le disposizioni dovute all'intervento legislativo. Quest'ultimo aspetto si connette a un'altra dimensione, il grado di *autonomia* di cui dispongono le parti sociali nel gioco contrattuale rispetto alla possibilità concreta di interventi e istituti regolativi esterni, principalmente dovuti allo Stato (Cella, Treu, 1998).

È considerata assai rilevante la dimensione rappresentata dal *livello* dei processi negoziali. Con una facile distinzione, possiamo prevedere accordi per un'ampia copertura contrattuale e accordi con più ristretta copertura contrattuale. Nel primo caso abbiamo contratti nazionali, settoriali e intersettoriali e, ora all'inizio, anche accordi sovranazionali (Cnel-Cesos,

* Guido Baglioni è professore emerito dell'Università di Milano-Bicocca e presidente del Centro di studi economici sociali e sindacali (Cesos).

Per questo scritto, come in casi precedenti, mi sono state molto utili le osservazioni e le precisazioni di Domenico Paparella.

2009). Nel secondo caso abbiamo contratti a livello dell'impresa o di gruppo produttivo. Una posizione non univoca è riscontrabile per il livello territoriale, che può avere una funzione simile ai contratti nazionali (come nel caso di accordi regionali di settore in Germania) oppure venire attivato con forme considerate decentralizzate (come avviene in Italia).

La rilevanza di questa dimensione – come vedremo – è dovuta a numerosi aspetti. Questi i maggiori. La netta prevalenza dei contratti nazionali oppure dei contratti di impresa determina la distinzione fra sistemi di relazioni industriali *centralizzati* oppure *decentralizzati*.

Con sistemi centralizzati, abbiamo o dovremmo avere una tutela normalmente generalizzata. La tutela della contrattazione decentralizzata copre solo la quota di lavoratori con accordi di impresa o di gruppo produttivo. Se esiste solo questo tipo di tutela, di fatto, una parte (mai trascurabile) di lavoratori (anche se con posto stabile e a tempo pieno) non gode della copertura negoziata del rapporto di lavoro.

Il funzionamento di sistemi centralizzati o decentralizzati mostra differenti connessioni con le altre dimensioni della contrattazione collettiva. Nel primo caso, si manifesta sovente una associazione con l'estensione e l'istituzionalizzazione. Nel secondo caso, l'associazione riguarda la portata e l'autonomia. Si tratta di aspetti assai significativi per cogliere e valutare le diversità dei sistemi di relazioni industriali.

2. Il rilievo dei livelli nel caso italiano

Questa dimensione della contrattazione collettiva dà luogo alla seguente *tipologia* per i paesi dell'Unione Europea (Eiro, 2005a):

- un gruppo di essi, come Belgio e Irlanda, dispone della determinazione dei salari a livello intersettoriale. Altri paesi, come Grecia e Ungheria, adottano il *salario minimo*, stabilito con accordi nazionali o settoriali (Etuc, 2004);
- un secondo e più ampio gruppo di paesi, come Italia, Germania, Olanda, Spagna e Svezia, dispone di contratti nazionali, prevalentemente di settore;
- un terzo gruppo di paesi, che comprende l'importante Regno Unito e la maggioranza dei paesi dell'Est ammessi all'Unione Europea, ha un sistema contrattuale decentrato, con il livello aziendale dominante. Si possono con-

siderare tradizionalmente decentralizzati anche i sistemi di relazioni industriali degli Stati Uniti e del Giappone (Eiro, 2005b).

In molti dei paesi ora ricordati, accanto al livello prevalente si può trovare un secondo livello, certo meno diffuso e consistente. Ciò interessa paesi segnati dalla centralizzazione, attraverso la presenza complementare della contrattazione nell'impresa. Questa possibilità si accentua nel nostro periodo (dalla fine degli anni settanta in avanti), periodo – come è noto – caratterizzato dalla complessiva riduzione della tutela e dell'incidenza dell'azione sindacale (Baglioni, 2008). Due significativi esempi: la Svezia è passata dai contratti multisettoriali a quelli settoriali, cui si aggiunge la crescita dei contratti aziendali. La Germania, rispetto al rilevante livello di settore, ha visto una forte crescita della contrattazione nell'impresa (Bispinck, 2004).

Nello stesso periodo, con la crescita dei rapporti di lavoro non standard e della insicurezza del posto, viene rafforzata la necessità di confermare o introdurre contratti di settore rispetto alla frammentazione degli accordi a livello dell'impresa. È questo il caso della Spagna. Dalla parte della centralizzazione si è imposta ed è ancora in via di espansione un tipo di tutela generalizzata non contrattuale. Ci riferiamo al *salario minimo* obbligatorio, presente in molti paesi europei (con eccezioni, come quella italiana), nella sua iniziale forma assistenziale e, più recentemente, nella forma difensiva rispetto alla abbondanza dell'offerta di lavoro (con cifre piuttosto elevate, 1.200-1.400 euro) (Eiro, 2005c).

Le due tendenze, ora richiamate, rispondono a un andamento che tocca decisamente la fisionomia delle relazioni industriali, ossia la diversità fra la *tutela di base* e la *tutela successiva*. La prima dovrebbe essere assicurata a tutti i lavoratori con occupazioni regolari e, per l'appunto, con contratti collettivi settoriali o con disposizioni legislative. La tutela successiva ha radici più oggettive, economico-produttive, legate alle condizioni e ai risultati dell'impresa. Essa è, per sua natura, variabile; tradizionalmente migliorativa; attualmente, anche adattiva (può comportare la revisione di precedenti acquisizioni salariali e normative) (Baglioni, 2008).

Con questo andamento e con numerose concause, si attenua sensibilmente e gradualmente la distinzione consueta fra sistemi di relazioni industriali centralizzati o decentralizzati; quindi, si affermano situazioni di tipo *bipolare*. Tuttavia la presenza e le funzioni dei livelli non vengono meno e, con gradi e modi differenti, ancora sussistono.

Quanto ora detto è pienamente riscontrabile nel nostro paese. L'Italia è certamente un paese di tipo bipolare, con un sistema di relazioni industriali complesso e mutevole. Riprendendo detta distinzione, abbiamo due livelli contrattuali, quello nazionale di settore e quelli di secondo livello, prevalentemente aziendale. In più, nello spazio della centralizzazione, abbiamo costantemente altri importanti istituti ed esperienze (Cella, Treu, 2009). Semplicemente, possiamo parlare di accordi confederali (come quelli con l'esclusiva competenza delle confederazioni sul piano salariale e su quello della disciplina normativa fino al 1954) o di accordi interconfederali, dovuti alle confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori con il governo, specie mediante l'esperienza della concertazione. Inoltre, risultano numerosi gli interventi legislativi nelle relazioni industriali, volendo qui ricordare solo lo Statuto dei diritti dei lavoratori (1970) e, più recentemente, la legge 30 (2003) per la regolazione delle nuove forme del contratto di lavoro e del mercato del lavoro.

Per le pratiche della contrattazione collettiva, i due livelli detti sono sempre presenti dagli anni sessanta in avanti; ma, secondo i periodi, predomina il primo livello (contratti nazionali o accordi confederali) oppure si affermano gli accordi nelle imprese. Al peso della centralizzazione contribuisce decisamente, fino al 1992, l'istituto della «scala mobile», regolato in ragione delle variazioni del costo della vita.

La bipolarità – come vedremo – appare quindi come un dato fisiologico e, tuttavia, costituisce una questione centrale, ancora oggi, per l'assetto contrattuale e la sua riforma.

Ricordiamo tre aspetti che hanno contribuito. Dopo l'affermazione e lo sviluppo dell'esperienza sindacale con caratteri di movimento politico e sociale (Pizzorno, 1971), dagli anni sessanta, con i contratti di categoria e con quelli complementari a livello dell'impresa, tale esperienza si propone di entrare, rivendicare e negoziare all'interno dell'impresa, soprattutto nelle grandi imprese manifatturiere.

La contrattazione a livello dell'impresa è stata proposta e sostenuta, già negli anni cinquanta, da un rilevante attore sindacale, la Cisl. Questa organizzazione puntava decisamente sull'articolazione negoziale per tre motivi: per adeguare salario e criteri di impiego del lavoro alle diverse condizioni delle imprese, ciò che non poteva essere fatto con il solo contratto nazionale; per applicare la sua impostazione associativa, non di classe; per analogia e vicinanza con l'esperienza sindacale decentralizzata dei paesi anglosassoni (AA.VV., 1980).

La contrattazione e l'azione sindacale nell'impresa si presentano con il reciproco riconoscimento delle parti sociali, con la graduale riduzione di atteggiamenti antagonisti, con la frequenza dell'unità d'azione delle organizzazioni confederali di categoria, con maggiore attenzione ai problemi e alla gestione delle risorse umane da parte dell'impresa, specie quelle a guida manageriale. Tutto ciò si riscontra negli ultimi decenni, dopo il ciclo di lotte 1969-1973 che, per altro, aveva sviluppato un momento di rivendicazioni e conflitti decentrati, accesi e irregolari.

3. L'accordo del 1993

Con l'accordo del 23 luglio 1993 si ha la ratifica ufficiale dell'impostazione bipolare del nostro sistema contrattuale, congiunta con la novità di un certo grado di istituzionalizzazione. Esso prevede il contratto nazionale di categoria e un secondo livello: quello aziendale e, alternativamente, territoriale (quest'ultimo secondo la prassi in atto e nell'ambito di specifici settori). Abbiamo, quindi, il pieno riconoscimento del secondo livello, nel senso che esso ha pari «dignità» con il primo. Tuttavia viene delineato un rapporto sostanzialmente gerarchico a favore del contratto nazionale, per materie oggetto di negoziato, procedure e scadenze. È sintomatico che il livello aziendale debba riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Le funzioni primarie del contratto nazionale sono la fissazione dei minimi salariali (nella logica concertativa della politica dei redditi), la salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni (entro i tetti di inflazione programmata) e la definizione delle regole di attuazione della contrattazione decentrata. Con la contrattazione aziendale, le erogazioni salariali andrebbero correlate ai risultati conseguiti, in primis all'andamento della produttività, per la parte eccedente quella eventualmente già utilizzata per gli aumenti retributivi a livello nazionale. Questa soluzione «mista», visibilmente compromissoria, diventerà un elemento di difficoltà nei rapporti fra i due livelli.

L'accordo del 1993 prevedeva un momento di verifica entro la fine del 1997, che si è concretizzata con la Commissione di nomina governativa, presieduta da Gino Giugni. La relazione finale – un ricco e organico documento non sufficientemente considerato dalle parti sociali e dal governo – deli-

nea una forma di statuto delle relazioni industriali, con queste conclusioni per la nostra questione (Giugni, 2003). La revisione del sistema contrattuale dovrebbe avvenire con l'obiettivo di garantire una maggiore *adattabilità* del sistema, favorendo il progressivo *decentramento* della disciplina dei rapporti di lavoro e, in particolare, delle retribuzioni; confermando i due livelli ma con maggiore differenziazione funzionale.

Il contratto nazionale – sempre determinante ma ridimensionato – dovrebbe conservare e accrescere la sua funzione di garantire, fissando le condizioni minime, uniformità della tutela di base sull'intero territorio nazionale (salario, minimi normativi, orientamento e controllo della contrattazione decentrata). Questa dovrebbe avere un ruolo funzionalmente più specializzato, sia sul piano normativo (flessibilità organizzativa e utilizzazione delle diverse tipologie del rapporto di lavoro) sia su quello retributivo (erogazioni per obiettivi).

Il maggior decentramento dovrebbe avere implicazioni nella funzione di promozione o di difesa dell'occupazione, attraverso due vie: il ricorso alternativo, senza sovrapposizioni, alla contrattazione di livello *territoriale* (regionale, provinciale, di distretto), specie in zone di piccole imprese; la sperimentazione, come in Germania, di «clausole di uscita», che consentano, entro certi limiti e a precise condizioni definite nel contratto nazionale, di introdurre *deroghe* a livello aziendale e/o territoriale rispetto alle condizioni salariali e normative definite dal contratto nazionale.

Questa seconda via prefigura un passaggio assai delicato, perché consente deroghe in ragione di critiche condizioni dell'impresa o del contesto per difendere (per quanto possibile) il livello dell'occupazione (compito congenito alla tutela sindacale). Questa costituisce una realistica e non lieve adattabilità.

Sempre nel lontano 1997, chi scrive ha formulato una proposta basata sulla maggiore autonomia della contrattazione di secondo livello (Baglioni, 2004). La proposta prevede la sperimentazione di un assetto con livelli contrattuali alternativi: con il consenso degli interessati, si può uscire dall'applicazione del contratto nazionale per utilizzare un contratto aziendale o, con minori probabilità, territoriale. L'autonomia formale dei contratti di secondo livello rispetto al contratto nazionale di categoria consente comunque un'ampia utilizzazione di regole e istituti del contratto nazionale (soprattutto per la parte normativa). Diversamente da quanto è previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, i contratti di secondo livello possono, quindi, riguardare materie contenute e regolate dai contratti nazionali. Il nuovo assetto va

definito all'interno di regole e procedure stabilite in sede nazionale per le modalità di «uscita» e di «rientro» nel contratto nazionale di categoria.

In sostanza, al centro della proposta (o di altre simili) si trova la conferma del ruolo e delle funzioni del contratto nazionale senza sacrificare lo spazio e le potenzialità delle relazioni industriali ad altri livelli. Su questo argomento (attualmente al centro dell'infinito confronto sulla riforma del nostro sistema contrattuale) si è in seguito sviluppato un ampio dibattito, specie nelle riviste di diritto del lavoro (Del Punta, Mariucci, Tursi, 2006).

4. Alcune innovazioni di settore

Negli anni fra la fine del secolo e l'inizio di quello successivo non si riscontrano novità di rilievo nella struttura del sistema contrattuale dei settori privati. Nel settore pubblico, con le leggi degli anni novanta, si accentua il percorso di contrattualizzazione delle relazioni di lavoro, quanto meno sul piano formale.

È quasi superfluo ricordare due grandi diversità rispetto ai tempi dell'accordo del 1993: il peggioramento della nostra economia nel quadro e nelle dinamiche della competitività internazionale, la moltiplicazione delle figure e dei rapporti di lavoro (standard, non standard ma regolari, precari, irregolari) (Accornero, 2006).

Sopravvengono, invece, alcune novità settoriali relative all'artigianato, ai metalmeccanici, ai chimici.

Con l'intesa del febbraio 2006 nel settore dell'artigianato si prevede la conferma dei due livelli, con un ruolo crescente della contrattazione decentrata territoriale. In concreto, si riservano alcune materie predefinite (come la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni) al primo livello e le altre materie alla regolazione regionale. A essa è affidato il compito di redistribuzione per la produttività del lavoro conseguita, sulla base di parametri congiuntamente concordati fra gli attori negoziali regionali e il recupero del differenziale tra l'inflazione programmata e quella reale (Cnel-Cesos, 2006).

Questa impostazione mostra le potenzialità del decentramento territoriale al di là della dimensione retributiva aggiuntiva dei minimi contrattuali: viene, infatti, attribuita al decentramento territoriale una parte di regolamentazione normalmente di primo livello, propriamente per meglio coglie-

re le particolarità ambientali. La soluzione prescelta appare propriamente plausibile per il settore dell'artigianato, dato che è composto da piccole imprese e solitamente senza negoziati formalizzati a livello aziendale.

Questa soluzione è stata confermata con il rinnovo del contratto di categoria nel novembre 2008. In esso il livello regionale vede ampliarsi il suo ruolo a favore della tutela diretta in connessione con l'efficienza e i processi organizzativi delle piccole imprese, nonché sul piano della collaborazione permanente tra le parti aventi per oggetto la gestione di risorse pubbliche o patizie per formazione, salute, sicurezza.

La contrattazione decentrata territoriale, prevista dall'accordo interconfederale del 1993, ha una lunga tradizione in alcuni settori. In agricoltura, con i patti provinciali per l'imponibile di manodopera del dopoguerra e, con funzioni più avanzate e attuali, nel settore edile. Anche per questo settore la dimensione è quella provinciale; riguarda elementi retributivi, normativi e servizi; l'integrazione economica al contratto nazionale varia giustamente in ragione del costo della vita (a Milano, ad esempio, è del 50 per cento circa superiore rispetto a Campobasso).

Più in generale, il livello territoriale (regionale, provinciale, di distretto) può sollevare problemi e, non a caso, non è presente negli altri settori manifatturieri con numerose imprese di più ampie dimensioni. Nelle organizzazioni sindacali serpeggiano propositi favorevoli a contratti territoriali perché ritengono non adeguatamente diffusa la contrattazione a livello aziendale; la Confindustria, invece, è contraria perché si rischia di introdurre un terzo livello e non si possono cogliere le specificità delle imprese.

Per il rinnovo del biennio economico del contratto nazionale del settore metalmeccanico, per i lavoratori che avevano percepito esclusivamente il salario contrattuale – cioè privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o formule retributive analoghe per la contrattazione di secondo livello con contenuti economici – è stata erogata, nel giugno 2007, a titolo perequativo, una cifra in forma annua sperimentale pari a 130 euro. Questa modesta innovazione (che può essere applicata con soluzioni tecniche e cifre diverse) sarà ripresa – come vedremo – anche all'interno del tema della riforma del sistema contrattuale.

Essa, tuttavia, non è senza significati e implicazioni. Considerando i due livelli, si configura come un fattore di ulteriore centralizzazione. Questa indennità riconosce implicitamente la normalità del secondo livello, ma di fatto può diventare un ostacolo o un disincentivo alla sua attivazione, median-

te accordi specifici e legati alle condizioni dell'impresa e del contesto. Si cerca di attenuare l'effetto dei bassi salari contrattuali, che in concreto sarebbero costituiti dai minimi salariali più detta indennità, nel contempo si tenta di ridurre le differenziazioni che possono avere i redditi di lavoro in ragione delle diversità economiche e ambientali. In sostanza, si preferisce aumentare di poco il salario contrattuale nazionale piuttosto che valorizzare appieno la gamma delle possibilità degli accordi nell'impresa. Si tratta, di fatto, della difesa dell'omogeneità di trattamento, cosa non favorevole ai lavoratori nella tutela successiva alla tutela di base.

L'indennità, di cui parliamo, potrebbe essere giustificata se gli accordi economici di secondo livello tendessero, come di fatto spesso avviene, a tradursi in una quota fissa o con una modesta variabilità. In effetti questa tendenza costituisce un'anomalia rispetto alla logica della remunerazione per risultati a livello dell'impresa. Inoltre, e non è poco, con questo livello si negoziano ugualmente aspetti normativi e, talvolta, partecipativi del rapporto di lavoro.

Appaiono di segno opposto le novità del settore chimico-farmaceutico. A seguito degli impegni contenuti nel rinnovo del contratto nazionale del maggio 2006, viene sottoscritto in data 29 giugno 2007 un documento con le linee guida per accordi aziendali in deroga alla normativa prevista da detto contratto. Le deroghe possono essere introdotte per sostenere competitività e occupazione, per favorire le relazioni industriali a livello aziendale, per il raggiungimento di obiettivi condivisi dalle parti.

Tali obiettivi sono indicati dal contratto nazionale, che mantiene il suo ruolo centrale. Le deroghe devono ricevere unanime parere di conformità rispetto a tale contratto dalle parti sociali contraenti. Esse sono comprese in accordi che (salvo eventuali proroghe) si collocano nell'ambito di un quadriennio; con situazioni di particolari difficoltà congiunturali dell'impresa o per favorire nuovi investimenti funzionali al futuro dell'impresa e dell'occupazione.

Gli accordi potranno riguardare deroghe a istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal contratto nazionale, con l'esclusione dei minimi contrattuali. Il parere di conformità della Commissione nazionale sarà necessario solo per gli istituti disciplinati dal contratto nazionale. Essa, invece, non si esprimerà su materie già oggetto di negoziazione aziendale. Sembra di capire che si è ricercato un punto di equilibrio fra il controllo di questo innovativo percorso negoziale e la sua relativa autonomia.

Questo percorso si colloca più facilmente che in altri settori in base a due fondamentali elementi: quello chimico-farmaceutico rappresenta un settore ricco e con ampie possibilità dei suoi prodotti e dei necessari investimenti; inoltre, esso, per le relazioni industriali, si presenta da tempo con la prevalenza della collaborazione fra le parti e con non pochi spunti di partecipazione, a livello nazionale e a livello di impresa o di gruppo.

La concessione di deroghe, pur nelle differenti specificità applicative, rientra in una delle modalità che assume attualmente l'azione sindacale. Si tratta della modalità *adattiva*, che comprende la regolazione dei rapporti di lavoro non standard o la revisione di precedenti acquisizioni salariali e normative in funzione della capacità competitiva delle imprese e della salvaguardia dell'occupazione (Baglioni, 2008). Questa modalità non è necessariamente connessa a situazioni di crisi; certo con la depressione in atto sembra destinata a espandersi. Essa esprime scelte realistiche e non senza precedenti (Bordogna, 1985). Non dimentichiamo, tuttavia, che accettare accordi che rivedono precedenti acquisizioni è un comportamento piuttosto lontano dalla lunga e composita pedagogia sindacale.

5. La strada adattiva e la strada difensiva

A livello confederale, nei primi anni del 2000 prevale nettamente il dibattito rispetto alle scelte operative. Esso, per quanto attiene l'ambito delle relazioni industriali, si svolge in buona misura sul tema del mantenimento o dell'adeguamento del «modello luglio 1993» e, parallelamente, si comincia a parlare più frequentemente della «riforma strutturale» della contrattazione collettiva.

Questi anni (e anche quelli successivi) possono essere effettivamente caratterizzati da tre elementi politici e sindacali. Ci riferiamo: all'alternarsi di maggioranze e governi di centro-sinistra o di centro-destra; al peso preponderante di due argomenti economico-sociali, cioè il mercato del lavoro e il sistema previdenziale; ai contrasti nell'arena delle parti sociali e, in particolare, fra le confederazioni Cgil, Cisl e Uil. Su questo ultimo aspetto basterà ricordare il Patto per l'Italia del 2002 e la legge 30 del 2003 (cosiddetta legge Biagi), ambedue fortemente contrastati dalla Cgil (Cnel-Cesos, 2006).

Non mancano momenti di avvicinamento e di ripresa del dialogo con la Confindustria, che nell'estate del 2004 e nel settembre del 2005 assume di-

rettamente l'iniziativa. Nella seconda data, presenta una proposta intitolata *Relazioni industriali: per una maggiore competitività delle imprese, lo sviluppo dell'occupazione e la crescita del paese*. La proposta riconosce l'articolazione dei due livelli contrattuali con differenti competenze e, nel contempo, mostra una netta chiusura nei riguardi dei negoziati territoriali. La proposta, però, tende soprattutto a sottolineare le situazioni oggettive che determinano inevitabilmente l'andamento delle relazioni industriali; e cioè la connessione competitività-retribuzioni e il peso del differenziale di produttività del lavoro fra l'Italia e i maggiori paesi europei. Le relazioni industriali vengono elevate al rango di «fattore di competitività» e ciò richiede un nuovo patto sociale fondato su obiettivi comuni: rafforzamento del sistema produttivo, sviluppo dei fattori di occupabilità, miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Più in concreto, per la contrattazione collettiva, il percorso indicato si trova nella sfera della *flessibilità*: all'interno delle unità produttive, nell'orario di lavoro, nella variabilità delle erogazioni economiche di secondo livello, nella possibilità di utilizzo delle diverse tipologie contrattuali.

Il confronto si interrompe già all'inizio. Non tanto perché la Cisl si mostra delusa per la chiusura sulla contrattazione territoriale (che dovrebbe essere intesa come una modalità per estendere, in alternativa, la contrattazione di secondo livello), quanto per il ritiro della Cgil, che non riteneva prioritari i temi presentati da Confindustria e, comunque, voleva eventualmente affrontarli con una posizione sindacale unitaria.

Nel confronto immediato, e in prospettiva, si riscontra un'asimmetria fra Confindustria e parti sindacali. L'asimmetria, detto molto semplicemente, consiste nel fatto che Confindustria vuole mostrare la coincidenza degli interessi dei suoi associati con le esigenze dell'economia, con interessi e aspettative più generali. Competitività, produttività, efficienza e innovazione sono parole ineludibili per le condizioni sociali equilibrate e competono alle funzioni delle imprese, dei proprietari e dei manager; anche se non di rado questi operano non seguendo le implicazioni concrete di tali parole, specie nei settori extra-manifatturieri. Le parti sindacali non dovrebbero dissentire dal considerare prioritari i miglioramenti della competitività e dell'efficienza e, tuttavia, ciò comporta forti vincoli per la consueta tutela sindacale.

Non ci sono alternative alla competitività e all'efficienza e, comunque, il sindacato, non volendo solo rispecchiare la domanda dei rappresentati, ricerca cambiamenti meno pesanti e meno diffusi rispetto alle precedenti

condizioni del lavoro; anche perché non viene sempre confermato che le soluzioni con maggiori sacrifici per i lavoratori e per l'occupazione siano strettamente necessarie o le più incisive per la salute e la sopravvivenza delle imprese. In ogni modo, le strade che il sindacato può percorrere, già prima e a maggior ragione con la crisi attuale, sono individuabili in comportamenti *adattivi* e concessivi dentro una logica collaborativa che esige controparti capaci e coerenti, oppure in comportamenti *difensivi* che generalmente ritardano o diluiscono i costi per i lavoratori. Le due strade, non sempre separabili, risultano comunque differenti. A esse si aggiunge, con frequenza in crescita, l'intervento della mano pubblica per alleggerire tali costi (dalla mera assistenza di base a una politica di mobilità del lavoro) o per sostenere imprese, settori produttivi, territori. Ma l'intervento pubblico non esonera sempre il sindacato dalla scelta fra la strada adattiva e quella difensiva.

6. Fino alla soglia della riforma

Il tema della riforma del sistema contrattuale riprende intensamente nel 2008 e, per quanto riguarda la posizione delle parti in gioco, il confronto è sovente condizionato dalla divisione fra le confederazioni sindacali. Ciò avviene su questo tema e sui rinnovi di importanti contratti nazionali (statali, commercio, artigianato e altri); nonché in non pochi casi di accordi integrativi. Quasi sempre la divisione si manifesta con la Cgil che non li condivide e non firma. Uno degli ultimi casi è quello dell'accordo per il gruppo Piaggio (Peruzzi, 2009), che, a parere di chi scrive, appare particolarmente ricco di istituti e di vantaggi per i lavoratori.

È unitario, invece, il *documento confederale del maggio 2008*. Esso parte con questi obiettivi centrali, ossia i miglioramenti per il lavoro attraverso la crescita culturale e competitiva del paese, la definizione di un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati, la regolazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

Tali miglioramenti si pongono su due terreni, quello extra-contrattuale (welfare, fisco, tariffe) anche rafforzando le pratiche di bilateralità e, ovviamente, quello della contrattazione collettiva. I compiti fondamentali del livello nazionale sono la salvaguardia del potere d'acquisto per tutti i lavoratori (utilizzando il criterio dell'inflazione realisticamente prevedibile); la defi-

nizione della normativa generale; la regolazione del sistema delle relazioni industriali a livello settoriale, aziendale o territoriale.

Il secondo livello va rafforzato, in sede aziendale e, in alternativa, territoriale (in molteplici forme, da quella regionale a quella di distretto). Esso dovrebbe accrescere le materie negoziali entrando direttamente nel merito del funzionamento dell'impresa. Oltre alla priorità del salario per obiettivi (produttività e redditività), si guarda alla qualità dell'informazione e della consultazione (sugli assetti societari e sulle condizioni economiche e finanziarie), all'organizzazione del lavoro, alla valorizzazione delle professionalità e della formazione, alle partite degli orari e a tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata.

L'ultima parte del documento riguarda la riforma della rappresentanza e della rappresentatività, che andrebbe attuata per via pattizia attraverso un accordo quadro generale. Come è noto, si tratta di un argomento cruciale in un paese con pluralità sindacale, per i rapporti fra le organizzazioni confederali e non confederali, e per lo svolgimento e gli esiti dei processi contrattuali. Anche su questo argomento non ci sono state vedute comuni o vicine, in primis fra Cgil e Cisl (Baglioni, 2004), e il documento costituisce una soluzione di compromesso.

Al documento confederale unitario viene riconosciuto il rilievo preliminare dato alla prospettiva della crescita economica, della produttività, della competitività; anche in forza dell'esigenza di superare o ridurre i consueti contrasti (Gentili, 2008).

Per i rapporti con la Confindustria si vedono due argomenti chiari di differenziazione, ossia lo spazio della contrattazione a livello territoriale e la proposta dell'inflazione realisticamente prevedibile. Sul piano complessivo vanno sottolineati tre aspetti. Il primo è ravvisabile nella propensione di privilegiare soluzioni a favore dell'omogeneità del trattamento del lavoro, come nell'indicazione (non sufficientemente approfondita) di un unico modello contrattuale per tutti i settori, compreso quello pubblico. Il tono prevalente sembra supporre ancora implicitamente un mercato del lavoro e dell'occupazione «tipico», tradizionale, senza la pluralità delle diverse forme contrattuali.

Nel contempo, secondo aspetto, si accettano e si sollecitano numerosi livelli e sedi negoziali, nonché (non meno importante) un ampliamento della *portata* dei contratti di secondo livello su temi che incidono direttamente sul funzionamento delle imprese. Siamo sul terreno proprio di un sistema avanzato di relazioni industriali. Però bisogna essere consapevoli che una simile

impostazione dovrebbe portare coerentemente ad avanzamenti sul percorso della *partecipazione* dei lavoratori, sfidando le perplessità e le resistenze di molti imprenditori. Sul punto si avverte la timidezza della Cisl, che ancora una volta si limita ad annunciare la sua devozione verso forme impegnative di partecipazione, senza farne oggetto di discorso pubblico e con le altre organizzazioni.

Il terzo aspetto tocca direttamente i limiti del contratto nazionale, per il suo silenzio in ordine al differente potere d'acquisto dei minimi salariali con le diversità del *costo della vita*, specie per le aree metropolitane. Questo è un limite grave, che produce iniquità; che, ad esempio, trascura l'ampia gamma dei prezzi del bene fondamentale casa. Questo aspetto non può essere affrontato con l'attuale impostazione del contratto nazionale, per quanto rafforzato nelle sue competenze nel documento confederale (Mascini, 2008).

Subito dopo la pausa estiva arriva, il 12 settembre, l'impegnativo documento di Confindustria sotto forma di *Ipotesi di accordo con Cgil, Cisl e Uil*, sul rilancio della crescita del paese e sulle sue connessioni positive (per produttività, competitività, occupazione e salari). Questo obiettivo generale comporta, secondo Confindustria, un sistema di relazioni industriali adeguato, che comprenda il «coinvolgimento dei lavoratori e la partecipazione economica al reddito di impresa attraverso le forme di salario variabile»; nonché la partecipazione alla gestione attraverso organismi bilaterali, che si occupano di servizi a favore dei lavoratori.

Il contratto collettivo nazionale garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Esso determina benefici economici con contenuti non inflazionistici, mediante un indice previsionale triennale depurato da alcune voci di inflazione importata. Per salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tale indice fa riferimento a un valore retributivo medio assunto quale base di computo (e che va al di là dei minimi tabellari).

Il contratto collettivo nazionale definisce la tempistica e le materie affidate alla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle diverse specificità settoriali. Definisce, inoltre, la disciplina dei diritti di informazione e consultazione, la contrattazione in attuazione delle direttive europee e le regole di funzionamento di eventuali organismi paritetici (ad esempio, in materia di collocamento, formazione continua, salute e sicurezza).

Tale contratto stabilisce le procedure da rispettare per il suo rinnovo (come la presentazione delle proposte sei mesi prima della scadenza). Nel pe-

riodo del rinnovo le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette. La violazione della tregua si configura come inadempimento, legittimando la parte che l'ha subito a chiedere immediata revoca o sospensione dell'azione o comunque il pagamento di una penale.

Il secondo livello di contrattazione si inserisce nella generale tendenza dei principali paesi europei verso il progressivo decentramento, in funzione della maggiore tempestività per il rilancio della produttività e delle retribuzioni reali. La contrattazione aziendale consente l'istituzione di un premio variabile calcolato solamente sui risultati conseguiti. Per favorire la diffusione di questo livello nelle imprese, anche in quelle di minori dimensioni, i contratti nazionali possono concordare linee guida utili a definire detto premio, ferma restando l'autonomia decisionale della singola impresa. Laddove sono già previsti, secondo l'attuale prassi, si possono fare accordi territoriali nell'ambito di specifici settori.

Le proposte di rinnovo degli accordi di secondo livello devono essere presentate all'azienda e, contestualmente, all'associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta. I contratti nazionali possono stabilire che sia riconosciuto un importo, nella misura e alle condizioni concordate nei medesimi contratti, a titolo di garanzia retributiva, a lavoratori che, in sede aziendale, percepiscono solo il trattamento previsto dal contratto nazionale e cioè privi di superminimi individuali e collettivi, premi o altri importi retributivi soggetti a contribuzione.

I contratti nazionali, non solo in situazioni di crisi aziendali, possono consentire che in sede aziendale siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi, in esso contenuti e sulla base di parametri oggettivi individuati nella regolamentazione di categoria. Per verificare l'applicazione dell'accordo in questione (che deroga dei trattamenti previsti dal contratto nazionale) e i suoi effetti sulle relazioni industriali, opera il Comitato paritetico composto di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Per rivedere e aggiornare le regole della rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro si auspica la definizione di un accordo interconfederale. Nel contempo, si ribadisce che in un regolato sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare ai propri iscritti ai diversi livelli tutte le clausole del presente accordo. Specificamente per il secondo livello, oltre l'attivazione di procedure di conciliazione e arbitrato, le associazioni industriali territoriali attueranno uno specifico coordinamento nello

svolgimento della contrattazione aziendale in ragione di principi, regole e modalità stabiliti nell'accordo in questione.

Il documento di settembre della Confindustria è stato valutato come un passo decisivo verso relazioni industriali di tipo partecipativo e un clima favorevole a innovazioni organizzative e tecnologiche che sono la premessa per il rilancio della produttività (Dell'Aringa, 2008). Forse non è proprio così. Forse, più semplicemente, questo documento cerca di tener conto delle condizioni e delle esigenze delle imprese con rapporti di lavoro che le favoriscono e, tuttavia, senza sostanzialmente modificare la fisionomia del nostro sistema di relazioni industriali. L'invocazione della partecipazione non lascia tracce.

La via scelta per conseguire un siffatto equilibrio è quella di dare un grado maggiore di istituzionalizzazione alle relazioni industriali e sindacali, mediante due modalità: l'una è contenuta nella richiesta di regole e procedure da rispettare nello svolgimento dei momenti negoziali e dei loro esiti (seguendo un requisito diffuso nei paesi del Centro-Nord europeo); l'altra è espressa nella preoccupazione di guidare e controllare il secondo livello di contrattazione che, per le sue caratteristiche intrinseche, va comunque maggiormente valorizzato. La seconda modalità può assumere di fatto effetti di centralizzazione; che sono stati giudicati eccessivi, troppo eccessivi (Ichino, 2008).

I propositi di contenere forti aspetti di modificazione si possono ravvisare anche nei due istituti innovativi, seppur non inediti. Ci riferiamo alla garanzia retributiva (per i lavoratori con il solo trattamento nazionale) e alla circostanziata possibilità di deroga rispetto al contratto nazionale.

In tema di inflazione, il documento appare distante da quello dei sindacati confederali sopra visto, per una componente rilevante del fenomeno, ossia la «parte» dell'inflazione che viene importata (analogamente era contenuta nell'accordo del luglio 1993). Siamo sul terreno della contesa distributiva, assai frequente nelle vicende sindacali, non avverso al conseguimento di compromessi.

Dopo un mese e dopo un vivo dibattito, la Confindustria giunge alla definizione di una *pre-intesa*. Essa propone le «linee guida per la riforma della contrattazione collettiva» (10 ottobre 2008) e, nel suo insieme, ripropone la logica e i contenuti del documento precedente, a cominciare da quelle tendenti a una maggiore istituzionalizzazione delle relazioni industriali (come il periodo di tregua sindacale durante il rinnovo contrat-

tuale). Viene ribadito che la riforma si basa su un modello di regolamentazione integralmente affidata all'autonomia negoziale con la scelta di cogliere soluzioni idonee in funzione delle diverse specificità dei singoli settori.

Per il contratto nazionale, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, si assume (per la sua triennale durata) un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'Ipca (indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi di beni energetici importati. È prevista una procedura per il recupero di eventuali scostamenti fra l'inflazione prevista e quella reale.

La pre-intesa, di cui parliamo, condivisa da Cisl, Uil e anche da Ugl, è stata successivamente sottoscritta dalla Confcommercio, dalla Confapi, dalle organizzazioni dell'artigianato e trova il consenso del governo. Questo allargamento era nelle previsioni degli attori che l'hanno approvata il 10 ottobre 2008. Gli stessi attori, fin da quella data, hanno continuato a ritenere molto auspicabile una convergenza della stessa Cgil; la quale, in occasione del documento di settembre, aveva unilateralmente dichiarato esaurito il negoziato sulla riforma della contrattazione.

Il dibattito sulla riforma del sistema contrattuale è continuato nell'inizio del nuovo anno, ma con un fortissimo mutamento di contesto, dovuto alle crescenti ricadute della crisi finanziaria sull'economia reale. Questo evento e i provvedimenti di politica economica e sociale del governo in carica producono un ulteriore allontanamento della Cgil rispetto alle posizioni delle altre confederazioni sul tema della riforma contrattuale e nei rapporti con il potere esecutivo. Lo dimostra lo sciopero generale del 12 dicembre 2008 indetto dalla Cgil senza l'adesione di Cisl e Uil. Lo dimostra, soprattutto, l'assenza della Cgil alla firma dell'*Accordo quadro. Riforma degli assetti contrattuali*, in data 22 gennaio 2009.

7. L'Accordo quadro del 22 gennaio

L'accordo viene raggiunto dopo un decennio di dibattiti, di contratti, di parziali novità. Per gli attori in gioco, due aspetti fondamentali: l'accordo viene sottoscritto dal governo come datore di lavoro e, di fatto, nel suo ruolo politico-istituzionale; manca, come si è appena detto, l'adesione della Cgil e, per qualche giorno, quello dell'associazione delle imprese

bancarie (mentre il loro forte sindacato autonomo, la Fabi, sollecita da subito l'adesione all'accordo).

Per il governo e le parti firmatarie viene confermato l'obiettivo generale rappresentato dalla sequenza crescita, produttività, occupazione, dinamica retributiva; da perseguire sperimentalmente e per un periodo di quattro anni. Il modello contrattuale proposto, comune al pubblico impiego e al settore privato, è confermato su due livelli.

Il contratto collettivo nazionale, con durata triennale, garantisce la certezza dei trattamenti normativi ed economici. Per questi ultimi viene utilizzato l'indice previsionale Ipca, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e con le previsioni affidate a un istituto esterno. Il nuovo indice sarà applicato a un valore retributivo individuato nelle singole intese dei diversi settori. La verifica circa eventuali scostamenti fra l'inflazione prevista e quella realmente osservata verrà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale ed entro la vigenza di ciascun contratto nazionale.

Nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai ministeri competenti e alle organizzazioni sindacali, sulla base Ipca e della programmazione della legge finanziaria.

La contrattazione nazionale di categoria regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale; può definire forme ulteriori di bilateralità (integrativa di welfare); sollecita specifiche intese per i tempi e le procedure dei rinnovi contrattuali; definirà le modalità per garantire l'effettività del periodo di «tregua sindacale».

Il secondo livello, anch'esso a vigenza triennale, viene definito da specifiche intese. Con esso, gli incentivi economici (per i lavoratori) sono collegati al raggiungimento dell'obiettivo generale e all'andamento economico delle imprese; inoltre sono facilitate da riduzioni di tasse e contributi sulle quote di salario negoziate (concessi più gradualmente nel pubblico impiego).

Eventuali controversie nell'applicazione delle regole saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione e di arbitrato.

L'accordo sembra riprendere l'istituto «elementi economici di garanzia o forme analoghe» che, secondo le linee guida del 12 settembre, dovrebbe andare a favore dei lavoratori che, in sede aziendale, non percepiscono alcun altro trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale. Il testo dell'accordo, invero, non esplicita questa speri-

mentata modalità ma indica particolare riguardo alle situazioni di difficoltà economico-produttiva.

Per tali situazioni, nel territorio o nell'impresa, le specifiche intese «potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici e normativi dei contratti nazionali di categoria». In pratica, deroghe.

L'accordo si conclude con due importanti temi per le nostre relazioni industriali. Entro tre mesi vanno definite nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva. Nuove regole assai poco chiare, in materia di sciopero, sono attivabili per la contrattazione di secondo livello nelle aziende dei servizi pubblici locali.

Non sono riuscito a capire la natura e l'applicabilità di tali regole forse perché il punto 18, che le riguarda, è scritto male. Altri punti dell'accordo sono ugualmente contorti. Non si tratta di un aspetto proprio marginale per il rilievo e la funzione di questo testo.

Questo accordo, come i precedenti documenti, conferma una piena e ineludibile convergenza sulla connessione fra condizione dell'economia e delle imprese, trattamento e regolazione del rapporto di lavoro, andamento dell'occupazione e ruolo attivo della politica economica e sociale. Connessione ora obbligata ma, nel passato, non sempre riconosciuta od osservata.

Questo accordo è stato raggiunto nel mezzo di una profonda crisi economica, che colpirà l'occupazione, il tenore di vita di molti lavoratori, l'espansione dei servizi pubblici. Può sembrare il momento meno adatto per rivedere gli assetti contrattuali. E, invece, questa operazione non appare inopportuna, sia per favorire relazioni negoziali adatte al periodo della crisi sia per disporre di criteri e di istituti che saranno vantaggiosi per l'economia e per il lavoro con l'arrivo della ripresa. Basta pensare al tema centrale della produttività del sistema produttivo e amministrativo, e la sua determinante incidenza sulla remunerazione e sulla professionalità del lavoro.

La costruzione del modello unico assume il significato di conservare un impianto omogeneo di principi, regole e istituti al sistema delle relazioni industriali, nel presente e in prospettiva segnati dall'articolazione e dalla variabilità. Ciò corrisponde alla dimensione confederale; che si sostanzia non solo nella regolamentazione equilibrata ma, egualmente, nei comportamenti collaborativi e coerenti degli attori.

Su questo piano, il modello può avere buone verifiche se le pratiche negoziali del settore pubblico assumono diffusamente vincoli analoghi a quelli

dei settori privati (produttività, buon funzionamento delle strutture produttive, flessibilità interna, concorrenza e coinvolgimento dei cittadini per la reputazione dei servizi). Questa disponibilità viene assicurata dai rappresentanti sindacali firmatari dell'accordo (Faverin, 2009). Speriamo.

Il testo dell'accordo conferma il carattere della complessità del nostro sistema contrattuale. In esso, come in passato, è presente il livello interconfederale (con l'accordo in questione), con successivi accordi di questo livello per dare attuazione ai principi del 22 gennaio, con altri richiami particolari.

L'impianto omogeneo del livello confederale risulta sensibilmente riequilibrato dal rilievo formale e sostanziale che l'accordo riserva ai settori produttivi, al contratto nazionale di settore. Questo livello contrattuale non appare oggettivamente compromesso o ridotto da tale accordo: perché stabilisce i trattamenti economici e normativi comuni; perché regola, in tutto o in parte, le specifiche intese per i livelli negoziali inferiori; perché individua i criteri per la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari. Per quest'ultimo punto il disaccordo fra i sindacati è specificamente attinente alla preferibilità dell'indice Ipca (Ufficio Studi Cisl, 2009) o alla preferibilità della precedente disciplina (Sanna, 2009).

I sostenitori della bontà dell'indice Ipca fanno presente che esso dovrebbe essere più obiettivo e con un più veloce recupero dell'eventuale scarto perché previsto entro il triennio di validità dei contratti (Mascini, 2009).

Al di là della prevedibile controversia, l'adozione dell'indice Ipca rappresenta una probabile semplificazione dei rinnovi contrattuali, non di rado (con la precedente disciplina) portatori di un periodo di tensioni e di scioperi per un piccolo «pugno» di euro. Si perde una parte spesso superflua dei riti sindacali ma, purtroppo, si alimenta di fatto fra i lavoratori la percezione del contratto come un bene dovuto e da altri procurato.

Anche l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, promosse per la diffusione del secondo livello, si esprimeranno nella misura e alle condizioni concordate nei contratti nazionali. I quali, inoltre, possono definire ulteriori forme di bilateralità.

Molti protagonisti e osservatori auspicano maggiore rilievo e un incremento della diffusione delle contrattazioni di secondo livello, specie nelle imprese. Nel testo dell'accordo, esso – con agevolazioni fiscali e apposite modalità per le piccole e medie imprese – resta caratterizzato dai vantaggi economici per i lavoratori in ragione della produttività e dei risultati conseguiti. Si aggiunga la previsione dell'applicazione o del miglioramento (non im-

probabile) dell'elemento di garanzia. La nuova attribuzione del contratto nazionale è invero rappresentata dalla deroga, che consente la modificazione, «anche in via sperimentale e temporanea, di singoli istituti economici o normativi» di tale contratto.

Si tratta di una svolta perché ammessa per l'intero sistema di relazioni industriali. Tuttavia, come sappiamo, ha già precedenti nei contratti di settore (Adapt, 2007) e importanti applicazioni in altri paesi (soprattutto in Germania). Quello della deroga non è un qualunque istituto negoziale; piuttosto rappresenta una delle esplicite modalità adattive che sono ammesse od opportune in condizioni di difficoltà generali, settoriali o aziendali. Questa è la ragione della loro attivazione e, quindi, non viene sostenuta per ridimensionare l'applicazione dei contratti nazionali (Baglioni, 2008).

Il riconoscimento della possibile opportunità e necessità degli istituti di deroga avrebbe dovuto, per ragioni note e per riequilibrare le implicazioni di tali istituti, contenere il tema della partecipazione dei lavoratori. Non parlo tanto della partecipazione strategica (azionariato organizzato e/o presenza dei loro rappresentanti negli organi societari) quanto della partecipazione economica, informativa, diretta e operativa. Anche perché, quando ci sono le condizioni per introdurre deroghe, spesso si negoziano contenuti e procedure intrinsecamente partecipative.

Con l'insieme dei contenuti dell'accordo, il pendolo si avvicina al polo della centralizzazione o al polo della decentralizzazione? Un poco più di prima mi sembra che esso si avvicini al primo polo e, per il meccanismo della contrattazione, preoccupazioni e regole di coordinamento sono utili con l'articolazione dei livelli negoziali (Carrieri, 2008a).

Conseguentemente, allora, il baricentro della contrattazione collettiva non si è spostato sul secondo livello? No, ma non sussistono vincoli insuperabili per il miglioramento della sua diffusione e della sua qualità. Non essendo obbligatoria, e quindi non esigibile, la contrattazione nell'impresa può avere pieno riconoscimento, ma ciò non basta per il miglioramento sopraddetto. Questo, a parità di condizioni oggettive ed esogene rispetto al livello in questione, dipende dalle scelte degli attori; e, in sintesi, dal grado di investimento politico, organizzativo, informativo, che assegnano alla base delle relazioni industriali, alla regolamentazione del rapporto di lavoro nell'impresa.

L'accordo del 22 gennaio conferma e rafforza il pieno riconoscimento ma non dà attenzione all'area non economica della tutela e dei rapporti sindacali. Non si sofferma sugli elementi normativi e comunicativi dell'impiego e

del trattamento del lavoro; elementi primari delle relazioni industriali e congeniali a buone pratiche negoziali a livello dei luoghi produttivi.

Per il livello territoriale, l'accordo fa una significativa eccezione, che riguarda la possibilità del suo utilizzo nei casi di deroga. Colpisce, invece, che, per la salvaguardia del potere d'acquisto del salario, ancora una volta si sia volutamente trascurata la diversità ambientale del costo della vita; che, almeno per le principali città metropolitane, poteva essere considerata tramite specifiche indennità.

Anche per quest'ultimo aspetto, non si può dire che il livello territoriale abbia acquistato un posto rilevante con l'accordo. Restano le pratiche tradizionali in alcuni settori, edilizia e agricoltura e in parte dell'artigianato, del commercio e del turismo. Ci sono potenzialità per ambiente a spiccata omogeneità produttiva, favorite dalla configurazione distrettuale. Sono da sottolineare le politiche bilaterali del lavoro e le iniziative delle strutture orizzontali sui temi dell'economia e delle politiche sociali; e, quindi, su un terreno che si diversifica dall'alveo delle relazioni industriali.

In sostanza, il compito di realizzare avanzamenti retributivi rispetto al contratto nazionale è rimasto affidato alla contrattazione decentrata di impresa – che copre poco più del 30 per cento dei casi – oppure allo stesso contratto nazionale, nelle ipotesi in cui esso abbia delegato al livello territoriale la possibilità di decidere aumenti variabili (come avviene nel settore artigianale).

Sotto l'aspetto delle regole che presiedono le relazioni fra le parti, si deve osservare un incremento del grado di istituzionalizzazione (sebbene inferiore a quello previsto nel documento della Confindustria del settembre 2008). Due aspetti a questo proposito: viene confermato il principio della tregua sindacale nei periodi di rinnovo e procedure di raffreddamento in caso di controversie. Si prevede, entro tre mesi, la definizione di nuove regole in materia di rappresentanza e di rappresentatività delle parti.

8. Osservazioni finali

L'accordo del 22 gennaio è stato accolto positivamente dagli attori che l'hanno sottoscritto (Santini, 2009) e, tuttavia, con toni diversi fra quanti lo ritengono un evento molto rilevante e quanti lo vedono come un passaggio utile, con alcune accettabili novità. Tutti convengono che l'assenza della Cgil

risulta un fatto cospicuo che avrà effetti sul proseguo delle relazioni industriali e sindacali, in misura per ora non determinabile, non necessariamente molto pesanti (Mascini, 2009).

Le ragioni addotte dalla Cgil sono di merito e di metodo. Nel primo caso, fra altro, si sostiene che il salario di base non è sufficientemente difeso, che le categorie avranno meno potere contrattuale rispetto al ruolo dei comitati interconfederali, che il nuovo del secondo livello sta nella possibilità di deroga (Camusso, 2009). Nel metodo, si denuncia la gravità di aver diviso il movimento sindacale nel momento peggiore (Fedeli, 2009). D'altra parte l'accordo sarebbe pessimo, ma la Cgil ha la responsabilità di aver condotto la vicenda in modo da trovarsi nell'angolo (Amoretti, 2009).

Tra le spiegazioni del comportamento della Cgil ne segnaliamo due, entrambe significative. La prima: la Cgil, con la tradizione della sua cultura di classe e dei diritti, teme l'affermarsi dei particolarismi e dell'articolarsi delle rivendicazioni, resiste alle proposte di decentramento della contrattazione, diffida dei ruoli gestionali propri della bilateralità (Cella, 2009). La seconda: bisogna considerare il quadro politico attuale, che la Cgil interpreta come uno spaventoso arretramento sociale del lavoro, venuto con il neo-liberalismo, e da rimontare nonostante la crisi mondiale (Accornero, 2009).

Ma la crisi finanziaria ed economica, della quale si conosce più la gravità che la durata, colpisce il paese in modo più pesante che altrove, anche perché una sua ripresa dipende spiccatamente dal commercio estero e, quindi, dalla domanda mondiale, con la conseguenza di effetti insufficienti dovuti all'eventuale crescita dei consumi interni (Trento, 2009).

Con questa prospettiva, le implicazioni dei contrasti confederali si sommano con altre determinanti che rendono più complesso l'esercizio della tutela sindacale. Oltre alla forte dipendenza della nostra economia dalle economie esterne, abbiamo una decisa riduzione oggettiva di autonomia delle relazioni industriali, dovuta all'esigenza di difendere taluni settori produttivi con l'intervento pubblico, di estendere non di poco gli ammortizzatori sociali, di incrementare gli istituti e la quota di ricchezza destinata all'assistenza. Tutto ciò accentua il peso maggiore che hanno assunto le questioni del tasso insufficiente di popolazione attiva occupata e della difesa di coloro che perdono il lavoro rispetto ai problemi del rapporto di lavoro. È vero che tutti sono consapevoli che permane una «questione salariale», la quale, anche se fosse risolvibile, trascura il fatto che,

per la tutela sindacale, la parte normativa (non necessariamente portatrice di rigidità) non è meno rilevante della parte economica.

L'intervento dello Stato per il pubblico impiego, tradizionalmente concessivo in Italia, sta ora contemporaneamente toccando gli aspetti economici e quelli normativi. I primi, perché non abbiano una dinamica superiore a quella dei settori privati. I secondi, per la riduzione dei costi congiunta a migliori livelli dell'efficienza e della qualità dei servizi. Ci riferiamo ovviamente al riassetto della pubblica amministrazione per la produttività del lavoro, alla disciplina più severa per gli scioperi del settore trasporti, al graduale innalzamento dell'età pensionabile femminile del settore pubblico. D'altronde, bisogna considerare che gran parte dei lavoratori pubblici o di società di pubblica utilità hanno la sicurezza e la stabilità del posto di lavoro, un «tesoro» che gli altri lavoratori hanno perduto. I sindacati del pubblico impiego sapranno difendersi evitando soprattutto misure esagerate, senza il dovuto riscontro empirico, con costi elevati per i lavoratori e, insieme, con pochi o nulli miglioramenti funzionali. Comunque, una mera linea difensiva sarebbe un errore e non certo nello spirito del «modello contrattuale comune», auspicato dall'accordo del 22 gennaio.

Torniamo ai settori privati, dei quali si occupa questo scritto. La tutela e l'azione sindacali hanno visto vincoli crescenti per i caratteri e l'andamento della nostra economia. Tuttavia, i margini per delle scelte strategiche e pratiche degli attori, ossia delle rappresentanze, non appaiono modesti. Complessivamente le scelte strategiche non sono compatte o condivise, mentre nelle pratiche negoziali a livello di settore e di impresa spesso prevalgono processi ed esiti segnati dalle convergenze e da ragionevoli compromessi.

Nel mondo imprenditoriale di Confindustria, relativamente al tema dei livelli contrattuali, prevale nettamente la scelta del contratto nazionale congiunto alla contrattazione decentrata con ampia autonomia (53 per cento), seguita da una quota consistente (32) favorevole al solo livello aziendale o territoriale, con una minoranza (14) che guarda esclusivamente al livello nazionale (Cnel-Cesos, 2009). Non dimentichiamo, inoltre, le differenze fra Confindustria e altre rappresentanze padronali.

Nel mondo del sindacato le cose sono più complesse, come è noto. Nella tradizione italiana la pluralità confederale mantiene una sua tenace consistenza, anche se sono venute meno (o quasi) le ragioni originarie della fallita unità post-bellica. Fra le due maggiori confederazioni, Cgil e Cisl, permane la differenza (quasi) strategica della centralità della presenza e dello scambio

politico per la Cgil (Manghi, 2008) o della centralità delle relazioni industriali per la Cisl. Semplificando al massimo: nel primo caso, si può fare «buona attività sindacale» solo se sussistono condizioni e attori politici favorevoli. Nel secondo caso, la tutela degli ampi interessi extra-contrattuali dei lavoratori va costantemente perseguita, purché sia preceduta e accompagnata da una contrattazione collettiva efficace e articolata.

Nei momenti critici, la Cgil riprende la sua impronta generalista e, per i livelli negoziali, tende a difendere quelli che esprimono i tratti omogenei (invero, pochi) del mondo del lavoro; mentre la Cisl, dopo la tutela di base, cerca di interpretare col metodo sindacale l'avanzata delle diversità (Baglioni, 2008).

Questa nostra interpretazione è stata valutata non del tutto convincente (Cella, 2009). Resta, comunque, la più profonda e ricorrente e, in ogni caso, non esclude codici pratici convergenti, ossia i processi noti come «unità d'azione» (Carrieri, 2008b). Il terreno saliente di applicazione di tali codici è stato ed è ancora quello dei livelli della contrattazione collettiva. Concludiamo riutilizzando la dimensione centralizzazione-decentralizzazione, proponendo una chiara distinzione fra gli obiettivi sindacali di primo livello e quelli di secondo livello.

Nel perimetro della centralizzazione l'obiettivo prevalente appare la *tutela di base*, che può essere ottenuta con contratti collettivi settoriali, con accordi interconfederali, con disposizioni legislative o direttive dell'Unione Europea, con il salario minimo (negoziato od obbligatorio). Essa non riguarda solo la tutela salariale, bensì ed ugualmente l'impianto normativo e idee guida leggere per i livelli successivi. Nel caso di accordi sovranazionali di settore, potrebbe essere forse più opportuno privilegiare gli aspetti normativi.

Tutela di base, per la pluralità dei rapporti di lavoro non standard, significa completare e applicare capitoli e istituti della tutela (con le dovute differenziazioni e specificità) dei contratti nazionali di settore. Il motivo di fondo dei livelli centralizzati è innanzitutto *sociale*, nel senso che essi devono assicurare per tutti salario e condizioni dignitose, certo in rapporto alle situazioni dell'economia e del settore. La tutela di base costituisce un *diritto* (per usare il lessico della Cgil) e ciò non si può dire per i contratti dei livelli inferiori.

Nel perimetro della decentralizzazione, l'obiettivo prevalente appare la *tutela successiva*, ossia le acquisizioni e gli adattamenti che possono essere conseguiti nell'impresa e, con un rilievo molto più modesto e particolare, sul territorio. A differenza della tutela di base, con gli accordi aziendali si potrebbe

porre – assieme alla definizione della rappresentanza e della rappresentatività – la questione di riservare gli esiti degli accordi ai soli iscritti (o, comunque, con un contributo economico da parte degli altri). A questo livello, non sussistono normalmente le attenuanti a favore dei *free-riders*.

Il motivo di fondo del secondo livello è sostanzialmente *economico*, anche se non solo salariale, perché riguarda una equa distribuzione funzionale dei costi e dei benefici nei luoghi e nelle sedi produttive; avvicina più concretamente il trattamento del lavoro (collettivo e individuale) al contributo apportato; segue l'andamento dell'economia e dell'impresa e, quindi, esprime premi economici e miglioramenti organizzativi e normativi (per loro natura) variabili. Non sono sottovalutate le funzioni regolative (salute, sicurezza, infortuni). La tutela successiva non è necessariamente idillica. Possono emergere diversità di interessi e conflitti, anche con cultura partecipativa e *target* condivisi. Certo, nel medio e lungo periodo dà risultati positivi se operano meccanismi e sentimenti cooperativi e che contribuiscono a promuovere innovazione, produttività e competitività. Essa è vissuta e, spesso, è così nella realtà, come aggiuntiva e migliorativa rispetto alla tutela di base. Essa, inoltre, può avere e ha una funzione difensiva con tratti solidaristici quando si esprime con meccanismi adattivi di deroga mediante soluzioni, spesso temporanee, a salvaguardia del posto di lavoro e della continuità dell'impresa.

Quando saremo vicini all'uscita dalla crisi, l'azione sindacale potrà forse interrompere la lunga fase della riduzione e dell'accerchiamento se i suoi attori dedicheranno fiducia, speranza, impegno quotidiano, professionalità e sensibilità, per la diffusione e l'arricchimento della tutela successiva. Lo spazio e i significati di questa tutela – completata dallo sviluppo dei servizi sindacali sempre più necessari – sono di esclusiva competenza della rappresentanza dei lavoratori e della loro controparte. L'altra tutela e l'azione politica del sindacato restano e saranno fondamentali ma, per esse, bisogna interagire con molti attori e con molteplici vincoli. In ogni modo, per il sindacato, il requisito migliore per giocare sul piano delle tutele generalizzate e della difesa degli interessi extra-contrattuali dei lavoratori è rappresentato dalla sua presenza capillare, responsabile e collaborativa negli ambienti reali del lavoro, della produzione, dei servizi.

Senza essere drastici, questa mi sembra l'unica strada per la ripresa sindacale a tempo debito, per mantenerla con i piedi per terra, per evitare che si occupi di tutto senza incidenza, per stare sul terreno più adatto alle convergenze nell'unità operativa fra le organizzazioni.

Bibliografica

- AA.VV. (1980), *Analisi della Cisl*, a cura di Baglioni G., Roma, Edizioni Lavoro, 2 voll.
- Adapt (2007), *I contratti aziendali in deroga. Il caso del settore chimico-farmaceutico*, Bollettino Adapt, n. 29, 23 luglio.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero A. (2009), *Il nuovo modello contrattuale. La Cgil e il mondo del lavoro*, in *Il Diario del Lavoro*, 23 gennaio.
- Amoretti A. (2009), *Il nuovo modello contrattuale. Una voce fuori dal coro*, in *Il Diario del Lavoro*, 9 febbraio.
- Baglioni G. (2004), *Fare sindacato oggi. La regolamentazione delle diversità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Bispinck R. (2004), *Il sistema tedesco di contrattazione collettiva sotto pressione. Le prospettive dopo i casi Siemens e Daimler Chrysler*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4.
- Bordogna L. (1985), *La «concession bargaining» e recenti tendenze delle relazioni industriali negli Stati Uniti*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*.
- Camusso S. (2009), *Modello contrattuale. Le ragioni della Cgil*, in *Il Diario del Lavoro*, 26 gennaio.
- Carrieri M. (2008a), *La ricerca faticosa di un compromesso per l'innovazione*, in *Il Diario del Lavoro*, 29 ottobre.
- Carrieri M. (2008b), *Un accerchiamento che si può rompere*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4.
- Cella G.P. (2009), *I sindacati come attori collettivi: «vizi» e sfide*, in *Aggiornamenti Sociali*, febbraio.
- Cella G.P., Treu T. (1998), *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Clegg H.A. (1980), *Sindacato e contrattazione collettiva*, Milano, Franco Angeli.
- Cnel-Cesos (2006), *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, Rapporto 2004-2005, Roma.

- Cnel-Cesos (2009), *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, Rapporto 2006-2007, Roma.
- Dell’Aringa C. (2008), *Responsabilità per essere competitivi*, in *Il Sole 24 Ore*, 13 settembre.
- Del Punta R., Mariucci L., Tursi A. (2006), *La struttura della contrattazione collettiva: quale riforma?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3.
- Eiro (2005a), *Changes in National Collective Bargaining Systems since 1990*, Dublino.
- Eiro (2005b), *Industrial Relations in the EU, Japan and USA, 2003-2004*, Dublino.
- Eiro (2005c), *Minimum Wages in Europe*, 7, Dublino.
- Etuc (2004), *Benchmarking Working Europe 2004*, Bruxelles.
- Faverin G. (2009), *Contrattazione, svolta per la P.A.*, in *Conquiste del Lavoro*, 28 gennaio.
- Fedeli V. (2009), *Raccogliamo la sfida*, in www.rassegna.it, 4 febbraio.
- Gentili G. (2008), *Riforma dei contratti. L’ultima chiamata*, in *Il Sole 24 Ore*, 9 maggio.
- Giugni G. (2003), *La lunga marcia della concertazione*, conversazioni con Paola Ferrari e Carmen La Macchia, Bologna, Il Mulino.
- Ichino P. (2008), *Che succede se non si accordano?*, in *Corriere della Sera*, 30 settembre.
- Manghi B. (2008), *Sindacati. Le differenze si attenueranno nel tempo*, in *Il Diario del Lavoro*, 5 novembre.
- Mascini M. (2008), *Modello contrattuale. Sarà una strada in forte salita*, in *Il Diario del Lavoro*, 7 maggio.
- Mascini M. (2009), *La giungla è lontana*, in *Il Diario del Lavoro*, 25 febbraio.
- Peruzzi C. (2009), *Piaggio, integrativo senza Cgil*, in *Il Sole 24 Ore*, 8 marzo.
- Pizzorno A. (1971), *I sindacati nel sistema politico italiano: aspetti storici*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, n. 4.
- Sanna R. (2009), *Gli effetti dell’accordo separato*, in *Rassegna Sindacale*, n. 5.
- Santini G. (2009), *Accordo innovativo, responsabile e necessario*, in *Il Diario del Lavoro*, 2 marzo.
- Trento S. (2009), *L’Italia ha scelto un’altra Terza via*, in *Corriere della Sera*, 16 febbraio.
- Ufficio Studi Cisl (2009), *Retribuzioni più alte con i nuovi contratti*, in *Conquiste del Lavoro*, 27 gennaio.

Integrazione europea, contrattazione collettiva e moderazione salariale

Maarten Keune

1. Introduzione

È trascorso più di un decennio da quando Fritz Scharpf dimostrò che per integrazione europea si dovrebbe in realtà parlare di «integrazione negativa», poiché tale processo ha riguardato principalmente l'applicazione di misure atte, da un lato, ad aumentare l'integrazione del mercato, eliminando le restrizioni sul commercio che vigevano a livello nazionale, dall'altro, a eliminare le distorsioni competitive (Scharpf, 1996; 2002). Gli Stati membri erano pronti a trasferire gran parte della loro sovranità in fatto di politica economica al livello europeo e a rafforzare il mercato interno. La portata di tale integrazione negativa è andata rafforzandosi nel periodo fra il 2004 e il 2007 con l'allargamento dell'Unione Europea. Va inoltre sottolineato che oggi 16 paesi membri costituiscono l'Unione economica e monetaria (Uem), condividendo una moneta unica nonché una banca centrale (Banca centrale europea, Bce) che definisce i tassi di scambio e d'interesse.

Al contempo la «integrazione positiva» – ossia lo sviluppo di politiche europee comuni per determinare le condizioni in cui operano i mercati – è stata, per contro, molto carente (Goetschy, 2006; Keune, 2008a). Ciò ha riguardato non solo la legislazione sociale e del lavoro, ma anche i sistemi di relazioni industriali, che sono rimasti per lo più di carattere nazionale, proprio come la contrattazione collettiva e salariale, che si è svolta principalmente all'interno dei confini nazionali. I sindacati hanno fatto dei tentativi di avviare una qualche forma di coordinamento transfrontaliero nel campo della contrattazione collettiva (Marginson, Sisson, 2004; Gollbach, Schulten, 2000), ma questi sforzi si sono per ora limitati allo scambio di informazioni.

* Maarten Keune è ricercatore senior dell'European Trade Union Institute (Etui).

I sistemi di relazioni industriali, così come i processi di contrattazione collettiva, sono tuttavia influenzati dal processo di integrazione economica. La portata di tale influenza viene discussa in questo lavoro, ponendo particolare attenzione agli effetti che il mercato interno e l'Uem hanno avuto sui salari e sulla contrattazione salariale. La tesi che qui vogliamo sostenere è che questi aspetti dell'integrazione europea stimolano la moderazione salariale attraverso una serie di meccanismi.

Lo studio si articola nel seguente modo. Nella sezione 2 si discuterà la relazione fra integrazione negativa e moderazione salariale, mentre nella sezione 3 si considereranno gli effetti dell'Uem sulla moderazione salariale. La sezione 4 offrirà una breve panoramica sui trend salariali e sulla produttività nell'Unione Europea, mentre la sezione 5 è quella che conclude il lavoro.

2. Mercato interno, regime di competizione e trasferimento di attività produttive (delocalizzazioni)

L'integrazione negativa ha avuto come obiettivo quello di istituzionalizzare il mercato interno attraverso la deregolamentazione, l'eliminazione di quegli elementi che a livello nazionale ostacolano le «quattro libertà» – vale a dire la libera circolazione di capitali, beni, servizi e persone – e il rafforzamento della concorrenza.

Va segnalato che tale approccio non è retaggio esclusivo dell'Unione Europea, poiché l'integrazione negativa fa parte di più vasti processi globali di internazionalizzazione e deregolamentazione dell'economia che hanno luogo in un contesto segnato dalla predominanza ideologica del neoliberalismo e del monetarismo.

Va tuttavia sottolineato che è proprio fra i paesi dell'Unione che l'integrazione del mercato risulta più profondamente istituzionalizzata. Inoltre, pur se fortemente integrata nell'economia globale, la quota maggiore di import-export dell'Unione riguarda i paesi membri stessi.

L'integrazione negativa ha quindi avuto la conseguenza di rafforzare sempre di più la concorrenza fra nazioni e lavoratori. Una dimensione di questa concorrenza riguarda lo scambio di beni e servizi. Il ruolo significativo del commercio intra-Unione comporta il fatto che i paesi europei siano fortemente in concorrenza gli uni con gli altri per quanto riguarda

i costi di produzione verso i quali concorre il costo del lavoro¹. La concorrenza fra paesi e lavoratori riguarda naturalmente anche il capitale, ossia l'attrazione di nuovi investimenti nonché la definizione di misure atte a garantire la continuità e la crescita di investimenti esistenti (Galgóczi, Keune, Watt, 2006). L'integrazione negativa ha creato le condizioni perché il capitale privato diventi, almeno in principio, estremamente mobile. Allo stesso tempo si è rafforzata l'importanza del capitale privato nella creazione di lavoro poiché l'integrazione negativa ha avuto effetti restrittivi sugli investimenti pubblici. Se da un lato è andata rafforzandosi la dipendenza di paesi e lavoratori verso il capitale privato, dall'altro sono aumentate le «vie d'uscita» per quest'ultimo.

Il regime di concorrenza è stato ulteriormente rafforzato dall'allargamento. La maggior parte dei nuovi Stati membri hanno incentrato la loro strategia di sviluppo economico sull'attrazione di investimenti esteri diretti, visti come motore di sviluppo economico nonché fonte di tecnologia e know-how. Si segnala, inoltre, che i livelli salariali nei nuovi Stati membri sono molto bassi rispetto a gran parte dei vecchi Stati membri, e questo introduce una nuova dimensione nella potenziale corsa alla concorrenza salariale nell'Unione Europea. È interessante notare, in tal senso, che il regime di concorrenza è particolarmente agguerrito nel cosiddetto «gruppo di Visegrad», costituito da Repubblica Ceca, Polonia, Ungheria e Slovacchia – paesi che hanno impostato la loro strategia di sviluppo economico sull'attrazione di investimenti esteri e che si contendono le stesse tipologie di investimenti (Bohle, 2008).

La crescente concorrenza fra paesi e lavoratori è stata accompagnata da significativi cambiamenti nella contrattazione e politica dei salari. Ne è conseguito che, a partire dagli anni ottanta, vi è stata la graduale sostituzione della contrattazione salariale su base solidaristica degli anni passati con una forma di contrattazione basata sulla concorrenza (Schulten, 2002; Marginson, Sisson, 2004; Marginson, Sisson, Arrowsmith, 2003). Il perno su cui ruota la contrattazione concorrenziale è costituita dalla moderazione salariale, che funge da leva per rafforzare la competitività globale dell'impresa nonché l'attrattività di un paese o di un territorio intesa come capacità di attrarre capi-

¹ Va da sé che in questo caso la concorrenza riguarda non solo i costi ma anche la qualità, il design, l'innovazione e altro. I costi di produzione, in particolare quelli del lavoro, rappresentano il tema principale di questo studio.

tali. La normativa europea permette solo un numero limitato di modi in cui si possa condurre un regime di concorrenza. Sussidi diretti, incentivi fiscali o altre forme di aiuti diretti per produttori e investitori sono stati progressivamente proibiti in quanto vengono considerati concorrenza sleale. Ciò ha rafforzato ulteriormente la percezione del ruolo chiave che la moderazione salariale ha come strumento per promuovere competitività.

In alcuni casi importanti la moderazione salariale, intesa come leva competitiva, viene regolata da patti sociali e altri meccanismi per la definizione, a livello macroeconomico, di salari. Ciò viene chiamato anche *corporativismo competitivo* (Rhodes, 1998). I Paesi Bassi sono stati i primi a istituzionalizzare la moderazione salariale, con l'accordo di Wassenaar del novembre del 1982. Tale accordo prevede il rallentamento della crescita salariale, ben al di sotto della crescita della produttività (Visser, Hemerijck, 1997). L'accordo pose le basi per l'attuazione di una politica di moderazione salariale di lungo termine, con l'obiettivo di aumentare la competitività del paese e la capacità di creare nuovi posti di lavoro. L'accordo è stato successivamente mutuato in altri paesi. In Danimarca, ad esempio, le parti sociali hanno mostrato da 15 anni pieno accordo nel perseguire un aumento bilanciato dei salari, allo scopo di garantire la competitività delle imprese danesi, di mantenere – e preferibilmente migliorare – i salari reali e di assicurare crescita occupazionale (Andersen, Navrbjerg, 2008). Anche in Belgio, la pressione esercitata dalla concorrenza è stata utilizzata dal governo e dalle imprese come scusa per applicare una moderazione salariale di lungo termine, cosa che ha contribuito a mettere sotto pressione il collegamento fra salario e produttività, lasciando poco spazio alla distribuzione salariale di stampo solidaristico (Vervecken, Debrulle, Derruine, 2008). La moderazione salariale è stata istituzionalizzata dalla legge del 1996 sulla promozione occupazionale e la preventiva salvaguardia della competitività nella quale si stabilisce che gli aumenti salariali dovranno essere inferiori a quelli effettuati nei tre paesi confinanti maggiori (Germania, Francia e Paesi Bassi). Da allora, la crescita del costo del lavoro orario è il risultato di un accordo biennale che le parti sociali hanno stabilito a livello interprofessionale conformemente alle disposizioni contenute nella suddetta legge (*ibidem*). Altri esempi di moderazione salariale a livello macroeconomico si trovano in Irlanda e Slovenia. In entrambi questi paesi, l'ultimo decennio e mezzo è stato caratterizzato da una serie di accordi fra le parti sociali nei quali si è sancito il principio secondo il quale la moderazione salariale porta a un miglioramento del-

la competitività a fronte di una più rapida crescita della produttività (Molina, 2008; Stanojević, 2008).

La moderazione salariale è ormai un elemento chiave anche ai livelli settoriale e aziendale. In Germania, ad esempio, accordi di settore hanno fatto sì che per molti anni l'aumento di produttività non si sia tradotto in un aumento reale dei livelli salariali (Bispinck, 2008). Va inoltre segnalato che gli accordi di settore hanno recato non solo stenti ma anche stabilito sempre più numerose clausole di «uscita», nonché di deroghe alle disposizioni che stabiliscono gli scatti salariali concordati. Ciò avviene anche quando la sopravvivenza della compagnia non è minacciata e quando si vuole migliorare la competitività dell'azienda. In Germania tale approccio ha provocato, a partire dalla metà degli anni novanta, il diffuso fenomeno della deriva salariale (*ibidem*). Analogamente in Spagna, la contrattazione collettiva e salariale – che avviene per lo più a livello regionale o settoriale – ha determinato, a partire dalla metà degli anni novanta, aumenti salariali più che modesti, di gran lunga inferiori al tasso di crescita dell'economia reale (Gutiérrez Quintana, Otaegui Jauregui, 2008).

La moderazione salariale segue, da un lato, il principio secondo il quale essa è necessaria per far sì che le imprese continuino a essere competitive e capaci di sostenere le sfide del mercato internazionale (europeo, in particolare), nonché di creare posti di lavoro. Dall'altro lato, la moderazione salariale è dettata dalla gara per attrarre capitali, nonché condizionata dalle opzioni di uscita che il capitale stesso si garantisce. Il capitale ha sempre avuto più opportunità per assecondare i propri interessi, adottando le tante opzioni di uscita di cui dispone, di quanto non ne abbia invece il mondo del lavoro. Ed è proprio questo «differenziale di mobilità» che è andato aumentando negli ultimi due decenni (Hoffmann, 2006). Tale aumento è dovuto a una serie di cambiamenti strutturali, fra i quali la creazione del mercato unico e l'allargamento dell'Unione Europea, fattori che hanno dato alle imprese la possibilità di riorganizzare il processo produttivo ovunque in Europa (*ibidem*)².

Le sempre più numerose opzioni di uscita a disposizione del capitale hanno contribuito a consolidare la posizione di forza di quest'ultimo nei con-

² Questi fattori fanno parte di un più vasto processo nel quale vanno inseriti forme più flessibili di produzione post-fordista, la liberalizzazione e internalizzazione del flusso di beni, gli investimenti diretti e il capitale finanziario, nonché lo sviluppo di una nuova architettura finanziaria (Hoffmann, 2006).

fronti del lavoro. A livello d'impresa, in particolar modo a livello di multinazionali, ciò ha comportato la delocalizzazione di alcune attività, specialmente quelle ad alta intensità di manodopera dai paesi dove i redditi sono più alti a quelli dove sono più bassi, anche se il peso di tali trasferimenti in termini di investimenti esteri diretti continua a essere per ora limitato³. Ancora più decisivo si rivela probabilmente il ricorso sempre più frequente, da parte dell'azienda, alla minaccia di trasferimento. Minacciando di delocalizzare altrove le proprie attività presenti e future, le aziende ottengono sempre più spesso concessioni dai lavoratori in termini di moderazione salariale, flessibilità e allungamento degli orari di lavoro. In cambio esse offrono di non far ricorso alle opzioni di uscita di cui dispongono, in tal modo mettendo sul piatto della bilancia una qualche forma di sicurezza circa il posto di lavoro. Ciò che è ormai il dilagante fenomeno delle contrattazioni al ribasso (*concession bargaining*) iniziò con la Siemens in Germania, che chiese una serie di concessioni in cambio di non trasferire la propria unità di telefonia mobile in uno dei nuovi Stati membri. Questo esempio è stato poi seguito da molte altre imprese in tutta Europa. E non solo in Europa Occidentale, ma anche nei nuovi Stati membri, dove le multinazionali continuano a minacciare di trasferire le proprie attività ancora più a Est. Il numero sempre maggiore di opzioni d'uscita a disposizione del capitale – dovuto peraltro anche all'integrazione economica e all'allargamento – ha quindi indebolito la forza dei lavoratori, esercitato una spinta verso il basso dei livelli salariali e peggiorato le condizioni di lavoro.

3. L'Unione monetaria europea (Ume)

Un secondo aspetto dell'integrazione europea, che ha avuto un forte impatto sul mercato del lavoro, è l'Unione monetaria europea. Al 2009, 16 paesi dell'Unione fanno parte dell'Ume; poiché tutti i nuovi Stati membri dovranno prima o poi aderirvi, l'importanza dell'Unione monetaria europea non potrà che crescere. L'impatto dell'Ume sul mercato del lavoro è molto simile a quello dell'accresciuta mobilità del capitale, pur se attraverso meccanismi molto diversi.

³ Per le caratteristiche ed entità del fenomeno del trasferimento delle attività produttive, vedi i contributi di Galgóczi, Keune, Watt (2006).

Uno dei principali effetti dell'Ume è che i singoli paesi perdono una serie di strumenti chiave per rettificare sbilanciamenti o scosse nell'economia, come può accadere, in particolare, con i tassi di scambio e di interesse. Con l'Ume tali questioni sono di esclusiva competenza della Banca centrale europea, la quale definisce una politica comune per tutti gli Stati che fanno parte dell'Unione monetaria europea. In caso di scosse asimmetriche, i singoli paesi hanno un numero più limitato di meccanismi di rettifica a disposizione di quanto non ne avessero in precedenza. Fra questi vi sono, in particolare, la flessibilità salariale, la mobilità del lavoro e la leva fiscale (Dyson, 2006, p. 20). Infatti, con l'Unione monetaria europea la moderazione e flessibilizzazione salariale assumono crescente importanza come leve macroeconomiche e vanno ad aumentare la pressione già esercitata dall'accresciuta mobilità del capitale.

Un'ulteriore conseguenza dell'Ume è che essa impone rigidi steccati per quanto riguarda l'inflazione, la spesa pubblica e il debito pubblico. Per tutti e tre gli indicatori vengono stabiliti tetti massimi. Questi, pur se difficilmente si possono applicare con la dovuta severità, contribuiscono tuttavia a porre dei limiti sulla sfera d'azione del singolo paese. Il criterio per la determinazione dell'inflazione è anch'esso un altro elemento che contribuisce a rendere più incisiva la richiesta di moderazione salariale. Poiché l'aumento dei redditi viene visto come la principale causa dell'inflazione, va da sé che la moderazione salariale viene considerata elemento chiave per tenere l'inflazione ai livelli molto bassi imposti dall'Unione monetaria europea. Per il settore pubblico, il perseguimento della moderazione salariale è ancora più pressante visto che qui entrano in gioco anche i criteri per il deficit e il debito pubblici. Infatti è proprio nell'area Ume che si è registrata la crescita salariale più bassa negli ultimi anni. Gli obblighi imposti sul budget e sul debito vanno a limitare ulteriormente lo spazio di manovra che i singoli paesi hanno nella sfera fiscale e nella spesa pubblica.

L'Unione monetaria esercita pressione non solo sui membri attuali ma anche su quelli futuri, ossia i nuovi Stati membri. Nella fase propedeutica, prima di diventare membri a pieno titolo dell'Ume, i nuovi Stati devono comportarsi come se fossero membri effettivi, rispettando tutti gli obblighi. Ma ciò che è più importante, i criteri dell'Ume esercitano pressione sulla spesa pubblica e sociale, soprattutto nei nuovi Stati membri (Rhodes, Keune, 2006). La diminuzione della spesa sociale, con il conse-

guente aumento della povertà e dell'ineguaglianza, sono quindi solo alcuni dei possibili effetti che possono emergere nella fase preparatoria all'entrata a pieno titolo nell'Unione monetaria europea. Ciò avviene, in particolare, ai nuovi membri che soffrono dell'effetto combinato di deficit budgetario e debito pubblico alti con un alto tasso di rischio sociale, come in Polonia, Slovacchia e Ungheria. Infatti la Slovacchia è riuscita a entrare nell'Ume solo dopo aver drasticamente ridotto il suo stato sociale. L'Ungheria e la Polonia hanno dovuto rimandare la loro piena adesione grazie alla ferma opposizione ai programmi di austerità che avrebbero dovuto imporre per poter rispettare i requisiti imposti dall'Unione.

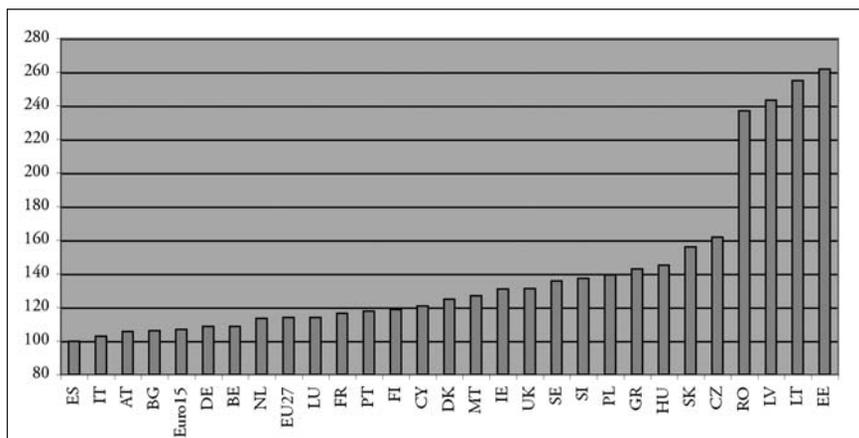
Una delle conseguenze indirette della fase propedeutica all'Ume nel corso degli anni novanta è stata quella che in molti dei paesi che vi avrebbero poi fatto parte gli accordi fra le parti sociali sono stati firmati dopo avervi incluso i criteri di ammissione all'Unione monetaria europea (Fajertag, Pochet, 2000; Hassel, 2006). Poiché i governi avevano la necessità di assicurarsi la cooperazione delle parti sociali per poter raggiungere un regime di moderazione salariale, tali accordi furono gli strumenti per formalizzare questa cooperazione⁴. Per l'Italia, che dovette affrontare enormi difficoltà per poter entrare nella moneta unica, gli accordi del 1993 furono determinanti. Era possibile aspettarsi che dopo l'entrata nell'Ume l'importanza degli accordi sociali sarebbe diminuita, ma ciò non è avvenuto perché il discorso della moderazione salariale, che andava consolidandosi sempre più grazie al regime di concorrenza e all'architettura stessa dell'Unione monetaria europea, era ormai da considerarsi interiorizzato da parte dei sindacati e dei lavoratori, rendendo la loro formalizzazione in una serie di accordi meno pressante (Hancké, Rhodes, 2005; Hassel, 2006). La concertazione (*social pacts*) continua ad avere un ruolo decisivo in molti vecchi paesi membri (Parsons, Pochet, 2008). Nei nuovi Stati membri la concertazione non è diventata uno strumento chiave, salvo forse nella Slovenia – paese ancora fortemente corporativo – dove governo, lavoratori e datori di lavoro svolgono un dialogo continuo a livello macroeconomico anche per l'attuazione della moderazione salariale.

⁴ In alcuni paesi la moderazione salariale era già profondamente istituzionalizzata, come nei Paesi Bassi e in Danimarca.

4. Moderazione salariale: alcuni dati salienti

I dati sui redditi, la quota salari e la produttività dimostrano la prevalenza della moderazione salariale. La mancanza di spazio non permette di offrire un quadro completo, ma si elencano di seguito una serie di dati salienti a titolo illustrativo. Prima di tutto, il reddito reale (cioè: il salario più i contributi versati dal datore di lavoro) è aumentato lentamente negli ultimi anni nell'Unione Europea. Fra il 1995 e il 2007, il reddito reale è cresciuto solo del 13,9 per cento nell'Unione a 27, circa 1 per cento all'anno. Nei paesi più grandi – Germania, Italia e Spagna – i redditi risultano essere praticamente fermi per tutto il periodo in esame. La crescita salariale è stata di gran lunga maggiore nei nuovi Stati membri, anche se qui la progressione è dovuta a uno sviluppo economico più consistente.

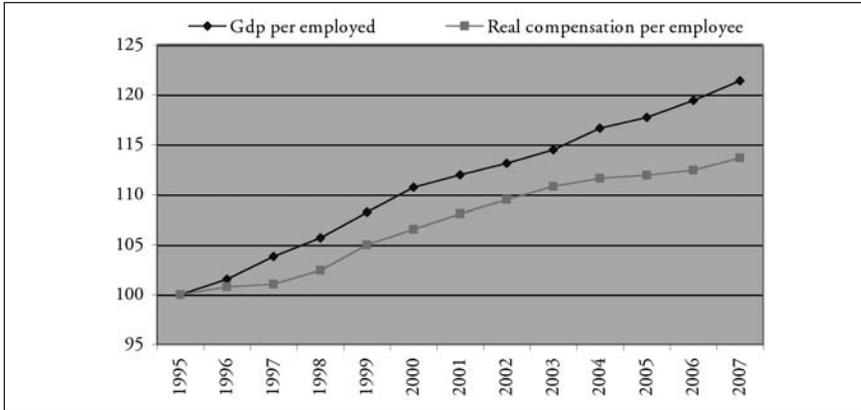
Fig. 1 – Redditi reali 2007 (1995=100)



Il trend generale indica che i redditi reali crescono più lentamente della produttività. La Fig. 2 dimostra che la forbice fra la crescita del Pil per lavoratore e reddito reale nell'Unione a 27 si allarga. Fra il 1995 e il 2007 il Pil per lavoratore è aumentato del 21,4 per cento, mentre i redditi reali solo del 13,7. Analogamente, come si desume dalla Fig. 3, vi è una contrazione della quota salari (ossia la quota di Pil che si riferisce al reddito). Si può osservare che fra il 1995 e il 2007 la quota salari è diminuita nell'Unione a 27 del 2,6 per cento, dal 59,5 al 56,9 per cento, segnando quindi un trasferimento

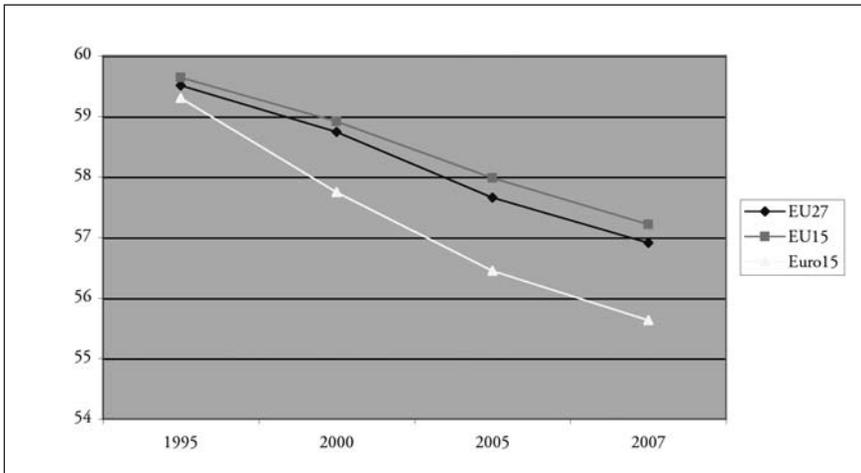
massiccio di reddito dal lavoro al capitale. La contrazione è stata pressoché simile anche nell'Unione a 15 (-2,4 per cento, dal 59,6 al 57,2 per cento), ma è stata più significativa nei paesi dell'euro (-3,6 per cento, dal 59,3 al 55,7 per cento). Quest'ultimo dato indica quanto sia più forte nei paesi della moneta unica la pressione alla moderazione salariale.

Fig. 2 – Gdp per lavoratore e il reddito reale per lavoratore, Eu27 (1995=100)



Fonte: Ameco.

Fig. 3 – Il reddito come quota del Pil 1995-2007



Fonte: Ameco.

Va segnalato che i trend non sono uniformi in tutta l'Unione Europea e che, in realtà, sussistono significative differenze fra un paese e l'altro. Ad esempio, la variazione della quota redditi fra il 1995 e il 2007 va dal -28,2 per cento in Bulgaria al +5 in Lettonia. Tuttavia, è indicativo il fatto che in soli cinque paesi dell'Unione non vi è stata una contrazione della quota salari, mentre in ben 16 paesi membri la contrazione è stata di oltre il 4 per cento.

Tab. 1 – Variazione quota salari su Gdp 1995-2007 (%)

BG	-28.21	BE	-4.83
PL	-14.71	EU27	-4.18
AT	-13.17	IT	-4.01
IE	-13.13	EU15	-3.88
EE	-12.89	GR	-3.84
SI	-12.34	MT	-2.66
ES	-9.86	FR	-1.69
LU	-8.49	PT	-1.20
DE	-8.41	CY	-0.80
SK	-8.32	DK	-0.73
LV	-7.44	UK	1.62
NL	-6.64	SE	2.72
Euro 13	-6.36	CZ	3.33
FI	-6.06	LT	5.02
HU	-5.51	RO	5.11

Fonte: Ameco.

5. Conclusioni

L'integrazione europea, attraverso il mercato interno e l'Ume, esercita una forte pressione alla moderazione salariale. Quest'ultima è infatti diventata l'elemento sul quale si incardinano le contrattazioni collettive e salariali in tutta Europa. La moderazione salariale viene vista sempre di più da parte dei paesi e delle imprese come uno strumento insostituibile per attrarre e sviluppare gli investimenti esteri diretti e per rispettare gli obblighi imposti dall'Unione monetaria. Ciò ha portato a una stagnazione dei salari, al fatto che la crescita dei redditi reali sia inferiore al tasso di crescita della produttività e al trasferimento dei redditi dal lavoro al capitale, come si evince dalla contrazione della quota redditi sul Pil.

I sindacati si trovano in difficoltà su come affrontare la questione della moderazione salariale. Da un lato essi rivendicano aumenti salariali che siano in linea con la crescita della produttività, dall'altro accettano le richieste alla moderazione salariale per proteggere i posti di lavoro. Inoltre, il declino nel numero degli iscritti in molti paesi, accompagnato dalla crescente forza del capitale – la cui posizione si consolida grazie alle opzioni d'uscita di cui dispone – fa sì che le alternative a disposizione dei sindacati diventino sempre più esigue. Vista poi nel quadro dell'attuale crisi economica mondiale, la moderazione salariale sta diventando un'istanza ancora più pressante, uno strumento chiave per stimolare competitività e crescita. Va tuttavia osservato, al contempo, come questa stessa crisi abbia esposto l'intrinseca debolezza di un sistema che si basi esclusivamente sul mercato e sulla concorrenza. Quindi la crisi potrebbe anche essere un'opportunità per i sindacati di rivendicare con più fermezza la necessità di una distribuzione più equa dei redditi, nonché di un'economia che sia regolamentata in modo migliore.

Bibliografia

- Andersen S.K., Navrbjerg S. (2008), *Collective Bargaining on Wages in Denmark*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Bispinck R. (2008), *Collective Bargaining in Germany*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Bohle D. (2008), *Race to the Bottom? Transnational Companies and Reinforced Competition in the Enlarged European Union*, in Van Apeldoorn B., Drahoukoupil J., Horn L. (a cura di), *Neoliberal European Governance and Beyond – The Contradictions and Limits of a Political Project*, Basingstoke, Palgrave/MacMillan.
- Fajertag G., Pochet P. (a cura di) (2000), *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Bruxelles, Etui/Ose.
- Galgóczy B., Keune M., Watt A. (2006), *Relocation: Concepts, Facts and Policy Challenges*, in *Transfér*, 12, n. 4, pp. 499-520.
- Goetschy J. (2006), *Taking Stock of Social Europe: Is There such a Thing as a Community Social Model?*, in Jepsen M., Serrano A. (a cura di), *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.

- Gollbach J., Schulten T (2000), *Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, n. 2.
- Gutiérrez Quintana E., Otaegui Jauregui A. (2008), *Wages and Collective Bargaining in Spain*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Hall P., Soskice D. (2001), *An Introduction to Varieties of Capitalism*, in Hall P., Soskice D. (a cura di), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hancké B., Rhodes M. (2005), *EMU and Labor Market Institutions in Europe: the Rise and Fall of National Social Pacts*, in *Work and Occupation*, 32, n. 2, pp. 196-228.
- Hassel A. (2006), *Wage Setting, Social Pacts and the Euro. A New Role for the State*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Hoffmann J. (2006), *The Relevance of the Exit Option: the Challenges for European Trade Unions of Post-fordism, Internationalisation of the Economy and Financial Market Capitalism*, in *Transfer*, 12, n. 4, pp. 609-20.
- Keune M. (2008a), *Die Grenzen der europäischen Arbeitsmarktintegration: Koalitionen, Interessenvielfalt und institutionelle Hindernisse*, in Hoepner M., Schaefer A. (a cura di), *Die politische Ökonomie der europäischen Integration*, Francoforte sul Meno-New York, Campus.
- Keune M. (2008b), *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2008*, Bruxelles, Etuc.
- Leschke J., Keune M. (2008), *Precarious Employment in the Public and Private Sector: Comparing the UK and Germany*, in Keune M., Leschke J., Watt A. (a cura di), *Privatisation and Liberalisation of Public Services in Europe. An Analysis of Economic and Labour Market Impacts*, Bruxelles, Etui.
- Marginson P., Sisson K. (2004), *European Integration and Industrial Relations. Multi-level Governance in the Making*, Houndmills-New York, Palgrave Macmillan.
- Marginson M., Sisson K., Arrowsmith J. (2003), *Between Decentralisation and Europeanisation: Sectoral Bargaining in Four Countries and to Sectors*, in *European Journal of Industrial Relations*, 9, n. 2, pp. 163-87.
- Molina O. (2008), *Wages and Wage Bargaining in Ireland*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Parsons N., Pochet P. (2008), *Wages and Collective Bargaining*, in Dyson K. (a cura di), *The Euro at Ten: Europeanisation, Power and Convergence*, Oxford, Oxford University Press.

- Pérez S. (2000), *Social Pacts in Spain*, in Fajertag G., Pochet P. (a cura di), *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Bruxelles, Etui/Ose.
- Phelan C. (2007), *Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation*, in Phelan C. (a cura di), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Berna, Peter Lang.
- Rhodes M. (1998), *Globalisation, Labour Markets and Welfare States: a Future of «Competitive Corporatism»?*, in Rhodes M., Mény Y. (a cura di), *The Future of European Welfare*, Houndmills, Macmillan.
- Rhodes M., Keune M. (2006), *EMU and Welfare State Adjustment in Central and Eastern Europe*, in Dyson K. (a cura di), *Enlarging the Euro Area. External Empowerment and Domestic Transformation in East Central Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Scharpf F. (1996), *Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States*, in Marks G., Scharpf F., Schmitter P., Streeck W. (a cura di), *Governance in the European Union*, Londra, Sage.
- Scharpf F. (2002), *The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity*, in *Journal of Common Market Studies*, 40, n. 4, pp. 645-70.
- Schulten T. (2002), *A European Solidaristic Wage Policy?*, in *European Journal of Industrial Relations*, 8, n. 2, pp. 173-96.
- Stanojević M. (2008), *Wages and Collective Bargaining in Slovenia*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Traxler F. (1995), *Farewell to Labour Market Associations? Organised versus Disorganised Decentralisation as a Map for Industrial Relations*, in Crouch C., Traxler F. (a cura di), *Organised Industrial Relations in Europe: what Future?*, Aldershot, Avebury.
- Vervecken J., Debrulle A., Derruine O. (2008), *Major Trends in Wage Developments and Wage Negotiations in Belgium*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Visser J., Hemerijck A. (1997), *«A Dutch Miracle» Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press.

(Traduzione di Franco Esposito)

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Storie e speranze dopo il terremoto di Messina

Alessandra Mangano

La mattina del 28 dicembre 1908 un terremoto di magnitudo pari a dieci gradi della scala Mercalli e della durata di 37 secondi si abbatté su Messina e Reggio Calabria devastandole e provocando 130.000 morti. Alla terribile scossa seguì la furia del mare: onde alte più di dieci metri si schiantarono sul litorale messinese, portando via ciò che restava della devastante scossa. Nulla venne risparmiato: gli ospedali, il municipio e persino i cimiteri¹.

L'evento catastrofico ebbe notevoli ripercussioni sul tessuto sociale ed economico delle due città meridionali. Nel caso di Messina i danni provocati dal sisma vanificarono i rilevanti progressi che, dal punto di vista commerciale e industriale, la città aveva fatto: dalle banche alla costruzione di uno stabilimento per la distillazione dell'alcool, la città aveva iniziato una interessante ripresa economica². Moltissimi cittadini adesso perdevano le loro attività e la mancanza di lavoro incrementò il fenomeno migratorio verso le Americhe.

È il caso di Antonina Iannello³, doppiamente colpita dal disastro: nel terremoto infatti la donna perse il marito e una macchina con cui fabbricava

* Alessandra Mangano è dottore di ricerca in Storia dell'Europa mediterranea nell'Università di Palermo.

¹ «Gli ospedali, il municipio, il cimitero, tutto è crollato, tutte le condutture, le fognature, le ferrovie, le stazioni, le banchine, tutto è spezzato, squarciato, sprofondato. Come si può pensare a rimetter le mani in quell'ira di Dio?» [Gobbi Belcredi G. (1962), *Il Messaggero 7 gennaio 1909*, in Mercadante F. (a cura di), *Il terremoto di Messina. Corrispondenze, testimonianze e polemiche giornalistiche*, Roma, Edizioni dell'Ateneo, p. 287].

² «Certo la posizione di Messina è incantevole, il suo traffico prosperava, varie linee di navigazione vi approdavano, il ferry-boat la congiungeva al continente di cui era come un prolungamento, la Banca d'Italia, la Commerciale, il Banco di Sicilia vi avevano sedi importantissime e case di commercio vi fiorivano; anche le industrie cominciavano ad avervi esponenti importanti e appunto pochi mesi addietro si era inaugurato un colossale stabilimento per la distillazione dell'alcool che era costato cinque milioni ed è distrutto». *Ivi*.

³ Archivio di Stato di Palermo, Real Prefettura, Div. Gab. n. 2980, vedi Appendice documentaria.

calze, attività che, fino a quel momento, le aveva assicurato un discreto guadagno. Dopo aver usufruito per cinque mesi del sussidio e del ricovero da parte del Comitato di soccorso, il 24 maggio del 1909 Antonina presentava al questore regolare domanda di finanziamento per l'acquisto di un biglietto per New York, dove il figlio Angelo, residente in 352 T. 13 Street, avrebbe potuto accogliere lei e gli altri figli sopravvissuti.

Ho trovato numerose storie simili a quella di Antonina nei fascicoli della Real Prefettura di Palermo, conservati presso l'Archivio di Stato di Palermo.

In data 3 giugno 1909 il Comitato di soccorso deliberò l'erogazione di 1.100 lire così ripartite: lire 200 per Iannello Angelo; lire 550 per Di Stefano Andrea; lire 200 per D'Andrea Placido e lire 150 a Micale Salvatore⁴.

Dunque i superstiti con parenti residenti in America preferivano convertire il sussidio in biglietto. Difficile invece la situazione per chi era costretto a restare nei luoghi del disastro. La macchina dei soccorsi fu lenta, anche se fortunatamente, all'inefficienza degli aiuti ufficiali, si affiancò presto l'attività dei vari Comitati di soccorso. Se ne formarono tre: uno a Palermo, uno a Messina e un altro a Reggio Calabria; la Croce Verde, la Croce Bianca, la Croce Rossa e l'Ordine dei Cavalieri di Malta si occuparono di trasportare i feriti negli ospedali. Anche i privati cittadini e gli Stati stranieri diedero il loro contributo. La Russia e l'Inghilterra, ad esempio, misero in moto un'intensa macchina di soccorso: oltre a fornire navi da guerra⁵, il sindaco di Londra lanciò una campagna straordinaria di raccolta fondi presso i suoi concittadini. Vennero raccolte 54.773 sterline, inviate successivamente al duca di Bronte Alexander Nelson Hood che, dopo aver costituito delle Commissioni⁶, formate da cittadini inglesi residenti in Sicilia, si oc-

⁴ Archivio di Stato di Palermo, Real Prefettura, Fasc. 1800.

⁵ Tra i primi soccorritori a raggiungere la rada di Messina la mattina del 29 ricordiamo la squadra navale russa con le navi *Makaroff*, *Guilak*, *Korietz*, *Bogatir*, *Slava*, *Cesarevitic* e le navi da guerra inglesi *Sutley*, *Minerva*, *Lancaster*, *Exmouth*, *Duncan*, *Euryalus*. Vedi Boatti G. (2004), *La terra trema. Messina 28 dicembre 1908: i trenta secondi che cambiarono l'Italia, non gli italiani*, Milano, Mondadori.

⁶ Il duca inglese Alexander Nelson Hood scrive al sindaco di Londra una relazione, nella quale spiega dettagliatamente il funzionamento delle Commissioni e il modo in cui vengono utilizzati i fondi raccolti nella capitale inglese: «L'obiettivo principale era soccorrere velocemente e direttamente i bisognosi, sotto la personale responsabilità dei membri delle Commissioni, in nome della nazione inglese. Per raggiungere questo risultato in maniera efficace fu creata a Taormina una Commissione, denominata Taormina English Relief Committee, con l'obiettivo di visitare il litorale messinese e i remoti vil-

cupò di investire la cifra nella ricostruzione. L'aiuto prestato dalle Commissioni fu duplice: si cercò di dare ai superstiti la possibilità di raggiungere i loro parenti nelle Americhe e di aiutare chi invece era costretto a restare, offrendo somme che servissero a comprare tutto il necessario per riavviare i loro commerci⁷.

Se i soccorsi prestati dagli stranieri furono repentini ed estremamente efficienti, non si può dire lo stesso per quelli italiani, che tardarono notevolmente a mettersi in moto. La stampa del tempo è subissata da lettere di protesta per la mancanza di determinazione e la superficialità mostrate dal governo nazionale che, da parte sua, cercò di difendersi come poté. Il presidente del Consiglio Giolitti, che allora era anche ministro dell'Interno, affermò che la notizia della distruzione arrivò ben dodici ore dopo l'accaduto, ovvero alle 17.30⁸. L'allarme effettivamente prese corpo tardi, ma secondo due storici inglesi concorse alla lentezza dei soccorsi anche una certa superficialità da parte del governo nazionale, abituato a considerare gli abitanti del sud inattendibili ed esagerati⁹. Di diversa opinione Napoleone Colajanni, il

laggi delle retrostanti montagne. Un'altra Commissione, creata nel castello di Maniace e denominata "The duchy of Bronte Committee", aveva l'obiettivo di visitare le città e i villaggi sul versante orientale dell'Etna. La prima era composta dal colonnello Shaw Heltier (vice presidente), dalla signora e dalla signorina Hill, dal barone di Policastello (tesoriere), dal reverendo E. Cawood (cappellano inglese a Taormina), dal signor Robert Hchnes, dal signor Dyson Laurie e dal dottor Dashwood e signora. I membri della seconda Commissione erano il signor Dyson Laurie, il signor G. Beek e il signor G. Skinne». In merito alle Commissioni, dunque, se ne formarono due: una a Taormina e un'altra presso il Castello di Maniace rivolta ai paesi e alle città sul versante est del monte Etna. Archivio di Stato di Palermo, Archivio Nelson, vol. 450, Fascicolo: *Taormina Committee account of expenses. Lettera di corrispondenza tra il duca di Bronte e il sindaco di Londra, 30 Aprile 1909.*

⁷ «L'obiettivo principale delle Commissioni era fornire un sostegno immediato, distribuendo alcuni beni di prima necessità di cui i bisognosi erano totalmente privi; acquistare gli strumenti con cui rimettere in sesto le loro attività; consentire ad alcune persone di unirsi ai loro familiari o amici fuori dalla regione devastata, ecc.». *Ibidem.*

⁸ Nell'intervista rilasciata a *La Stampa* il 3 gennaio del 1909, Giolitti sottolinea come le polemiche sui ritardi nei soccorsi da parte del governo nazionale fossero strumentali e che, malgrado il ritardo con cui la notizia fu fatta pervenire a Roma, il governo fu abbastanza rapido ed efficiente a creare dal nulla tutti i servizi necessari nella zona devastata. Vedi Sobrero C. (1962), *Giolitti racconta, La Stampa, 3 gennaio 1909*, in Mercadente F. (a cura di), *op. cit.*, pp. 473-477.

⁹ «Da mezzogiorno alle autorità di Roma fu evidente che qualcosa di strano era accaduto nelle regioni meridionali, ma, all'inizio, non si diede molto peso alla cosa. C'era sempre stato, da parte degli ambienti che nella capitale contavano, una tendenza a considerare gli abi-

quale puntò il dito contro Giolitti e i ministri del suo governo, incapaci, a suo dire, di dare ordini risolutivi alla flotta italiana, che infatti arrivò con parecchie ore di ritardo rispetto ai colleghi inglesi e russi¹⁰.

Al di là della polemiche il dato certo è che la ricostruzione comportò moltissimi problemi, tanto da suscitare, da parte di giornalisti e opinionisti del tempo, la richiesta dell'istituzione di un potere esecutivo a Messina.

Dopo 29 giorni dal disastro le ferrovie, le poste e i telegrafi restavano ancora chiusi; le banche, l'industria e il commercio bloccati. Si aggiungevano poi il problema degli sfollati e la difficile questione della costruzione delle baracche. Al cittadino superstite, rimasto senza casa, si prospettavano infatti due possibilità: poteva affidarsi al Genio Civile per la costruzione (che quasi mai avveniva però in tempi rapidi), oppure poteva presentare regolare domanda al questore per la concessione di alcune tavole di legno onde poter provvedere da sé alla fabbricazione. In realtà le cose non furono mai così semplici visto che, pur essendo pieno il molo di tavole, i cittadini avevano grosse difficoltà a farsele concedere. Probabilmente si preferiva destinarle alla costruzione degli edifici pubblici¹¹ oppure, come sottolineava Arnaldo Cipolla sulle colonne del *Corriere della Sera* del 3 febbraio 1909, prendevano corpo le solite forme di favoritismo, a causa delle quali i più deboli venivano penalizzati a vantaggio di altri meno bisognosi¹².

tanti del sud – i meridionali – inattendibili e incompetenti. L'allarme cominciò a prendere corpo più tardi». Boatti G. (2004), *op. cit.*, p. 21.

¹⁰ «Con dolore, con vergogna constatiamo che alla flotta italiana non può tributarsi la stessa ammirazione che dobbiamo tributare illimitatamente ai marinai stranieri. E ciò non per colpa dei nostri soldati o degli ufficiali sempre pronti a ogni pericolo»: con queste parole implacabili Napoleone Colajanni telegrafava a *Il Pungolo* del 1 gennaio 1909 tutta la sua indignazione per i ritardi nei soccorsi. Vedi Mercadante F. (a cura di), *op. cit.*, p. 488.

¹¹ «Sarebbe molto meglio e certamente più serio e più onesto che i funzionari dicessero: le tavole son venute e tutto il molo ne è pieno, ma intendiamo adoperarle per gli uffici pubblici, ai privati non ne diamo e se ne diamo a qualcuno è per eccezione. E dire che queste tavole sono per la popolazione danneggiata, che non può abitare in casa propria e che sono state elargite in gran parte dalla carità internazionale». Archivio di Stato di Palermo, Archivio Nelson, vol. 450, Fascicolo *Taormina Committee account of expenses. Giornale di Sicilia. La commedia burocratica per la concessione delle tavole*, articolo di G. Mondio.

¹² «Infatti si sono verificati e si stanno verificando ancora delle cose inaudite; la distribuzione delle costruzioni di legno è stata fatta in modo da permettere che, d'un sol colpo, sorgessero tutti i favoritismi, tutte le ingiustizie che nelle condizioni odierne generano vere crudeltà. Ho scoperto della gente, e numerosa, che ha ricevuto delle comode baracche e ha trovato modo di ricevere del legname per costruire delle complementari; altri ne hanno avute addirittura due e anche tre e si gloriano di cotesto abuso come di una vittoria ottenuta nella

Se a tutto ciò aggiungiamo la cattiva, quanto vecchia, abitudine italiana di non essere in grado di prevenire i disastri con politiche lungimiranti, la miscela che ne viene fuori risulta di per sé abbastanza esplosiva. Ricordava Pasquale Villari come il sisma in sé non fosse un evento prevedibile, ma come il danno avrebbe potuto facilmente essere arginato se non fossero state trascurate tutte le norme prescritte: «le fondazioni né solide né profonde sopra un'argilla inclinata, acquitrinosa; il poco adatto materiale, la cattiva costruzione dei tetti furono la causa principale per cui la città di Diano Marina fu eguagliata al suolo»¹³. La necessità di una trasformazione profonda dell'edilizia nel Mezzogiorno, attraverso la legislazione e il controllo, era imprescindibile all'indomani del terremoto del 1909, ma sembra tutt'oggi un obiettivo prioritario. Gli sprechi, la lentezza della macchina burocratica, la mancanza di infrastrutture sono problemi che legano, con un unico filo conduttore, il Mezzogiorno di allora con quello di oggi.

L'occasione drammatica del sisma apre, infatti, una serie di riflessioni sulla condizione marginale del Sud Italia e sui rapporti tra questo e il resto della penisola. Nel caso della Sicilia questo senso di isolamento, di incomunicabilità con l'Italia, appare ancora più marcato e tocca l'apice nei momenti di grave crisi¹⁴. Nel 1908, alla vigilia di un evento che avrebbe segnato per sempre la vita dei suoi cittadini, la Sicilia antigiolittiana e nasista¹⁵ rispondeva ai ritardi dei soccorsi nazionali con la costituzione di Comitati che fossero in

confusione provocata dall'urgenza, dalla farraggine delle domande». Cipolla A. (1962), *Le vittime dell'egoismo, Corriere della Sera, 3 febbraio 1909*, in Mercadante F. (a cura di), *op. cit.*, pp. 227-228.

¹³ Villari P. (1962), *Per l'avvenire, Corriere della Sera, 2 gennaio 1909*, in Mercadante F. (a cura di), *op. cit.*, p. 344.

¹⁴ «Italia e Sicilia, pur colloquando e interagendo da secoli, puntualmente, nei momenti più difficili, giungono a non comprendersi. Quasi che l'eccesso di 'fortissima e consapevole identità' dell'isola non potesse mai incontrare, nelle sovranità politiche e istituzionali alle quali fa riferimento e delle quali è parte – prima il Regno di Napoli, poi quello d'Italia – attenzione adeguata. O almeno proporzionata alla densità con cui l'isola connota i suoi lunghi periodi di silenzio e di autonomia corrucciata, intervallati da fasi dove irrompe con ricchezza travolgente di apporti, di problematiche, di linfa vitale collettiva e individuale, nel contesto di quell'Italia che talvolta pare ben più lontana del tratto di mare che la separa dall'isola» [Boatti G. (2004), *op. cit.*, p. 196].

¹⁵ Sulla nota vicenda di Nunzio Nasi, trapanese ministro dell'Istruzione, accusato di peculato, malversazione e falso, condannato dal governo Giolitti e difeso, nelle principali città siciliane, al grido di «Viva Nasi, a morte Giolitti!», vedi Providenti E. (2004), *Pirandello im-politico*, Roma, Salerno.

grado di autogestire la crisi. Anche Reggio, le cui condizioni sembravano ancora più gravi rispetto a quelle dell'isola, cercò di sopperire alla disastrosa condizione viaria, che rendeva impossibile l'intervento dei soccorsi, con la gestione autonoma della crisi.

Le testimonianze e i racconti dei superstiti ci offrono uno spaccato davvero drammatico di un paese diviso dalla duplice natura: l'Italia degli inizi del Novecento non riesce a risolvere le innumerevoli contraddizioni in cui versa la sua «periferia»; il Mezzogiorno resta un'appendice problematica, l'arto paralizzato di un corpo stanco: abbandonato, isolato, degradato. Per parafrasare Antonio Salandra, che denunciò sul *Corriere della Sera* la grave situazione di Reggio Calabria all'indomani del terribile evento: occorre il terremoto del 1908 per scoprire le miserie del Mezzogiorno.

Spiace constatare che ancora un secolo dopo, l'atavica marginalità del Sud resti una condizione attuale cui l'inefficienza di certe politiche miopi e corrotte, insieme con una macchina burocratica lenta e farraginosa, non riescono a dare risposte risolutive.

Appendice documentaria

Doc. 1

La vedova Antonia Iannello chiede al questore di convertire il suo sussidio in biglietto per raggiungere il figlio Angelo a New York.

Palermo 24 maggio 1909

REAL QUESTURA DI PALERMO

Div. Gab. N. 2980

Oggetto

Console, vedova Iannello, Antonina da Messina e figli, Iannello Angelo di anni 15, Iannello Maria di anni 13, Iannello Nicoletta di anni 11 fu Carmelo pure da Messina profughi scampati dal terremoto.

Illustrissimo Sig. Presidente del Comitato di soccorso pei danneggiati del terremoto

Palermo

La donna qui a fianco indicata perdette travolti fra le macerie delle case rovinate dal terremoto del 28 dicembre in Messina il marito e tre figliuoli e con essi il poco che essi possedevano e perfino una macchina per fabbricare calze, industria che le procurava un discreto guadagno.

Venuta qui, ferita, con tre figli superstiti, la Console visse finora del sussidio del Comitato di soccorso che ben presto verrà a cessare, come è cessato il ricovero.

Il figlio maggiore della Console, a nome Iannello Andrea, che trovasi da alcuni anni a New York (352 T. 13 Street) dove ha lucrosa occupazione, preoccupato delle tristi sorti della madre e delle sorelle li ha ripetutamente sollecitati a raggiungerlo tanto più che avrebbe, come egli assicura in una lettera che mi è stata esibita, modo di occupare colà il fratello Angelo, mentre la madre potrebbe ritrarre utile dalla fabbricazione di calze a macchina.

Essi però non hanno modo di pagare lo importo del viaggio e chiedono che il Comitato venga in loro aiuto concedendo come sussidio definitivo l'equivalente del viaggio, che non oltrepasserebbe in complesso la somma di 500 lire circa.

Tenuto conto delle gravi sventure toccate alla famiglia Iannello-Console ed anche nell'intento di dare ai profughi un avviamento definitivo, esprimo parere favorevole alla concessione e mi lusingo che codesto benemerito Comitato voglia provvedere.

Il Questore.

Doc. 2

Fascicolo 1794

*Finanziamento alla società San Vincenzo de Paoli
per l'istituzione della «Casa di lavoro».*

- Il Comitato di soccorso manteneva a proprie spese i profughi nel ricovero Badia Nuova in attesa di terminare il Comitato centrale. In questo verranno accolti anche i profughi ricoverati presso la scuola Nicolò Turrisi a spese della società San Vincenzo de Paoli. La stessa società istituirà, a sue spese, nella Badia Nuova una «Casa di lavoro per soccorrere, aiutare e assistere le donne che sono prive di qualsiasi appoggio e alle quali mancherà la sussistenza appena finito il sussidio definitivo elargito loro da questo Comitato, considerato che quest'opera darà modo di assicurare la vita a tante derelitte nella forma più civile sollevandole altresì con la dignità del lavoro e disponendole a trovare un'occupazione lucrativa nella società».

- Pertanto, visto che questa nuova forma di beneficenza che si viene a istituire presso il ricovero di Badia Nuova perde il carattere di provvisorietà avuto fino a quel momento si delibera che «la direzione degli invalidi alla Badia Nuova sia affidata alla società di San Vincenzo de Paoli che ivi assumerà altresì la casa di lavoro, cui sopra, e che si paghi alla società in parola per ciascuno invalido lire una al giorno per gl'invalidi sino a dieci anni e lire cinquanta al giorno per gl'individui di età minore ai dieci anni».

- Il comitato si impegna a devolvere alla società, per le spese di istituzione della Casa di lavoro, 2.000 lire.

Doc. 3

Fascicolo 1800

Delibera del Comitato di soccorso per l'acquisto di biglietti per agevolare il congiungimento familiare dei superstiti con i parenti residenti nelle Americhe.

Comitato di soccorso, seduta del 3 giugno 1909

La Commissione esecutiva di finanza vedute le istanze di taluni profughi che si vogliono recare in America cioè:

- Iannello Angelo del fu Carmelo
- Di Stefano Andrea del fu Giovanni con moglie e due figli, uno di anni 8 e l'altro di anni 2, ai quali fu già deliberato un sussidio di lire 90
- D'Andrea Placido, cui fu deliberato un sussidio definitivo di lire 150
- Micale Salvatore, cui fu deliberato per l'oggetto un sussidio di lire 600 che è stato riscontrato insufficiente
- Ruggeri Sebastiano di Santo con la moglie e un figlio di anni 7, cui fu deliberato un sussidio definitivo di lire 90

Delibera

- I seguenti sussidi:
 1. lire 200 per Iannello Angelo
 2. lire 550 per Di Stefano Andrea oltre quello deliberato come sopra
 3. lire 200 per D'Andrea Placido oltre quello già deliberato come sopra
 4. lire 150 a Micale Salvatore oltre quello deliberato come sopra
- Che le lire 750 siano pagate direttamente al signor Micale Salvatore e per gli altri si acquistino i biglietti di viaggio pagando alla mano dei profughi le eventuali differenze in più. Inoltre per il profugo Iannello Angelo il biglietto si acquisterà dopo che egli avrà prodotto il relativo passaporto.

NAVIGAZIONE GENERALE ITALIANA

Società riunite Florio e Rubattino

Compartimento di Palermo

Palermo, li 22 maggio 1909

UFFICIO EMIGRAZIONE
N. 62

Sigg. Rappresentanti,
Vogliate prender nota delle seguenti partenze:

Da PALERMO per NEW - YORK
(con trasbordo a Napoli)

10 Giugno piroscifo LOMBARDIA
Stazza lorda tonn. 4815, netta 2953
Velocità miglia 15.19 all'ora
Prezzo di 3^a classe L. 200 Provvigione L. 15
Durata del viaggio giorni 13^{1/2} da Napoli.

17 Giugno piroscifo DUCA DI GENOVA
(Nuovo e grandioso piroscifo a doppia elica)
Stazza lorda tonn. 7847, netta 4120
Velocità miglia 17.53 all'ora
Prezzo di 3^a classe L. 210
Provvigione L. 15
Durata del viaggio giorni 11 da Napoli

Da PALERMO per BUENOS AIRES
(con trasbordo a Genova)

5 giugno piroscifo UMBRIA
Stazza lorda tonn. 5020 circa, netta 3091
Velocità miglia 15.71 all'ora
Prezzo di 3^a classe L. 196
Provvigione L. 10
Durata del viaggio giorni 20 da Genova toccando i porti di Barcellona, Tenerife, Rio-Janciro, Santos e Montevideo.

19 Giugno piroscifo REGINA ELENA
(Nuovo e grandioso piroscifo a doppia elica)
Stazza lorda tonn. 7800, netta 4291.28

Velocità miglia 17.50 all'ora

Prezzo di 3^a classe L. 120

Provvigione L. 10

Durata del viaggio giorni 6^{1/2} da Genova toccando i porti di Barcellona, San Vincenzo e Montevideo.

Da PALERMO per RIO-JANEIRO e SANTOS

(con trasbordo a Genova)

5 Giugno piriscafo UMBRIA

Stazza lorda tonn. 5020, netta 3091

Velocità miglia 15.71 all'ora

Prezzo di 3^a classe L. 180

Provvigione L. 10

Durata del viaggio:

Da Genova per Rio-Janeiro giorni 16

Da Genova per Santos giorni 17 toccando i porti di Barcellona e Tenerife.

In attesa di vostre richieste di posti vi salutiamo

NAVIGAZIONE GENERALE ITALIANA

Società riunite FLORIO e RUBATTINO

Ufficio Emigrazione

AVVERTENZE.

A cominciare da oggi in poi, e fino a nuova disposizione, accorderemo la prosecuzione gratuita da New-York per Boston Massa e Philadelphia Pa.

Il prezzo del biglietto di prosecuzione da New-York a New-Orleans (via mare) è stato elevato a dollari 20 a posto.

Prezzi per posti di classe per New-York

10 giugno LOMBARDIA 2^a classe L. 325

17 giugno DUCA DI GENOVA 1^a classe L. 410,50 a L. 535,50
2^a classe L. 3 25 (completo)

• Seguono le richieste. Ruggeri Sebastiano chiede aiuto al comitato per poter partire per Philadelphia dove ha un fratello. De Stefano Andrea chiede al Comitato di convertire il sussidio in denaro «tale da poter fare il viaggio in America» con la sua famiglia (moglie e due figli). Placido D'Andrea chiede il rimborso del biglietto che ha già acquistato per andare in America dal fratello.

Doc. 4

Fascicolo 1806

Lettera della Signora Sofia Marchesa di Francisa vedova Parisi al Presidente del Comitato di soccorso con richiesta di cospicuo aumento del sussidio.

Illustrissimo Signor Presidente del Comitato di soccorso per i danneggiati dal terremoto

Palermo

A 5 maggio ult. scorso avanzai a cotesto onorevole Comitato domanda di sussidio: nella speranza che il caso mio pietosissimo avesse fatto riconoscere come anche io avrei avuto diritto, come tanti altri, a essere soccorsa col denaro, che la pubblica beneficenza aveva raccolto per i colpiti tutti dalla sciagura, senza distinzione di classe.

Il risultato ottenuto finora è per vero assai sconsolante: ebbi dapprima comunicazione che mi era stata destinata una somma irrisoria (lire 100.00!) che per mia dignità personale non avrei potuto accettare; dopo ciò è susseguito il più assoluto e noncurante silenzio! Quasi che io non fossi più fra i vivi e fra i bisognosi!

Sono, mio malgrado, costretta a insistere nella mia precedente richiesta, con la sicura coscienza di non domandare nulla di più di quello che a me spetta; in quanto che il denaro della carità pubblica è destinato tanto al povero quanto alla persona agiata in rapporto al danno e ai bisogni di ciascuno.

Devo esporre i danni subiti? Devo narrare i miei urgenti bisogni?

Pur troppo mi accorgo di dovere giungere a tanta umiliazione: giacché, ai tempi di oggi, il disgustoso riserbo è malamente apprezzato.

Dirò a titolo di confronto, ma dirò cose ovvie, che il povero nulla perde in simili disastri, perché nulla possiede: e a lui è bastevole il sollievo del momentaneo bisogno. La persona agiata, in vece, perde in un attimo quel poco che a essa è servito sino al momento del disastro a vivere senza gravi privazioni; e si ritrova da un momento all'altro sbalzata dalla vita comoda nei più tremendi, sconfortanti e umilianti bisogni.

Fui trasportata a Palermo quasi senza vestimenta; e fui ricoverata e amorevolmente curata in un ospedale civico: non ho avuti per ciò finora bisogni personali impellenti. Ma d'ora innanzi, insino a quando non avrò, se pur l'avrò, una imperfetta guarigione, e anche dopo, quanti bisogni, quante urgenze e quante spese?

È qua venuta la mia famiglia per assistermi e qua sarà costretta a rimanere meco per parecchi mesi: è da tutti risaputo quanto costi la vita in Palermo per pigioni e per viveri. Dovrò poi rimpatriare con la mia famiglia; e le spese di viaggio non saranno trascurabili specialmente per la mia dolorosa claudicanza.

Sono venute meno in buona parte le risorse patrimoniali per la perdita di case in Reggio; è andato perduto fra le macerie molto denaro; è stata rovinata e in gran parte perduta la suppellettile di casa con biancheria e vestiari; sono state abbattute completamente case di campagna; sono venute meno o quasi, per mancato commercio locale, i prodotti delle terre. Quale altro danno maggiore avrei dovuto subire perché mi si fosse riconosciuto il diritto, che tanto mi si contesta, a congruo soccorso pecuniario?

Non è a ritenersi da veruno che la beneficenza pubblica non deve giungere in sino a me, soltanto perché non sono una mendicante: questo sarebbe apprezzamento errato o meglio ingiusto!

Io ho ben diritto, come tutti, a essere soccorsa; e l'aiuto deve giungermi proporzionato alla mia condizione sociale, al mio danno, ai miei bisogni.

Voglio augurarmi che la presente mia istanza sarà meglio vagliata e più umanamente considerata: per modo che abbia a ottener sorte più felice della precedente: così potrà pervenirmi quanto spetta alla mia dolorosa e tremenda sventura. Che se poi dovesse, per disavventura, tornare inutile quest'altra umiliante richiesta, mi rassegnerei al mio crudo destino, e dovrei dire che a mio danno congiura, con i disastri della natura, anche la ingiustizia umana.

Con la massima osservanza

Palermo 3 giugno 1909
Sofia Marchesa di Francia vedova Parisi

Il Comitato in seduta del 17 luglio 1909 le erogherà un sussidio di 300 lire.

Ma cos'è questa crisi? L'Europa il lavoro l'impresa la crescita

Vincenzo Moretti

Dobbiamo inventare una nuova saggezza
per una nuova epoca

J. M. Keynes

Se dai un pesce a un uomo, si nutrirà una volta.
Se gli insegni a pescare, mangerà tutta la vita.
Se i tuoi progetti valgono un anno, semina il grano.
Se valgono dieci anni, pianta un albero.
Se valgono cento anni, istruisci le persone.

Kuan - Tsen

Se non io, chi?
Se non qui, dove?
Se non ora, quando?

Rabbi Hillel

1. In che senso e perché, per comprendere, interpretare, affrontare, infine risolvere la crisi in atto, bisogna pensare, e dunque agire, intorno alla sua matrice culturale, alla sua natura, prima ancora che intorno alle sue caratteristiche economico-finanziarie, alla sua profondità o durata? Qual è il ruolo, quali gli scenari possibili e le opportunità, in tale contesto, per l'Europa? Queste, in estrema sintesi, le domande dalle quali intendiamo prendere le mosse, e alle quali infine ritorneremo, nel corso del presente lavoro¹.

* Vincenzo Moretti è responsabile della sezione Società, culture e innovazione alla Fondazione Giuseppe Di Vittorio e professore a contratto di Sociologia dell'organizzazione all'Università di Salerno.

¹ L'idea di questo articolo nasce da una conversazione con Rosario Strazzullo, con il quale ho condiviso la definizione dei punti chiave da sviluppare e dal quale ho ricevuto, nel cor-

Nel fare ciò ci ritroveremo a fare i conti, da molteplici punti di vista, con la necessità di forzare i concetti di qualità del lavoro, qualità dell'impresa, qualità dello sviluppo, allo scopo di ridefinire non solo il loro specifico senso e significato², ma anche l'ambito delle relazioni e delle reti di relazioni nelle quali tali concetti sono iscritti a partire, almeno, dall'affermazione del modello produttivo taylorista-fordista.

L'idea è che tale opera di ridefinizione possa rivelarsi particolarmente utile nella fase attuale, mentre viviamo con l'incertezza alle calcagna, vediamo messi in discussione riferimenti, modi di essere e di fare, stili di vita da lungo tempo consolidati, guardiamo con giustificato scetticismo ai tentativi della politica-nazione di recuperare terreno, nei casi più eroici egemonia, nei confronti dell'economia-mondo.

Con questo non intendiamo naturalmente in alcun modo sottovalutare, meno che mai negare, l'importanza dell'economia e delle sue leggi. Di più. A nostro avviso prendere sul serio, fino al limite della rottura, l'importanza di ciò che economico non è rappresenta, in questa ancor più che in altre fasi, un modo particolarmente efficace di dare valore al vocabolario dell'economia, alle sue parole, ai suoi concetti, alla sua capacità di prospettare soluzioni.

Sun Tzu, che di come funziona il mondo pare avesse una qualche esperienza, ha scritto che «una volta colte, le opportunità si moltiplicano»³. L'idea è che a questo tentativo di moltiplicare le opportunità valga la pena, con modestia, pazienza e lavoro, tentare di contribuire. Al di là della retorica, talvolta persino insopportabile, con la quale ci si riferisce alla crisi come a una sorta di incubatrice di opportunità. Con la ragionevole consapevolezza dell'importanza di non rinunciare a prospettare punti di vista ulteriori, a percorrere strade anche solo in parte inedite, a ricercare risposte in grado in vario modo di alimentare il discorso pubblico intorno a questi temi.

so delle settimane necessarie alla sua elaborazione e stesura, suggerimenti e osservazioni che si sono dimostrati, come sempre, per me preziosi. Devo insomma a Rosario ancora una volta molto, e rendergliene atto mi sembra davvero il minimo che si possa fare. Naturalmente, e anche questo è semplicemente un fatto, gli argomenti e le tesi qui presentate, compresi errori, omissioni e danni che sono comunque riuscito a fare, sono riconducibili esclusivamente alla mia responsabilità.

² Sull'importanza del concetto di *sensemaking* e sulla sua rilevanza nell'ambito dell'analisi sociologica e organizzativa, vedi Weick K.E. (1997), *Senso e significato nell'organizzazione*, Milano, Raffaello Cortina.

³ Sun Tzu (1990), *L'arte della guerra*, Roma, Ubaldini.

2. I cultori del genere lo ricorderanno. Erano gli anni trenta del secolo breve e Rodolfo De Angelis cantava «ma cos'è questa crisi [...] si lamenta l'impresario che il teatro più non va»⁴. Da tempo De Angelis non canta più, anche se la canzone ogni tanto torna in auge. Talvolta grazie alla nostalgia di un appassionato. Altre volte grazie all'interesse dell'industria discografica. Sta di fatto che «ma cos'è questa crisi» è diventata oggi la domanda *par excellence*. Quella che rimbalza di bocca in bocca. Di articolo in articolo. Di libro in libro. Non risparmia economisti e sociologi. Filosofi e, naturalmente, politici. Di ogni parte del mondo. Già. Cos'è questa crisi?

3. Per rispondere alla domanda diamo prima di tutto un po' di numeri. È il 30 marzo 2009 quando la Banca mondiale corregge al ribasso le stime del Fondo monetario internazionale, che aveva previsto una crescita globale per il 2009 dello 0,5 per cento; prevede che il commercio mondiale farà registrare, nel corso del 2009, la maggiore flessione degli ultimi 80 anni; annuncia che per la prima volta dalla fine della seconda guerra mondiale l'economia farà registrare una contrazione dell'1,7 per cento (-2,7 area euro; -2,4 Stati Uniti; -5,3 Giappone); segnala che bisognerà aspettare il 2010 perché la crescita torni di segno positivo (+2,3 per cento a livello mondiale, +0,9 area euro, +2,0 Stati Uniti, +1,5 Giappone, +4,4 nei paesi in via di sviluppo)⁵.

Il rallentamento della crescita non risparmierà neanche le economie in via di sviluppo dell'Asia Orientale e del Pacifico che, pur rimanendo la regione a più rapido sviluppo, grazie soprattutto allo stimolo di 587 miliardi di dollari della Cina (6,5 per cento l'incremento del Pil previsto per il 2009), farà registrare un'espansione del 5,3 a fronte del 6,7 previsto per quest'anno e dell'8,0 per cento fatto registrare nel 2008, con una riduzione sia delle esportazioni sia della domanda interna.

Ancora la stessa fonte sottolinea, nel suo rapporto sull'Asia Orientale e l'area del Pacifico, che «un ritorno a un'espansione più forte dell'economia in Cina l'anno prossimo dovrebbe aiutare a sostenere la crescita fra i paesi dell'Asia Orientale e dell'area del Pacifico [...] ma una ripresa sostenibile dipenderà alla fine dagli sviluppi delle economie avanzate. Ci sono

⁴ De Angelis R., *Ma cos'è questa crisi?*, Novara e Berlino, c1932.

⁵ World Bank, DEC Prospects Group (2009), *Global Economic Prospects 2009. Forecast Update*, 30 marzo.

sostanziali rischi al ribasso per la ripresa e la conseguente crescita nei paesi sviluppati»⁶.

In realtà non ci sono certezze neanche per i paesi orientali, e tra le incognite che pesano sul futuro prossimo venturo non manca l'impatto che la crisi avrà non solo sui paesi «vecchi», come il Giappone, ma anche su quelli «nuovi», come la Cina.

Continuiamo con i numeri per ricordare che secondo i dati resi pubblici dal Dipartimento del commercio statunitense, nel paese a stelle e strisce il prodotto interno lordo è diminuito del 6,2 per cento (a fronte del -5,5 previsto dagli analisti) nel quarto trimestre del 2008. Si tratta della flessione più marcata dal 1982, allorquando, nel corso del primo trimestre, si registrò una diminuzione del 6,4 per cento; tra le cause principali del crollo, lo stesso Dipartimento indica il declino della spesa dei consumatori, degli investimenti e delle esportazioni.

Per il Giappone è invece il ministro dell'Economia Kaoru Yosano a sottolineare che il -12,7 per cento fatto registrare dal Pil nel corso del trimestre ottobre-dicembre 2008 (il riferimento è in questo caso allo stesso periodo dell'anno precedente) fa di quella attuale la crisi più grave che attraversa il paese dal secondo dopoguerra.

Hans Timmer, direttore della Divisione Global Trends della Banca mondiale, ha osservato a propria volta che «se anche la crescita dovesse effettivamente girare al positivo nel 2010, i Pil rimarranno depressi, la pressione fiscale monterà e i livelli della disoccupazione cresceranno virtualmente in ogni paese almeno sino al 2011»⁷. Infine Justin Yfu Lin, capo economista della Banca mondiale, ha ricordato che «nel mondo in via di sviluppo osserviamo che la recessione sta colpendo duramente i più poveri, rendendoli più vulnerabili che mai a shock improvvisi, riducendo le loro opportunità e frustrando le loro speranze»⁸.

4. Come stanno rispondendo i diversi paesi alla crisi in atto? Quali sinergie si stanno determinando? Quali scelte prioritarie stanno facendo? La tabella che segue presenta una sintesi dei provvedimenti adottati così come sono emersi dal G20 che si è tenuto a Londra a inizio aprile 2009.

⁶ World Bank, DEC Prospects Group (2009), *op.cit.*

⁷ Fonte: Reuters.

⁸ Fonte: Reuters.

Tab. 1 - Pacchetti fiscali di stimolo per l'economia approntati dai paesi del G20 (valore in % sul Pil)

Paesi	Investimenti Val. ass. e % sul Pil	Periodo	Interventi	Interventi ulteriori
<i>Cina</i>	4mila Mld di yuan (\$ 586 Mld), il 13,3% del Pil 2008	2008 - 2010	37,5% per strade, ferrovia, acqua; 25% ricostruzione post-terremoto; 10% per alloggi; 9,25% per infrastrutture rurali; 9,25% per aggiornamenti economici; 5,25% per tutela ambientale; 3,75% per la salute e l'istruzione	Soddisfazione per l'impatto iniziale; sulla base dei risultati si deciderà se intervenire ulteriormente
<i>Corea del Sud</i>	69mila Mld di won (\$ 51,2 Mld), il 7,5% del Pil (17,7mila Mld di won ancora da approvare)	2008 - 2012	Agevolazioni fiscali e investimenti eco-sostenibili che secondo il governo dovrebbero nel corso dei prossimi anni creare più di 1,5 milioni di posti di lavoro	Non è chiaro come il governo intende muoversi
<i>Stati Uniti</i>	\$ 787 Mld, 5,5% del Pil	2009 - 2010	\$ 287 Mld di sgravi fiscali, \$ 500 Mld in progetti di spesa e di investimento per i programmi sociali	Per ora non sono previsti
<i>Russia</i>	\$ 61-62 Mld, 5,2-5,4% del Pil (solo in parte già approvato)	2009	Agevolazioni fiscali e prestiti subordinati per conto di banche	Misure di sostegno del settore bancario, garanzie statali per le imprese
<i>Germania</i>	81 Mld € (\$ 110 Mld), 3,25% del Pil, in due fasi (31 Mld €+ 50 Mld €)	2009 - 2010	Prima fase: prestiti fino a 15 Mld € per la banca per lo sviluppo; 3 Mld € per il rinnovamento delle strutture; 3 Mld € per progetti di infrastrutture; 2 Mld di investimenti per il trasporto; incentivi e detrazioni fiscali per auto e casa. Seconda fase: 18 Mld € in investimenti, 8,9 Mld € per sgravi fiscali; 1,5 Mld € per sostenere la domanda di automobili	Per ora non sono previsti

Tab. 1 - Segue

<i>Paesi</i>	<i>Investimenti Val. ass. e % sul Pil</i>	<i>Periodo</i>	<i>Interventi</i>	<i>Interventi ulteriori</i>
<i>Giappone</i>	15,4mila Mld di yen (\$ 154 Mld), 3,1% del Pil	2008 - 2010	Una serie di sovvenzioni, prestiti e altri stimoli	Per ora non sono previsti
<i>Canada</i>	40 Mld di dollari canadesi (\$ 33 Mld), 2,5% del Pil	2009 - 2010	Circa C \$ 12 Mld in infrastrutture, C \$ 10 Mld di misure fiscali, C \$ 18 Mld per la formazione dei lavoratori e l'edilizia sociale	Si, se necessario
<i>Australia</i>	52 Mld di dollari australiani (\$ 37 Mld), 3,3% del Pil	2008 - 2010	Sostegno all'occupazione nel settore auto e sviluppo di veicoli eco compatibili; infrastrutture, scuole, alloggi; sostegno alle famiglie a basso reddito, anziani, poveri, acquisto prima casa	Per ora non sono previsti
<i>Turchia</i>	17 Mld di lire turche (\$ 10,28 Mld), 1,5% del Pil	2009	Investimenti nelle infrastrutture, sovvenzioni all'esportazione, sostegno all'occupazione	
<i>Francia</i>	26 Mld € (\$ 35 Mld), 1,3% del Pil	2009	La maggior parte in progetti di investimento pubblico (1 miliardo € per il settore automobilistico, 1,8 Mld € per l'edilizia)	6 Mld € in prestiti ai costruttori di automobili Psa Peugeot Citroen e Renault; 6 Mld € per un Fondo di investimento strategico (Fsi)
<i>Indonesia</i>	73,3mila Mld di rupie indonesiane (\$ 6 Mld), 1,3% del Pil	2009	Agevolazioni fiscali, investimenti in infrastrutture, sostegno domanda interna e occupazione	Per ora non sono previsti

Tab. 1 - Segue

<i>Paesi</i>	<i>Investimenti</i> <i>Val. ass. e % sul Pil</i>	<i>Periodo</i>	<i>Interventi</i>	<i>Interventi ulteriori</i>
<i>Gran Bretagna</i>	20 Mld di sterline (\$ 29 Mld), oltre l'1 per cento del Pil	2008 - 2010	Riduzione delle imposte sulla vendita; 3 Mld di sterline extra di capitale di spesa	Atressi nel budget di aprile
<i>Italia</i>	7 Mld € (\$ 10 Mld), 0,4% del Pil	2009	Agevolazioni fiscali; per le famiglie più povere e le imprese; incentivi fiscali per acquistare auto, elettrodomestici, mobili	Per ora non sono previsti
<i>India</i>	\$ 4 Mld in due pacchetti, 0,4 per cento del Pil		Rilancio della domanda interna, infrastrutture urbane, esportazioni	Riduzione della tassazione alle imprese e delle aliquote fiscali Probabili nuovi interventi dopo le elezioni
<i>Arabia Saudita</i>	Nessun pacchetto ufficiale. Il più grande esportatore di petrolio del mondo si ritiene meno colpito dalla crisi globale		Il Fondo statale di investimento pubblico esteso da 15 a 20 anni; credito per \$ 2,67 Mld € senza interessi per i cittadini a basso reddito	
<i>Brasile</i>	Il governo ha aumentato la spesa per il suo programma di investimenti da 142,1 Mld di Reais brasiliani (\$ 64 Mld) a 646 Mld di Reais brasiliani (\$ 289 Mld) fino al 2010	2007 - 2010	Settore auto, esportazioni, costruzioni e infrastrutture	Programma per costruire 1 milione di abitazioni per i poveri; probabile estensione delle agevolazioni fiscali già previste per il settore auto

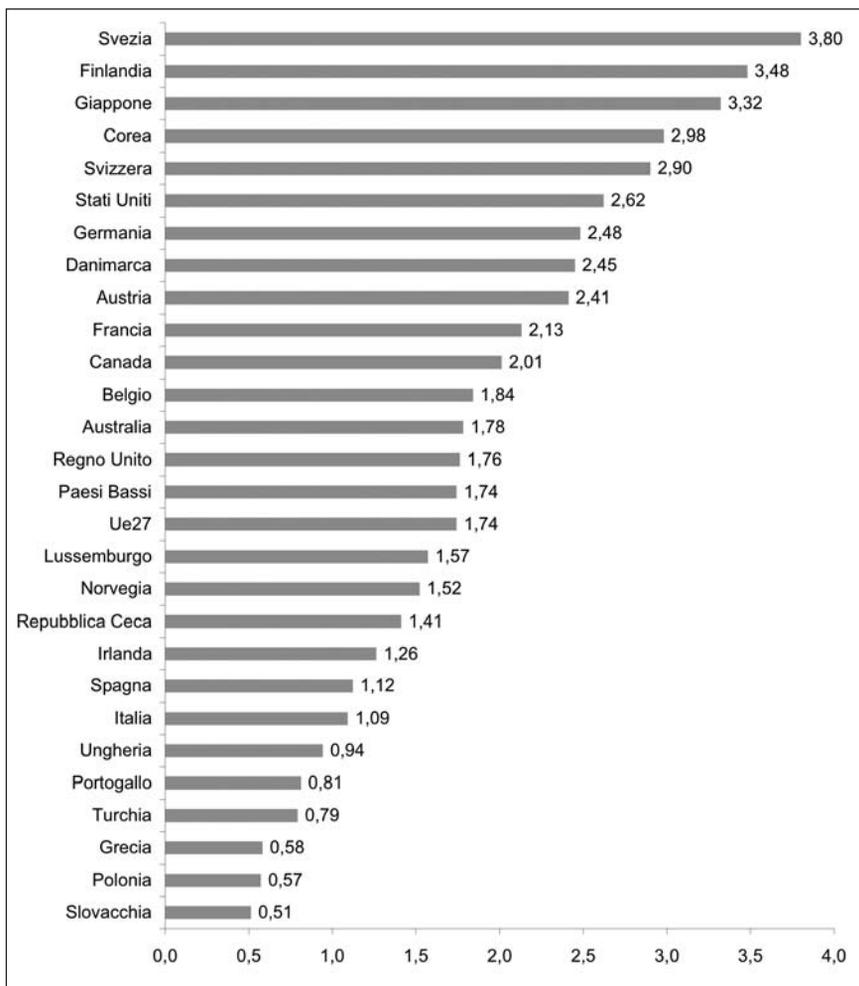
Tab. 1 - Segue

<i>Paesi</i>	<i>Investimenti Val. ass. e % sul Pil</i>	<i>Periodo</i>	<i>Interventi</i>	<i>Interventi ulteriori</i>
<i>Messico</i>	Il Congresso ha approvato un disavanzo di bilancio di 1,8% del Pil per il 2009 per dare impulso alla crescita	2009	Strade, istruzione, una raffineria di petrolio e benefici sanitari temporanei per i disoccupati. Congelati o ridotti i prezzi dell'energia	
<i>Argentina</i>	\$ 30 Mld	2008 - 2010	Infrastrutture e progetti di energia, sgravi fiscali e prestiti al consumo (dalle automobili agli elettrodomestici)	
<i>Sud Africa</i>	787 Mld di rand (\$ 84 Mld) nell'ambito del programma per la Coppa del Mondo di calcio	2009 - 2012	Infrastrutture	Il governo sta valutando pacchetti di aiuti per le imprese da finanziare attraverso agenzie finanziarie gestite dallo Stato

Fonte: Nostra elaborazione su dati Reuters.

5. Naturalmente non c'è solo la crisi. Nel senso che non tutto si spiega con la crisi, che non tutti alla crisi ci sono arrivati allo stesso modo e, soprattutto, che dalla crisi non tutti usciranno allo stesso modo. Un dato per tutti, quello che si riferisce alla spesa per ricerca & sviluppo in Europa e nei paesi Ocse in percentuale sul Pil.

Fig. 1 - Spesa per R&S in Europa e nei paesi Ocse - Anno 2005 (in percentuale del Pil)



Fonte: Ocse, *Main Science and Technology Indicators*, n. 1, Parigi, 2008.

Nel Rapporto Outlook 2008⁹ ancora l'Ocse, constatato che i modelli globali della scienza, della tecnologia e dell'innovazione stanno cambiando rapidamente, ha cercato di rispondere, con l'ausilio dei dati e degli indicatori più recenti (performance della scienza e dell'innovazione; tendenze della scienza a livello nazionale; politiche della tecnologia e dell'innovazione; pratiche per valutare gli impatti socioeconomici della ricerca pubblica ecc.), a domande come: «Quali passi stanno compiendo i paesi per aumentare le capacità nel settore della scienza, della tecnologia e dell'innovazione? Qual è il contributo della scienza e dell'innovazione alla crescita e agli obiettivi sociali?».

Rilevato che la crescita dell'economia mondiale, ovviamente nella fase precedente a quella attuale, ha favorito gli investimenti in scienza, tecnologia, innovazione, il rapporto mette sotto osservazione le principali linee di tendenza nei paesi Ocse e in alcuni altri importanti paesi non membri, in particolare Brasile, Cile, Cina, Israele, Russia e Sud Africa ed evidenzia, in maniera a nostro avviso niente affatto banale, le tendenze in atto nella distribuzione globale delle attività di ricerca & sviluppo.

«La spesa interna lorda in ricerca & sviluppo della Cina ha raggiunto 86,8 miliardi di dollari nel 2006, dopo essere cresciuta a un ritmo annuo del 19 per cento in termini reali dal 2001 al 2006. Gli investimenti in ricerca & sviluppo nel Sud Africa sono aumentati da 1,6 miliardi di dollari nel 1997 a 3,7 miliardi di dollari nel 2005. La Russia ha registrato una crescita della spesa da 9 miliardi di dollari nel 1996 a 20 miliardi nel 2006, l'India ha raggiunto 23,7 miliardi di dollari nel 2004. Di conseguenza, le economie dei paesi non membri sono all'origine di una rapida crescita della quota mondiale degli investimenti in ricerca & sviluppo – un tasso di crescita dell'8,4 per cento nel 2005, rispetto a un tasso dell'11,7 nel 1996. Il ruolo crescente dei suddetti paesi nell'economia globale spiega in parte tale cambiamento, ma anche la crescente intensità dei loro investimenti in ricerca & sviluppo in rapporto al Pil, in particolare in Cina. Nel 2005, le quote globali della spesa totale in ricerca & sviluppo nelle tre principali regioni Ocse erano di circa il 35 per cento per gli Stati Uniti, il 24 per l'Unione Europea a 27 e il 14 per il Giappone. Mentre il Giappone ha mantenuto la sua quota globale dal 2000, gli Stati Uniti

⁹ Vedi a questo proposito Oecd Science (2008), *Technology and Industry Outlook 2008*, Parigi, Oecd.

hanno perso più di 3 punti percentuali a causa di una crescita molto lenta della spesa in ricerca & sviluppo delle imprese e la quota dell'Unione Europea è diminuita di 2 punti percentuali»¹⁰.

Guardando agli stessi dati da un ulteriore punto di vista è possibile constatare che:

- al 2005 la quota percentuale della spesa totale in ricerca & sviluppo negli Stati Uniti, nell'Unione Europea a 27 e in Giappone è del 73 per cento (rispettivamente 35, 24 e 14 per cento), oltre il 5 per cento in meno del 2000, a seguito della diminuzione delle quote di Stati Uniti (oltre il 3 per cento) e Unione Europea (2 per cento);

- dal 1995 al 2005 sono scese le percentuali sul totale degli articoli scientifici pubblicati dall'Europa a 27 (dal 34,7 al 33,1), dagli Stati Uniti (dal 34,2 al 28,9), dal Giappone (dall'8,3 al 7,8) e dalla Russia (dal 3,3 al 2), mentre di converso sono aumentate quelle della Cina (dall'1,6 al 5,9), dell'India (dall'1,7 al 2,1), del Brasile (dallo 0,6 all'1,4);

- per quanto riguarda invece la percentuale sul totale dei brevetti *triadici* (depositati negli Stati Uniti, in Europa e nel resto del mondo), negli stessi anni la Russia è scesa dallo 0,14 allo 0,12 per cento, mentre il Giappone è salito dal 26,84 al 28,96 per cento, il Brasile dallo 0,04 allo 0,11 e l'India dallo 0,03 allo 0,69 per cento;

- nell'Unione Europea a 27, l'intensità della spesa in ricerca & sviluppo delle imprese è cresciuta dal 1996 al 2006 dell'1,11 per cento del Pil, cosicché l'Unione non sarà in grado di soddisfare il suo target di spesa in ricerca & sviluppo delle imprese del 2 per cento del Pil entro il 2010;

- negli Stati Uniti l'intensità della ricerca & sviluppo del settore privato si è attestata all'1,84 per cento del Pil nel 2006, rispetto al 2,05 nel 2000, mentre il Giappone ha registrato un nuovo picco attestandosi al 2,62 per cento;

- in Cina il rapporto della spesa in ricerca & sviluppo delle imprese rispetto al Pil è aumentato rapidamente, in particolare dal 2000, raggiungendo oggi quasi l'intensità dell'Unione Europea, con un tasso dell'1,02 per cento rispetto al Pil.

Ancora numeri. La cui lettura suggerisce almeno tre considerazioni e una domanda. Le tre considerazioni possono essere così sintetizzate:

¹⁰ *Ibidem.*

- tra i paesi «forti» dell'area Ocse chi resiste meglio è il Giappone, non a caso è quello che ha fatto degli investimenti in ricerca & sviluppo l'asse strategico fondamentale del proprio modello di sviluppo;
- tra i paesi «emergenti» non ci sono solo Cina e India, ma anche, naturalmente con un'incidenza significativamente diversa, paesi come Brasile e Sud Africa;
- al di là della sua rilevanza strategica, che è sempre più semplicemente un fatto, la Cina, come già l'India, è destinata a svolgere un ruolo sempre più da protagonista nell'ambito della ricerca e dello sviluppo tecnologico a livello mondiale.

Infine la domanda: se il Giappone rappresenta più o meno il 14 per cento della spesa, l'8 per cento degli articoli scientifici e il 30 per cento dei brevetti, quale potrà essere l'impatto di un paese come la Cina, con una spesa interna lorda in ricerca & sviluppo cresciuta dal 2001 al 2006 del 19 per cento all'anno in termini reali?

6. Fin qui i numeri. O, meglio, i numeri che, tra i tanti disponibili, abbiamo scelto per dare conto di una crisi che presenta da molteplici punti di vista caratteri inediti. È una crisi senza precedenti non solo per l'impatto, pure così profondo, che ha sulle economie, sulle opportunità, sulle condizioni materiali di vita delle donne e degli uomini di ogni parte del pianeta, ma anche, soprattutto, per le modalità con le quali di essa prendiamo coscienza (siamo indotti a prendere coscienza?), per i modi in cui la comprendiamo e in cui di essa facciamo esperienza. Di questi aspetti ci occuperemo adesso, riferendoci in particolare alla possibilità di leggere la crisi come un *major event* potenzialmente in grado, in quanto tale, di determinare un cambiamento di paradigma. Come pretendono la tradizione e il buon senso, sarà bene partire dalla definizione dei contesti e dunque dei significati con i quali ci riferiremo a tali concetti.

7. È Jacques Derrida, a valle dell'attacco alle Twin Towers, a sottolineare la necessità, a fronte di eventi che determinano una cesura netta con la fase precedente e prospettano ciò che prima era inimmaginabile, di non cedere alle tentazioni schematizzanti, riduttive, semplificanti. «L'evento è ciò che accade e che, accadendo, giunge a sorprendermi, a sorprendere e a sospendere la comprensione: l'evento è, in primo luogo, ciò che in primo luogo io non comprendo. Ancor meglio, l'evento è in primo luogo il fatto

che io non comprenda»¹¹. E ancora: «Benché la parola *major* sottolinei l'altezza e la scala, la valutazione non può essere puramente quantitativa, che si tratti della dimensione delle Torri, del territorio preso di mira o del numero delle vittime, o anche del Pil, della domanda, delle esportazioni»¹².

Di un evento possiamo fare esperienza ma non giungere alla sua piena comprensione, aggiunge Derrida citando Schmitt, e la sua drammaticità non sta tanto in ciò che è accaduto ma in ciò che esso ci ricorda potrebbe accadere in futuro. «La crisi mantiene la ferita aperta sull'avvenire, non soltanto nel passato; è l'avvenire che determina l'inappropriabilità dell'evento, non sono né il presente né il passato¹³; [...] il trauma è prodotto dall'avvenire, dalla minaccia del peggio a venire»¹⁴.

L'incombenza sul futuro. L'incubo che ritorna. Prodotto nel caso specifico non più dal terrorismo, ma dalla crisi economica globale, non dal nemico esterno, ma dal cuore stesso del sistema. Un incubo per questo ancora più minaccioso, imprevedibile, sconvolgente.

Cosa vuol dire nel nostro contesto non cedere alle tentazioni schematizzanti, riduttive, semplificanti? In quali modi ciò può essere connesso alla necessità di definire strategie comuni, assumere decisioni concertate, individuare soluzioni in grado di invertire la tendenza? Alla possibilità che i summit dei capi di governo, l'impegno delle autorità economiche e monetarie, le iniziative delle forze sociali rispondano non solo alle logiche del grande circo mediatico ma anche al bisogno di dare risposte efficaci alla crisi?

Difficile dirlo, per molte ragioni. Perché la crisi è profonda e oltremodo complesse sono le soluzioni che a essa è possibile dare. Perché si fa sempre più netta l'impressione di combattere contro «una realtà che esiste in relazione a un passato in via di estinzione e che perde significato di fronte a un futuro che le sfugge»¹⁵, come per altri versi suggerisce la ricerca ossessiva, spesso fuorviante, di segnali che in qualche modo consentano di gridare al mondo che il peggio è alle spalle. Perché si fa fatica a prendere atto che non si può fare a meno di cambiare le categorie di pensiero, i concetti cui sia-

¹¹ Borradori G. (2003), *Filosofia del terrore, dialoghi con Jürgen Habermas e Jacques Derrida*, Roma-Bari, Laterza, p. 96.

¹² *Ibidem*, p. 99 (il corsivo è mio).

¹³ *Ibidem*, p. 104.

¹⁴ *Ibidem*, p. 105.

¹⁵ *Ibidem*, p. 116.

mo abituati, quando essi non si mostrano più in grado di interpretare il presente e, ancora di più, il futuro.

È un destino cui non si sfugge. Anche quando le parole in questione sono «sviluppo», «modernità», «benessere», «lavoro», «mondializzazione» e via discorrendo. Se è vero che esiste una connessione forte tra la necessità di reinterpretare i concetti e le categorie di pensiero prodotte dall'Illuminismo per la modernità e la possibilità che il cielo sopra Wall Street ritorni a volgere al sereno, occorre che tale connessione sia esplicitata. Si tratta naturalmente di un compito che travalica gli scopi e le possibilità del presente lavoro, ma ciò non impedisce certo di contribuire con il proprio mattone alla costruzione della casa comune. Come? Ad esempio spariogliando le carte. Volgendo lo sguardo verso prospettive inedite. Facendosi guidare certo dal rigore ma, assieme a esso, dalla serena consapevolezza che i pensieri si pagano così, con il coraggio¹⁶.

8. Si deve a Thomas Khun l'idea che «quando i paradigmi mutano, si verificano di solito importanti cambiamenti nei criteri che determinano la legittimità sia dei problemi che delle soluzioni proposte»¹⁷; che «le discussioni su paradigmi implicano sempre la stessa questione: quali problemi è più importante risolvere?»¹⁸; che «entro il nuovo paradigma, i vecchi termini, concetti ed esperimenti entrano in nuove relazioni tra di loro»¹⁹. Mentre è stato Herbert Butterfield a evidenziare che «di tutte le forme di attività mentale la più difficile da indurre [...] è l'arte di adoperare la stessa manciata di dati di prima, ma situarli in un nuovo sistema di relazioni reciproche fornendo loro una diversa struttura portante; il che significa praticamente ripensarci su»²⁰.

9. Fin qui Derrida, Khun, Butterfield. Da qui tre ulteriori domande:

- la crisi presenta caratteri tali da giustificare la definizione di *major event*?

¹⁶ Il riferimento è naturalmente al motto del grande Ludwig Wittgenstein: «Si potrebbe fissare il prezzo dei pensieri. Alcuni costano molto, altri poco. E con cosa si pagano i pensieri? Io credo così: con il coraggio».

¹⁷ Khun T. (1962), *L'importanza delle rivoluzioni scientifiche*, Torino, Einaudi, p. 138.

¹⁸ *Ibidem*, p. 138.

¹⁹ *Ibidem*, p. 180.

²⁰ Butterfield H. (1949), *The Origins of Moderne Sciences, 1300-1800*, Londra, G. Bell & Sons, p. 1, citato in Merton R.K., Barber E.G. (2002), *Viaggi e avventure della Serendipity*, Bologna, Il Mulino.

- a quali condizioni essa può essere l'occasione per affermare un nuovo paradigma della crescita, della coesione, della *governance* a livello mondiale?
- le classi dirigenti dei diversi paesi posseggono, in termini di visioni, strategie, volontà di riforma, convergenza di interessi, le risorse sufficienti per fronteggiare la nuova situazione?

Ancora una volta domande difficili, ambigue, ineludibili. Difficili come la possibilità di scrutare i segni del tempo, di cogliere i *signa prognostica*, di essere esploratori in un mondo che cambia sempre più incessantemente, nel quale si fa sempre più fatica a comprendere chi siamo e cosa per noi effettivamente vale. Ambigue come il fatto che nell'agenda di governi e autorità monetarie sembrano tornati in auge approcci e concetti che parevano, ancora fino a pochi mesi fa, inesorabilmente finiti «infra la spazzatura della storia». Finalmente? O fino a quando? Ineludibili come la necessità di assegnare la priorità alla qualità del processo di innovazione, all'attivazione di riforme che abbiano un respiro e dunque un impatto di lungo piuttosto che di breve termine.

Non è tempo di tatticismi; ancora una volta, di questa crisi occorre comprendere la matrice culturale, la natura vera, il senso e significato più profondo, se si vuole evitare che ogni vittoria si dimostri una vittoria di Pirro, che ogni sconfitta lasci dietro di sé sempre più macerie. Non è impossibile. Né si tratta di partire da zero.

Basti ricordare Lisbona 2000. O che nel 2001, nelle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma, viene proposto di inserire «la qualità del lavoro» tra gli obiettivi prioritari della Strategia europea per l'occupazione. O anche che da lì a poco il messaggio destinato a rappresentare la nuova fase diventerà «*more and better jobs*». O che ancora nel 2001 viene pubblicato il Libro Verde *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, che propone di investire nella qualità del lavoro per accrescere la produttività. O infine, con un salto verso gli anni più vicini a noi, che nel gennaio 2007, in occasione dell'incontro tenuto a Berlino tra i ministri del Lavoro e degli affari sociali di Germania, Portogallo e Slovenia, la Commissione europea, la Piattaforma sociale e il Parlamento europeo, la Ces chiede ai ministri del Lavoro di promuovere miglior occupazione e di contrastare la crescita del lavoro precario in Europa, anziché cercare di imporre la flessibilità a scapito della sicurezza dell'impiego e delle condizioni di lavoro.

Questa la sostanza della presa di posizione della Ces: «Apprezzando la decisione della presidenza tedesca di affrontare la questione urgente della qua-

lità del lavoro in Europa, i sindacati europei si sono dichiarati disponibili a partecipare al dibattito sulla *flexicurity*, ma solo se al centro del dibattito è posta la questione del lavoro sicuro e di qualità. Secondo la Ces, infatti, la *flexicurity* deve portare benefici sia ai lavoratori sia alle imprese. I dati europei indicano un aumento del lavoro parziale e a tempo determinato, milioni di lavoratori part-time che non riescono a trovare un lavoro a tempo pieno, la maggior parte dei giovani è costretta ad accettare contratti di breve durata. Per questo la Ces ritiene che i responsabili politici europei devono tener conto del fatto che l'80 per cento dei lavoratori considera la sicurezza dell'impiego come l'elemento più importante del lavoro di qualità. Inoltre, i sindacati europei hanno espresso la loro preoccupazione per un dibattito sul Libro Verde oscurato dal problema della *flexicurity* che si concentra principalmente sulla diminuzione delle regole, cosa che crea una 'giungla' di contratti di lavoro e facilita i licenziamenti, anziché migliorare le condizioni di lavoro. I sindacati europei chiedono invece che contratti standard e protezione del lavoro restino la regola»²¹.

Si potrebbe continuare ancora. Almeno fino alla campagna *Decent work, a better worlds starts here* dell'International Labour Organization che dichiara, attraverso il suo direttore generale Juan Somavia, di avere oggi lo scopo primario di promuovere opportunità per donne e uomini, e ottenere un lavoro decente e produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto della dignità umana. «Il futuro che la gente vuole nell'economia globale è che essa offra opportunità di lavoro decente, nel quadro di uno sviluppo sostenibile. Nel rinnovamento tecnologico, politico, sociale e culturale in atto i desideri della gente sono rimasti gli stessi, il rapporto con il lavoro non è cambiato. Ciò che interessa di più alla gente è un lavoro che consenta di mantenere un livello di vita dignitoso, che consenta di istruire i figli, di essere riconosciuti e rispettati per il proprio lavoro, di ricevere una pensione quando è il momento. Il lavoro decente è la pietra angolare di una società stabile»²².

10. Il tema qualità del lavoro, fin qui declinato, per molte e comprensibili ragioni, soprattutto in termini di stabilità, di dignità, di sicurezza del

²¹ Euronote (2007), Strumento di informazione sociale europea realizzato da Cgil-Cisl-Uil Lombardia con Apice, inserto n. 45, Libro Verde Lavoro, *Obiettivo «flexicurity»: come conciliare flessibilità e sicurezza.*

²² A questo proposito, vedi www.ilo.org

posto di lavoro, merita di essere approfondito anche da un ulteriore punto di vista, quello che in vario modo pone l'accento sul nesso esistente tra qualità del lavoro, modelli organizzativi, contenuti della prestazione lavorativa, professionalità, competitività dell'impresa. È proprio nelle relazioni esistenti tra qualità del lavoro, qualità dell'impresa e qualità della crescita che va ricercata la chiave per pensare, interpretare e, se così si può dire, utilizzare la crisi come evento che porta con sé la possibilità, ha in sé la forza, del cambiamento di fase, dell'affermazione di un nuovo paradigma.

L'idea, semplice ma niente affatto banale, è che a fare la qualità delle organizzazioni e dei sistemi e dei processi di cui esse fanno parte sono prima di tutto le persone, e che dunque un fattore decisivo di successo sta nella capacità di coinvolgere i soggetti che vi partecipano e che per questa via apprendono principi, norme, pratiche che con il tempo si sedimentano e diventano parte della loro cultura organizzativa. È attraverso l'operatività quotidiana del sistema che le persone, con l'ausilio di tecnologie, documenti, materiali, flussi produttivi, interventi formativi, rinegoziano nella pratica lavorativa il significato di un sistema imposto, lo reinterpretano, lo trasformano, lo traducono in azioni e pensieri che sono essi stessi parte del fare qualità.

Da un ulteriore, complementare punto di vista, l'idea è che occorra provare a ripensarci su. Nel senso, suggeritoci come abbiamo visto da Herbert Butterfield, di «fornire una diversa struttura portante», di ricollocare in «un nuovo sistema di relazioni reciproche» le parole, le idee, i concetti della crescita prossima ventura. Necessariamente non tutti i concetti. Nemmeno per forza tutti quelli più importanti. Semplicemente quelli che ci appaiono più rilevanti dallo specifico punto di vista di persone, come noi, che la lotteria della vita ha portato a vivere in un pezzetto di mondo chiamato Europa e l'evidenza dei fatti ha portato a comprendere che l'autosufficienza non è più, se mai lo è stata, di questo mondo e che la mondializzazione porta con sé necessariamente conseguenze tanto positive quanto negative.

La scommessa è che l'alternativa alla società liquida, insicura, incerta, possa essere la società leggera. Leggera perché basata sulla conoscenza. Sui saperi. Sulle idee. Sulla capacità di competere e di collaborare. Sulle relazioni. In un mondo che sappiamo diminuito anche da una sola zolla in qualunque posto portata via dall'onda del mare, come se un promontorio fosse stato al

suo posto, o una magione amica, o la nostra stessa casa²³. Proprio così. La società mondializzata è prima di tutto la società delle relazioni. Il nostro viaggio alla ricerca del paradigma che verrà continua non a caso con l'Europa. L'Europa che c'è. E quella che ancora non c'è e forse dovrebbe cominciare a esserci.

11. Difficile dire di Europa senza dire Altiero Spinelli, delle sue battaglie per sottrarre la democrazia alle ricorrenti tentazioni autoritarie dei diversi nazionalismi. Stati nazionali che accettano di cedere parte della loro sovranità e cittadini europei che scelgono di partecipare attivamente alla definizione di una Costituzione che stabilisca le modalità e i compiti della nuova unione fra Stati: questo il filo conduttore della sua azione politica, quella che lo porterà, nell'agosto 1943, a fondare a Milano il Movimento Federalista Europeo e quarant'anni dopo, il 14 settembre 1983, a pronunciare al Parlamento europeo il celebre discorso nel quale cita *Il vecchio e il mare* di Hemingway²⁴ e invita i suoi colleghi a vigilare affinché il grosso pesce catturato, il progetto di Trattato di Unione Europea, non finisca preda degli squali.

Ma si può dire di Europa anche a partire dalla domanda di Anthony D. Smith: "Senza memorie e significati condivisi, senza simboli e miti comuni, senza santuari, cerimonie e monumenti – a parte gli amari promemoria delle guerre e degli olocausti recenti – chi si sentirà europeo nel profondo del suo essere, chi si sacrificherà di sua volontà per un ideale così astratto? In breve, chi morirà per l'Europa?". O anche dalla riflessione di Jürgen Habermas: «Se ammettiamo che questa forma artificiale di solidarietà tra estranei [quella che negli stati europei dell'Ottocento aveva portato gradualmente alla formazione della coscienza nazionale e della solidarietà civica, n.d.a.] è nata da una spinta astrattiva (*abstraktionschub*) che – con rilevanti effetti storici – ha già trasformato, nel passato, la coscienza locale e dinastica in una coscienza nazionale e democratica, allora possiamo anche chiederci perché mai questo processo di apprendimento non dovrebbe poter superare i confini della nazione»²⁵, perché non possa, in altri termini, in una differente fase storica, reiterarsi, proiettarsi, evolvere verso

²³ Il riferimento è naturalmente a John Donne e ai celeberrimi versi contenuti in *Meditation XVII*.

²⁴ Hemingway E. (1998), *Il vecchio e il mare*, Milano, Mondadori.

²⁵ Smith A.D. (2000), *Nazioni e nazionalismo nell'era globale*, Trieste, Asterios.

la formazione di una coscienza democratica europea. O ancora dalla determinazione di Federico Chabod che a cavallo del 1943-1944, a Milano, nel corso delle sue lezioni all'Università Statale²⁶, spiega agli studenti che il concetto di nazione non è statico, che si è evoluto nel tempo e, come di consueto, lo fa con ricchezza di argomenti, ricordando Dante e la sua «piccola nazione» fiorentina, insistendo sulle connessioni, i contrasti, ma anche i punti di equilibrio esistenti tra il divenire storico della coscienza europea e l'affermazione del concetto di nazione, evidenziando come la nazione non sia l'entità suprema, la meta finale, ma solo una parte, per quanto importante, di un più vasto paesaggio che comprende l'Europa e l'umanità tutta. O infine dall'idea di Derrida che «da una parte, l'identità europea non può disperdersi [...]. Non può e non deve disperdersi in una polvere di province, in una molteplicità di idiomi giustapposti o di piccoli nazionalismi gelosi e intraducibili. Non può né deve rinunciare a luoghi di grande circolazione, ai grandi flussi di traduzione e comunicazione, dunque di mediatizzazione. Ma, d'altra parte, non può né deve accettare la capitale di un'autorità centralizzatrice che, tramite apparati culturali trans europei [...] la controllerebbe e la standardizzerebbe»²⁷.

Tante idee per definire un'Europa fatta in realtà di un complicato mix di sentimenti, appartenenza, etica, riconoscimento, responsabilità, solidarietà, interessi; che rappresenta un terreno importante di riflessione, di discussione, di confronto, di scelta, per filosofi e intellettuali, governi e partiti, classi dirigenti e burocrazie, opinioni pubbliche; le cui scelte incidono sulle concrete condizioni di vita e di lavoro di centinaia di milioni di cittadini, sulle loro aspirazioni e sentimenti, sui loro modi di essere persone titolari di diritti oltre che garanti dei diritti degli altri.

Un'Europa al bivio. Con alle spalle, come sottolinea ancora Habermas, la cosiddetta età dell'oro, quella che sotto il controllo delle nazioni aveva contraddistinto il secondo dopoguerra, dato legittimità allo Stato democratico inteso come strumento di autopianificazione della società attraverso procedure di carattere deliberativo, reso possibile la costruzione e il radicamento degli Stati sociali in Europa; davanti a sé gli stenti di una dimensione politica sovranazionale che fatica a vedere la luce, che ha bisogno di tempi lunghi

²⁶ Vedi Chabod F. (1999), *Storia dell'idea di nazione*, Roma-Bari, Laterza.

²⁷ Derrida J. (1994), *L'altro capo. Memorie, risposte e responsabilità*, in Derrida J., *Oggi l'Europa. L'altro capo*, seguito da *La democrazia aggiornata*, Milano, Garzanti, p. 30.

per consolidarsi e diventare punto di approdo condiviso per le popolazioni europee, in particolare in una fase di «allargamento» dei suoi confini²⁸.

Al di là del bivio, la necessità di interrompere il circolo vizioso che si è venuto a determinare, di evitare la deriva di una struttura centralizzata e burocratica fatta a immagine e somiglianza degli stati nazionali.

Come sottolinea ancora Habermas, citando Streeck, se è vero che «il futuro della politica sociale europea dipende non tanto dal bisogno che il mercato ha di istituzionalizzarsi quanto dalla capacità del sistema politico Europa di trovare le risorse politiche necessarie a imporre obblighi redistributivi ai partecipanti forti del mercato»²⁹, è altrettanto vero che «affinché possa entrare efficacemente in azione una politica europea integrata su più livelli, occorre che i cittadini d'Europa – inizialmente contrassegnati solo da un passaporto comune – imparino a riconoscersi reciprocamente come appartenenti a una stessa comunità politica, al di là dei loro confini nazionali»³⁰.

Come farlo? È realistica l'idea di mettere a valore le specificità che caratterizzano il processo di costituzione dell'Europa per costruire, assieme alla cittadinanza incardinata sul concetto e nei confini della nazione, una cittadinanza fondata su una comune lealtà civile, su una comune condivisione di diritti, su una comune apertura verso i diritti e i valori dell'altro? C'è davvero lo spazio, tra la mera, generica, comune appartenenza a una collettività nazionale, culturale, economica e l'astratto, difensivo, formale, riconoscimento dell'universalità dei diritti dell'uomo, per un'idea di identità che «sappia guardare lontano, costruire un processo di civilizzazione centrato sull'intelligenza collettiva, instaurare una forma di democrazia che accompagni il ritmo e la diversità della società contemporanea [...]. Una forma di democrazia che faccia ritrovare la vitalità dell'invenzione, del pensiero collettivo, una nuova cittadinanza?»³¹.

A nostro avviso, l'idea di un'Europa a venire nella quale ciascuna persona possa sentirsi titolare di più appartenenze potrebbe essere una buona risposta alle domande difficili. Helmut Kohl, nell'introduzione a un

²⁸ Vedi Borradori G. (2003), *op.cit.*

²⁹ Streeck W. (1998), *Vom Binnenmarkt zum Bundesstaat? Überlegungen zur Politischen Ökonomie der Europäischen Sozialpolitik*, in Leibfried St., Pierson P. (a cura di), *Standort Europa. Europäische Sozialpolitik*, Francoforte sul Meno, p. 391; citato in Habermas J. (1999), *La costellazione postnazionale*, Milano, Feltrinelli, p. 82.

³⁰ Habermas J. (1999), *op.cit.*, p. 83.

³¹ Authier M., Lévy P. (2000), *Gli alberi di conoscenza*, Milano, Feltrinelli.

volume pubblicato qualche anno fa³² ricorda che «quando gli statisti che vengono presentati in questo libro presero le responsabilità dei loro rispettivi governi, l'Europa aveva appena vissuto gli avvenimenti della sua guerra più crudele, il momento più acuto della follia nazionalista e dell'ideologia razzista con la più radicale ostilità tra i popoli. Le ferite bruciavano ancora. La cortina di ferro formava una nuova separazione al centro dell'Europa. C'era il grave pericolo che le idee per una durevole unione delle nazioni europee fossero messe da parte e poi definitivamente abbandonate. In questa situazione Robert Schuman, Konrad Adenauer e Alcide De Gasperi ebbero il coraggio non solo di intraprendere i passi concreti che erano necessari per stabilizzare i loro paesi in vista di un lavoro in comune, ma di porsi al servizio di una meta incredibile e ambiziosa che andava ben oltre: la meta di un'Europa stabilmente unita in economia e nella politica, che col tempo doveva comprendere anche la parte centrale ed orientale del continente».

L'accento torna dunque ancora una volta sull'importanza del coraggio. Il coraggio, ad esempio, di pensare l'Europa come soggetto responsabilmente capace di districarsi tra la moltitudine di storie che costituiscono il suo passato, il suo presente, il suo futuro, e di reinventarne le relazioni. L'Europa come rete pluralista di Stati, popoli, libere associazioni, individui, capace in quanto tale di favorire il dialogo civile, di affermare un'idea di cittadinanza plurale e multipla nella quale la solidarietà è una nuova dimensione della rappresentanza. Un'Europa ancora una volta in grado di dare un contributo importante alla ricostruzione di un comune spazio pubblico, di una comune lealtà civile.

Si tratta di un'idea di Europa che forse avrebbe più appeal anche tra i giovani, che sono, grazie ai miti del cinema, della scrittura, della musica, ma anche grazie a ciò che indossano, guardano, mangiano, naturalmente orientati a pensare e vivere in una dimensione sovranazionale e universalistica che oggi è senza interfaccia, collegamento, collante nell'ambito dello spazio pubblico.

Difficile? Certo. Ma non più di quanto sia stato difficile al tempo di Altiero Spinelli, di Federico Chabod, di Robert Schuman, di Konrad Ade-

³² Audisio G., Chiara A. (1999), *I fondatori dell'Europa unita secondo il progetto di Jean Monnet. Robert Schuman, Konrad Adenauer, Alcide De Gasperi*, introduzioni di Helmut Kohl e Romano Prodi, Torino, Effatà.

nauer, di Alcide De Gasperi. E in ogni caso, per fortuna, difficile non vuol dire impossibile.

12. Sul palcoscenico del mondo gli Stati Uniti stanno cercando di cambiare passo. La Cina fa da garante e da interlocutore, interessato e privilegiato, di questo cambiamento. Vecchi paesi, in primis il Giappone, e nuovi, India e Singapore prima degli altri, affilano le armi per migliorare la loro capacità di competere e collaborare nei segmenti alti di mercato. E mentre tutto questo accade l'Europa non può accontentarsi di essere una sommatoria di singole nazioni, e il fatto che ogni paese europeo stia cercando di rispondere alla crisi con un approccio «fai da te» è un segnale che non fa presagire nulla di buono.

Come è stato a più riprese e da più parti sottolineato, lo scarso coordinamento tra i paesi dell'Unione Europea è destinato a incidere negativamente sulle economie del continente, in primo luogo quelle più povere; l'assenza di un piano di spesa pubblica europea, finanziato sul credito dell'Unione e non su quello dei paesi membri, rende deboli le prospettive della domanda globale; la mancanza di un piano di riforma dell'assetto europeo che si fondi almeno su un'espansione coordinata dell'intervento pubblico ai fini del rilancio produttivo, della fornitura di beni pubblici e della sicurezza sociale, indebolisce le prospettive economiche dei paesi membri e crea seri pericoli di sfaldamento dell'Unione Europea³³. Detto in altro modo, non è tempo di scorciatoie nazionali e protezionistiche; persino nella crisi, ancora di più oltre la crisi, a vincere saranno soprattutto coloro che sapranno innovare, esportare, sviluppare al massimo le loro capacità di internazionalizzazione. Di più. Forse il concetto stesso di «esportazione» è destinato a perdere almeno in parte il proprio significato in un mercato che ha come dimensione territoriale il mondo, dove sono le possibilità e le capacità di collaborare e competere con i contesti territoriali, le imprese, i cervelli migliori a fare la differenza.

13. Diventa davvero difficile immaginare di poter rispondere tout court a questi temi con il lavoro, pure indispensabile, delle burocrazie, o con l'ema-

³³ Vedi, tra gli altri, *Contributi per una nuova politica economica*, documento redatto dalla Fondazione Luoghi Comuni con il contributo di Paolo Leon, Paolo Brancaccio e Stefano Fascina.

nazione di fiumi di provvedimenti e di risoluzioni non sempre comprensibili e spesso contraddittori.

È utile soffermarsi brevemente su questo aspetto, ricordando ancora una volta la Comunicazione della Commissione Ue del 21 febbraio 2007 dal titolo *Un quadro coerente di indicatori e parametri di riferimento per monitorare i progressi nella realizzazione degli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione*.

Si contano a decine i documenti e le prese di posizioni ufficiali collegati a tale comunicazione che, nelle intenzioni, «propone un quadro coerente di indicatori e parametri di riferimento per il *follow-up* della realizzazione degli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione, che riflette per la prima volta gli obiettivi più dettagliati del programma Istruzione e formazione 2010, copre anche gli obiettivi legati alla convergenza delle strutture d'istruzione superiore nell'ambito del "processo di Bologna" e del "processo di Copenaghen" della formazione professionale, delinea un'infrastruttura statistica da cui possono essere tratti gli indicatori e invita il Consiglio ad adottare il quadro come base per fornire una guida e direzione strategica al programma Istruzione e formazione 2010».

Cosa accade invece in realtà? Che dei 20 indicatori individuati e definiti «fondamentali per valutare i progressi nella realizzazione degli obiettivi di Lisbona nell'istruzione e formazione e coerenti con le priorità politiche fissate nell'ambito della strategia Istruzione e formazione 2010», oltre la metà, 11 per la precisione, «si riferiscono a settori in cui sono in corso lavori di elaborazione», cosicché «il quadro coerente di indicatori è ancora in fase di creazione»; a ciò bisogna aggiungere ancora che il quadro coerente che non c'è dovrà poi essere integrato con i cinque parametri europei per il 2010³⁴ che il Consiglio ritiene debbano continuare a essere considerati «strumenti essenziali per valutare i progressi nella realizzazione degli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione»; infine, nel caso non bastasse ancora, la Comunicazione sottolinea che «la Commissione presenterà al Consiglio pro-

³⁴ È utile ricordare che i cinque parametri in questione sono: non più del 10 per cento di giovani che abbandonano la scuola prematuramente; diminuzione del 20 per cento almeno della quota di alunni con risultati insoddisfacenti in lettura; almeno l'85 per cento dei giovani dovrebbe aver completato l'istruzione secondaria superiore; aumento del 15 per cento almeno del numero di diplomati in matematica, scienze e tecnologia, con una simultanea riduzione della disparità tra donne e uomini; il 12,5 per cento della popolazione adulta dovrebbe partecipare all'apprendimento permanente.

poste dettagliate prima dell'inizio di nuove indagini di ampia portata; presenterà all'inizio del 2007 una relazione al Consiglio sui progressi realizzati nella preparazione di un'indagine europea sulla conoscenza delle lingue straniere dei giovani, in vista dell'adozione di una conclusione del Consiglio sulle misure da adottare in seguito; presenterà nel 2008 una relazione al Consiglio sull'applicazione di un quadro coerente di indicatori e sulla partecipazione degli Stati membri all'elaborazione di nuovi indicatori per soddisfare le esigenze di dati dell'Unione Europea; inizieranno, in cooperazione con gli Stati membri, i lavori sulla possibilità di definire un parametro di riferimento dell'Unione relativo all'assegnazione di almeno il 2 per cento del Pnl alla modernizzazione del settore dell'istruzione superiore entro il 2015; presenterà entro il 2010 una relazione al Consiglio sul seguito dato nell'Unione e dagli Stati membri ai cinque parametri di riferimento europei per il 2010, insieme a proposte sul ruolo dei parametri dopo il 2010»³⁵.

Come si traduce sul piano pratico tutto questo? Con il fatto che a dieci anni dalla definizione della Strategia di Lisbona la cascata di risoluzioni e provvedimenti emanati non solo non è servita a cogliere gli obiettivi ma risulta essere inadeguata e contraddittoria anche solo per inquadrare in maniera credibile, omogenea, comparabile, ciò che è realmente avvenuto in questi anni in Europa in materia di istruzione e formazione.

Ciò detto, si può aggiungere che da queste parti naturalmente è vietato ogni qualunquismo. Resta una sana e consapevole convinzione che per questa via le schiere dei sostenitori di Smith rischiano comprensibilmente di diventare assai più folte di quelle di Spinelli, Chabod o Habermas. E che il passo che ancora resta da fare dalla necessità alla capacità di invertire l'ago della bussola non è breve né, ancora di meno, scontato. L'auspicio è che sia d'aiuto il fatto che si tratta un passo indispensabile.

14. Mentre tutto questo e molto altro accade, come cambiano l'impresa e il lavoro? Anche in questo caso la risposta non può essere univoca. È sicuramente un fatto il declino del modello fordista, nonostante in taluni casi abbia resistito meglio di quanto a un certo punto in molti non avevano pensato. Sotto le bandiere della «economia dei costi di transazione», tanto care a Williamson, l'organizzazione ha travalicato i confini della burocrazia, la tec-

³⁵ Moretti V. (2008), *Cercando un altro Egitto*, in Casillo S., Moretti V. (a cura di), *Sapere per*, Roma, Ediesse.

nologia non è più considerata una variabile indipendente, le grandi aziende preferiscono comprare (*to buy*) piuttosto che produrre (*to make*); è il tempo delle esternalizzazioni e del decentramento produttivo, e sulle etichette di prodotti che hanno fatto la storia industriale dei singoli paesi capita sempre più spesso di scorgere l'ineffabile etichetta *made in China*. Ma è anche vero che si sono sviluppate e continuano a diffondersi, in particolar modo nella grande distribuzione e nei servizi, forme di organizzazione del lavoro classicamente tayloriste. E soprattutto è vero che tutto questo rappresenta solo una parte, non necessariamente quella più interessante per l'Europa, dei processi di riorganizzazione in corso. Di più. A nostro avviso l'Europa che verrà ha tutto l'interesse a imboccare la strada della qualità, della competizione di livello alto, dello sviluppo di imprese, organizzazioni, sistemi avanzati, che diventano sempre più competitivi perché sanno sempre più essere e agire come comunità di interazione che incarnano altrettanti nodi di elaborazione del sapere.

È l'Europa che ha interesse a favorire contesti e percorsi di sviluppo della conoscenza e della creatività delle persone, quelle stesse che con la loro capacità di apprendere e di adattarsi creano conoscenza, esplicita³⁶ e tacita³⁷, la mettono a disposizione delle organizzazioni e delle imprese per le quale operano, innalzano la loro capacità di competere e di collaborare, le rendono più competitive.

Proprio così. Al tempo degli iPod e degli iPhone *made in China*³⁸ l'Europa che punta sul rapporto tra dimensione di impresa e cambiamento organizzativo, tra apprendimento continuo, qualità della prestazione lavorativa e aumento della produttività, tra innovazione tecnologica, sviluppo delle competenze richieste e agite e aumento della soddisfazione del lavoro, potrebbe non essere più solo un'idea o una scommessa, potrebbe essere una necessità.

³⁶ Razionale-mentale, sequenziale, digitale-teorica, la conoscenza esplicita si riferisce a tutto ciò che è manifestabile attraverso sistemi formali di comunicazione, presenta struttura e contenuti logici e linguistici, è trasmessa per mezzo di libri, manuali, corsi.

³⁷ Corporea, legata all'esperienza, simultanea, analogica-pratica, la conoscenza tacita è il prodotto di intuizioni, nozioni personali, esperienza, cultura e valori morali; viene trasmessa attraverso metafore, analogie, esempi pratici; può essere tecnica (quando si riferisce alla manualità, alle abilità pratiche, alle arti) o cognitiva (quando si riferisce all'elaborazione, a modelli, schemi, paradigmi mentali, alle prospettive che ciascuno crea).

³⁸ Nell'attesa, breve, che le aziende cinesi irrompano sui mercati non solo con i loro prodotti ma anche con i loro marchi.

Non si tratta con questo di negare l'esigenza, in particolar modo al tempo dell'Europa a 27, di determinare, con le necessarie gradualità ma anche con l'indispensabile coerenza, sistemi contrattuali e salariali in grado di tutelare i diritti, di ridurre (fino alla loro eliminazione) i fenomeni di dumping sociale, di garantire la competitività delle imprese e la numeratività del capitale. Ma la via dell'Europa non può essere la via dell'allungamento della settimana lavorativa, della riduzione dei diritti e delle tutele, dell'attacco al welfare, della competizione basata sul basso costo del lavoro perché è una via inefficace prima ancora che storicamente e culturalmente arretrata.

15. L'Armando ha 25 anni. Una vita da sociologo nel futuro prossimo venturo. Un passato e un presente da studente lavoratore. Dopo il diploma, il lavoro. Per un'azienda di Salerno, la Metoda Automation. Che lavora per un'azienda di Monza, la Salmoiraghi. Che costruisce macchine industriali automatiche per la gestione di magazzini per una multinazionale con sede a Taiwan, la Nan Ya Chemicals & Fibre Corp. Che installa nuovi impianti a Kunshan, cittadina di due milioni di abitanti a 120 chilometri da Shanghai.

L'Armando a Kunshan ci arriva proprio come dipendente dell'azienda di Salerno che si occupa dello sviluppo software delle macchine che l'azienda di Monza costruisce per l'azienda di Taiwan che sta avviando lo stabilimento di Kunshan.

L'orario di lavoro? 12 ore per gli operai cinesi, 9 per i softwaristi italiani. L'organizzazione del lavoro? I softwaristi italiani presentano un rapporto settimanale degli interventi realizzati al coordinatore italiano della Salmoiraghi di stanza a Kunshan; tutto il resto è autonomia. Gli operai cinesi lavorano in squadre con regolare tuta di colore diverso secondo le mansioni (elettricisti, meccanici, operaie/i di linea); ogni squadra fa capo a una figura professionale chiamata leader; all'inizio di ogni turno di lavoro i diversi leader illustrano ai propri operai, con l'ausilio di una lavagna, le cose da fare in giornata; ogni fine settimana tocca a loro partecipare a una riunione di verifica con il coordinatore italiano.

La giornata tipo? L'Armando comincia alle 8 del mattino con appiccicato addosso Shin Chun Shen, operaio cinese, stipendio mensile 45 euro, che segue e annota qualsiasi cosa lui (l'Armando, naturalmente) faccia. Con un inglese un po' maccheronico si riesce persino a fare quattro chiacchiere e Shin Chun Shen racconta che per lavorare in fabbrica ha dovuto abbandonare famiglia e campagna.

C'è anche la mensa. Dove vengono serviti due tipi diversi di pasti, uno per i leader cinesi e i lavoratori italiani e uno, meno ricco, per gli operai cinesi. Shin Chun Shen no, lui mangia spesso il pasto dell'Armando, che la cucina cinese proprio non riesce ad amarla.

L'esperienza è di quelle che non ti toglie facilmente di dosso. L'Armando ricorda ancora la sollecitudine con cui i leader si riunivano per studiare l'errore e cercare di risolvere il problema ogni volta che c'era una difficoltà sulla linea di produzione, la loro filosofia tesa a ridurre fino a eliminare gli scarti. Ogni volta la stessa richiesta: modellare il software in maniera tale da produrre meno scarto possibile; eliminare il più possibile le emergenze; fare in modo che la macchina non si debba mai fermare.

L'Armando è tornato da un po'. Ancora software nel suo destino. Se glielo chiedi adesso ti risponde che nelle fabbriche italiane ha trovato strutture gerarchiche molto più sofisticate, più figure professionali, ma anche tanto più scarto rispetto a Kunshan. Aggiunge che è l'approccio al lavoro, il modo di pensare e di vivere il lavoro a fare la differenza. C'è da crederci. E un po' persino da inquietarsi se si pensa alle discussioni *made in Italy* intorno al costo del lavoro e ai 45 euro al mese di Shin Chun Shen. Si potrebbe pensare persino che per essere competitivi sarebbe meglio puntare sull'innovazione, la ricerca, la qualità. Si potrebbe?

16. C'è bisogno di un'Europa che sappia dare più valore al lavoro, alla sua qualità, alla sua cultura; un'Europa che sappia, in quanto Europa, investire di più e meglio nella ricerca scientifica, nelle nuove tecnologie, nelle infrastrutture avanzate; un'Europa che sappia dotarsi di modelli di relazioni industriali condivisi perché fondati sulla partecipazione, sul rispetto dei diritti di chi lavora, su modelli organizzativi in grado di coniugare competitività, qualità dei processi e dei prodotti, soddisfazione e benessere dei lavoratori; un'Europa con classi dirigenti consapevoli che la gestione dei processi di innovazione richiede maggiori capacità di governo, più conoscenza, chiarezza di obiettivi, lucida valorizzazione degli spazi esistenti tra i vincoli, quelli finanziari in primo luogo, le necessità e i bisogni.

È bene ribadirlo con chiarezza. Non si tratta di inseguire un'Europa modello «isola che non c'è». È piuttosto l'idea di un'Europa che sceglie di non stare a guardare, che sa cogliere le importanti novità che si stanno determinando a livello mondiale dopo che l'amministrazione Obama ha deciso di affidare le proprie possibilità di uscire dalla crisi all'uso delle energie rinno-

vabili³⁹, a un approccio radicalmente nuovo nelle relazioni internazionali, alla riorganizzazione del sistema sanitario e assistenziale, alla costruzione di un rapporto privilegiato con la Cina. Un'Europa che proprio guardando a ciò che accade nel resto del mondo riesce a fare meglio i conti con le sue questioni aperte, a partire dall'allargamento, dalla crisi dei paesi dell'Europa dell'Est, dagli investimenti in quell'area del principale paese europeo come la Germania, dalle ripercussioni di questi equilibri sul Sud dell'Europa e, per quanto ci riguarda, sull'Italia, in particolare quella del Nord, che ha nel mercato tedesco il suo principale referente dal versante delle esportazioni.

È uno sforzo che riguarda tutti, anche il sindacato, alle prese con almeno tre priorità:

- assicurare la validità degli accordi e delle leggi per tutti e non solo a livello nazionale;
- definire, a partire dalla Carta dei diritti, gli standard minimi e i diritti da garantire ai lavoratori di tutte le imprese europee e poi assumerli nelle esperienze sindacali nazionali e aziendali;
- avviare il percorso, a partire dai settori regolamentati a livello europeo (tlc, energia, servizi postali, servizi nel mercato interno ecc.), che porta alla definizione di contratti di lavoro europei.

17. Ribadiamolo ancora. L'idea è che la via dell'Europa possa essere la via della qualità del lavoro, della qualità dell'impresa, della qualità dello sviluppo, della qualità sociale, della qualità della vita. Una qualità che non si accontenta dei casi di eccellenza, che sa farsi norma, che si basa prima di tutto sulla volontà-capacità delle organizzazioni e delle persone che le compongono, a ogni livello, di condividere, scambiare, convertire conoscenza.

Si tratta di ideare, costruire, sostenere campi di interazione nell'ambito dei quali condividere conoscenza e modelli mentali, dunque creare e diffondere nuova conoscenza; di attivare processi di isomorfismo e forme avanzate di competizione-collaborazione; di dare più importanza alla dimensione contrattuale europea, alla possibilità che già a quel livello si de-

³⁹ La questione energetica è una componente decisiva non solo delle politiche industriali ma delle stesse strategie per uscire dalla crisi. Purtroppo anche su questo terreno la posizione dell'Europa appare debole perché se da un lato fissa gli obiettivi da raggiungere (entro il 2020 ridurre del 20 per cento le emissioni gas a effetto serra, portare al 20 per cento il risparmio energetico e aumentare al 20 per cento il consumo di fonti rinnovabili), dall'altro non dà indicazioni chiare su come ottenerli.

finiscano, come abbiamo accennato, non solo strategie ma anche primi livelli contrattuali comuni, reti condivise di diritti e di doveri, del lavoro e dell'impresa⁴⁰.

L'idea è insomma che, nella crisi, la possibilità per l'Europa di mantenere e accrescere la propria autorità e il proprio prestigio sia strettamente connessa alla capacità, da un lato, di qualificare e implementare il proprio modello sociale, dall'altro, di investire e innovare sul terreno dei rapporti tra regole e mercato, dell'allargamento (verso Est) e dell'approfondimento (verso Sud) dell'intervento di coesione, della definizione di politiche comuni sulle infrastrutture (corridoi europei), dello sviluppo delle attività di formazione e di ricerca⁴¹.

Questioni di qualità. Quella qualità che, giova ripeterlo ancora, almeno da uno specifico punto di vista, quello che si riferisce al lavoro e alla sua stabilità, è da tempo un tema prioritario nell'agenda del sindacato a livello europeo. Ma la questione ormai comunemente definita con il termine *flexicurity*, che pure rappresenta per molte ragioni un aspetto decisivo della condizione del lavoro in Europa⁴², per quanto fondamentale non è come abbiamo visto di per sé sufficiente a declinare nel modo più utile, dal versante del lavoro così come da quello dell'impresa, da quello delle società e delle economie dei paesi europei, la questione qualità.

È bene essere il più possibile chiari su questo punto. Non si tratta di sottovalutare l'importanza di un approccio che si propone un obiettivo assolutamente decisivo come quello della stabilità del lavoro⁴³; si tratta piuttosto di

⁴⁰ Visto in questo quadro, tornando per un momento a casa Italia, il vulnus determinato dalla scelta di sottoscrivere accordi separati appare non solo uno straordinario errore ma anche uno strumento inadeguato e un'occasione mancata proprio perché tali accordi definiscono un modello di relazioni sindacali vecchio, ipercentralista, debole sul piano contrattuale.

⁴¹ È forse il caso di sottolineare anche in questa sede come tutto ciò non sia solo coerente ma rafforzi la richiesta di massimo sforzo fiscale per sostenere la domanda nella crisi.

⁴² Ancora dal versante sindacale ricordiamo, tra le tante, la manifestazione europea del 16 dicembre 2008 «Direttiva orario di lavoro: priorità ai diritti dei lavoratori, no all'orario di lavoro più lungo»; la pubblicazione da parte della Ces delle linee guida per il coordinamento della contrattazione collettiva europea per l'anno 2009; il Memorandum presentato dalla Ces alla presidenza ceca dell'Unione Europea; la manifestazione del 1 aprile a Londra in occasione del G20 «Le persone prima di tutto!»; le «Giornate europee di azione», organizzate dalla Ces in diverse città d'Europa dal 14 al 16 maggio 2009, per sostenere la richiesta di un nuovo patto sociale per l'Europa.

⁴³ L'offensiva Ces per un nuovo patto sociale in Europa si articola intorno a cinque punti:

essere consapevoli che tale importanza viene amplificata, acquista tanto più senso e significato quanto più è parte di un processo e di un modello di sviluppo produttivo e sociale che punta sull'innovazione e sulla qualità della crescita, dell'impresa e del lavoro.

Non è più solo una nobile faccenda di culture e di civiltà. Si tratta oggi, prima di tutto, di una necessità, ed è interesse in primo luogo dell'Europa farsi carico di questa necessità se vuole contrastare un declino altrimenti inevitabile. È la storia del fornaio di Adam Smith che ancora una volta ritorna. Come il fornaio che prepara ogni mattina il pane non per bontà ma per interesse, all'Europa tocca scegliere la strada della qualità sociale, produttiva, industriale non per civiltà ma per interesse.

In un mondo che sta facendo i conti con una crisi nella quale ha avuto un ruolo importante la relazione tra il potere d'acquisto dei salari, rimasto sostanzialmente invariato dagli anni settanta, e il credito abnorme che ha in vario modo consentito di garantire il welfare e di finanziare il consumo, mentre la Cina e i paesi asiatici hanno consolidato e incrementato – come abbiamo visto – la loro capacità di investimento in ricerca e sviluppo, il numero di brevetti realizzati, la qualità e la competitività dei loro prodotti, sperare che passi la nottata è decisamente una scelta miope e sbagliata.

Ci sono frangenti nei quali bisogna trovare il coraggio di essere esploratori, la capacità di scrutare i segni del tempo. A nostro avviso, alle classi dirigenti politiche, economiche, sociali dell'Europa è oggi richiesto proprio questo coraggio, precisamente questa capacità.

- vasto programma di rilancio, mirato a offrire posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità, a proteggere l'occupazione nelle industrie chiave, a investire in tecnologie nuove e sostenibili e a preservare i servizi pubblici essenziali;

- salari e pensioni migliori, servizi assistenziali e previdenziali più solidi, sussidi maggiori per proteggere il potere d'acquisto e diritti di partecipazione effettivi, necessari per sostenere l'economia;

- porre fine alle recenti decisioni della Corte di giustizia europea a favore delle libertà di mercato e a discapito dei diritti fondamentali e degli accordi collettivi, confermando gli obiettivi sociali del mercato interno e garantendo uguaglianza di trattamento e di retribuzione per i lavoratori migranti «distaccati»;

- regolamentazione efficace dei mercati finanziari, equa distribuzione della ricchezza, senza un ritorno al capitalismo casinò o alle cattive abitudini che hanno caratterizzato i mercati finanziari negli ultimi 20 anni;

- una Banca centrale europea impegnata nella crescita e nella piena occupazione, e non solo a favore della stabilità dei prezzi.

18. Se tutto quanto siamo andati fin qui affermando è anche solo in parte vero, i temi con i quali l'Europa deve fare i conti, se intende, nella nuova fase, aspirare a svolgere un ruolo significativo a livello mondiale, si chiamano democrazia industriale e sistemi di partecipazione, organizzazione del lavoro, contenuti della prestazione lavorativa, sistemi contrattuali, modelli di consumo. Non basta invocare o auspicare la crescita della domanda. Al tempo in cui la produzione di beni non sembra essere ragionevolmente un problema, affinché ci sia incremento della domanda c'è bisogno di persone, di famiglie, di società che dispongono di più tempo e più denaro. Prima ancora di John Maynard Keynes se n'era accorto Henry Ford. Che il mercato di massa non lo invocò soltanto. Lo credè. Diminuendo a otto ore la giornata lavorativa dei suoi dipendenti. E aumentando del 15 per cento le loro paghe. Il risultato? La Ford modello T entrò nelle case dell'americano medio. E il modello fordista cominciò il suo viaggio alla conquista del mondo.

E oggi? Jacques Attali risponde così alla domanda come siamo arrivati a questo punto: «A mio avviso, la crisi attuale si spiega in modo semplice: se il mercato è il migliore meccanismo di ripartizione delle risorse rare, è però incapace di creare lo Stato di diritto di cui ha bisogno e la domanda necessaria al totale impiego dei mezzi di produzione. Affinché una società di mercato funzioni efficacemente occorre allo stesso tempo che uno Stato di diritto garantisca il diritto alla proprietà, imponga il mantenimento della concorrenza, crei una domanda attraverso salari accettabili e commesse pubbliche; ciò presuppone un intervento politico, possibilmente democratico e non totalitario, nella ripartizione dei redditi e dei patrimoni»⁴⁴.

Detto che, per quanto ci riguarda, preferiamo mantenere l'accento sul carattere pubblico, concertato, necessariamente democratico dell'intervento, rimane il fatto che il lessico e le culture evocate da Attali sono quelle familiari all'Europa, alle storie e alle culture che la popolano. E la discussione intorno al come queste storie, questo lessico, queste culture possano cambiare per essere meglio traducibili nel linguaggio, e dunque a beneficio delle generazioni che verranno, è di quelle che si spera destinate a non avere mai fine.

Era il 1988 e Michail Gorbaciov cullava ancora l'impossibile sogno di riformare l'Unione Sovietica quando la commissione coordinata da Alain Supiot⁴⁵

⁴⁴ Attali J. (2009), *La crisi, e poi?*, Roma, Fazi.

⁴⁵ Supiot A. et al. (1998), *Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, Commissione Europea, giugno.

concludeva i suoi lavori e indicava quattro garanzie che le politiche del lavoro in Europa avrebbero dovuto offrire a tutti i cittadini:

- uguaglianza fra cittadini e rispetto delle pari opportunità uomo-donna;
- libertà della persona contro i rischi di forme subdole di dipendenza;
- sicurezza individuale non solo dai rischi eccezionali (malattia, infortuni ecc.) ma da quelli insiti nella precarietà del lavoro;
- partecipazione ai processi decisionali del lavoro, delle sue finalità e dello sviluppo economico.

Venti anni dopo la caduta del muro di Berlino, al di là di ogni ulteriore possibile specificazione, il dato saliente è che queste quattro garanzie rappresentano in massima parte ancora obiettivi da conquistare. L'auspicio, anche sulla base delle considerazioni fin qui formulate, è che tali conquiste possano essere in vario modo «facilitate» dai caratteri che contraddistinguono la fase attuale.

Anche al tempo della «società della conoscenza» continuano a essere infatti il contesto storico, la struttura della società, lo sviluppo delle tecnologie a determinare la varietà complessiva delle specie organizzative prevalenti e la loro durata all'interno di una determinata fase. E il fatto che le esperienze più significative, a livello di territori, di sistemi produttivi, di azienda, di ogni parte del mondo raccontino il loro bisogno di leggere le relazioni tra persone, organizzazioni e società, e i loro significati, dal punto di vista della conoscenza, allo scopo di essere più innovative, più competitive, più remunerative, suggerisce a questo proposito qualcosa di significativo.

Ce la farà l'Europa? Naturalmente non è detto. Di più. I segnali sono tutt'altro che incoraggianti. Quel che di certo non manca all'Europa sono le risorse, storiche, culturali, concettuali, per farcela. Da molteplici e significativi punti di vista, l'Europa è la regione che ne ha di più. Sta alle sue classi dirigenti decidere se imboccare le strade delle opportunità o quelle del rimpianto.

19. Post Scriptum. Sapete come finisce la canzone di De Angelis? «Metta in scena un buon autore, faccia agire un grande attore e vedrà... che la crisi passerà!»⁴⁶. Anche nell'avanspettacolo, questioni di qualità. Come volevasi dimostrare?

⁴⁶ De Angelis R., *op.cit.*

GLI ULTIMI NUMERI

n. 1/2008 [33]

ARGOMENTO. Di Vittorio nel sindacato e nelle istituzioni *di Adolfo Pepe*

TEMA. Organizzare i cambiamenti - *Introduzione*. I cambiamenti organizzativi del sindacato. Quelli proposti e quelli realizzabili *di Adolfo Braga* - La Conferenza di organizzazione della Cgil: un'occasione di innovazione. *Intervista a Carla Cantone di Adolfo Braga* - Nuova domanda di rappresentanza e tutela: le sfide organizzative per il sindacato *di Mauro Salvato* - I mestieri del sindacalista *di Marco Cerri, Vladimiro Soli* - Presenza, *audience* e influenza sindacale. Il caso spagnolo *di Pere J. Beneyto* - «Don't Mourn: Organize!» Sindacato e organizzazione in America *di Marianna De Luca* - Contrattazione «politica» e consultazione dei lavoratori *di Lucio Baccaro* - Sindacalizzazione: linee di tendenza in Europa. Un'analisi longitudinale 1950-1996 *di Daniele Checchi, Jelle Visser*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Comunicare vuol dire *A CURA DI Vincenzo Moretti* INTERVENTI DI: *Luca De Biase, Fulvio Fammoni, Raffaele Fiengo, Antonio Lieto, Cinzia Massa, Piergiovanni Mometto, Vincenzo Moretti, Nicoletta Rocchi, George Siemens, Rosario Strazzullo*

CONFRONTO. *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, di Luciano Gallino - *Il lavoro non è una merce: flessibilità e globalizzazione* *di Davide Imola* - Coordinate per una politica globale contro la flessibilità *di Elena Persano*

TENDENZE. Gli scioperi in Francia. Tra forti esplosioni sociali e debole tradizione contrattuale *di Stephen Bouquin*

n. 2/2008 [34]

ARGOMENTO. Presentazione *di Mimmo Carrieri* - «Fabbrica diffusa» e nuova classe operaia *di Aris Accornero*

TEMA. Globalizzazione, migranti e cittadinanza - *Introduzione*. Globalizzazione, migranti e cittadinanza *di Salvo Leonardi* - Meteci transmigranti e fantasmi locali. Appunti per una fenomenologia dell'esperienza migratoria *di Annamaria Rivera* - Migrazioni postcoloniali. Le migrazioni contemporanee e la critica postcoloniale *di Miguel Mellino* - Il modello mediterraneo dell'immigrazione *di Enrico Pugliese* - Una trasformazione imprevista: l'incontro tra economia italiana e immigrazione straniera *di Maurizio Ambrosini* - L'inclusione si basa sul lavoro. Intervista a Piero Soldini *di Emanuele Galossi, Maria Mora* - A metà della strada. Un'indagine sul rapporto tra sindacato e immigrazione *di Silvia Cozzi, Giovanni Mottura, Matteo Rinaldini* - Migranti tra associazionismo transnazionale e pratiche di co-sviluppo *di Eleonora Castagnone, Anna Ferro, Petra Mezzetti* - Diritti, doveri e obblighi degli stranieri: l'eccezione e la

regola di *Vittorio Angiolini* - Dimensione lavorativa e fattore religioso di *Antonello De Oto* - Oltre lo specchio. Per una antropologia del lavoro in Africa di *Fabio Viti*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla *flexicurity*: il caso italiano di *Michele Raitano*

CONFRONTO. *L'altalena della concertazione*, di Mimmo Carrieri - C'è un futuro per la concertazione? di *Riccardo Terzi* - Un compromesso sociale per la concertazione di *Giuseppe Della Rocca*

TENDENZE. La sentenza Laval: un invito a ripensare la politica sociale europea? di *Carla Antonucci, Marco Marino* - Ricominciare da sé. Idee per l'innovazione organizzativa del sindacato in Veneto di *Alfiero Boschiero* - Giovani: mercato del lavoro e welfare di *Renato Bacconi*

n. 3/2008 [35]

TEMA. Democrazia e rappresentanza sociale nell'era post-ideologica - *Introduzione*. Dopo il primato della politica di *Riccardo Terzi* - Democrazia e rappresentanza del lavoro. La «narrazione postideologica» e la «narrazione neolaburista» di *Antonio Cantaro* - Rappresentanza sindacale e rappresentanza politica. Brevi note su un rapporto necessariamente complesso di *Ida Regalia* - L'era post-ideologica: senza la dissoluzione delle ideologie di *Cesare Pinelli* - Percorsi democratici nell'Italia di mezzo di *Francesco Ramella* - Dalla coscienza di classe alla coscienza di luogo. Parole chiave per una nuova rappresentanza sociale di *Aldo Bonomi* - Ruolo e funzioni del terzo settore di *Maria Guidotti*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Tra la via Riken e l'Europa. Lavoro scientifico, organizzazione della ricerca, cultura del merito, valorizzazione del talento di *Vincenzo Moretti*

TENDENZE. La nuova Confederazione sindacale delle Americhe di *Nana Corossacz* - L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare di *Marcello Pedaci* - Il Trattato modificativo di Lisbona. Per l'Unione Europea un nuovo processo di ratifica di *Silvana Paruolo* - Cgil e Cisl: modalità d'azione e culture organizzative di *Stefano Vanni*

n. 4/2008 [36]

RICORDO DI VITTORIO FOA. La lezione di un maestro: Vittorio Foa e la Cgil di *Fabrizio Loreto*

ARGOMENTO. Emergenza economica e sociale. Serve un accordo per uscire dalla crisi di *Agostino Megale*

TEMA. Cambiamenti sociali del lavoro - *Introduzione*. Per una sociologia dei lavori di *Fabrizio Pirro* - I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso? di *Patrizio Di Ni-*

cola - Percorsi ed esiti nel lavoro interinale di *Giovanna Altieri* - Un «posto» nel call center: giovani e lavoro nel Mezzogiorno di *Emma Corigliano, Lidia Greco* - La classe operaia non è andata in paradiso. I risultati dell'inchiesta della Fiom sulle condizioni di lavoro di *Eliana Como* - La segmentazione della base sociale del lavoro di fabbrica di *Ilaria Bettella, Roberto Grandinetti* - *World Class Manufacturing* e partecipazione sindacale. L'esperienza Fiat a Melfi di *Vincenzo Fortunato*

CONFRONTO. *L'accerchiamento*, di Guido Baglioni - Un accerchiamento che si può rompere di *Mimmo Carrieri* - L'azione sindacale tra contratto e politica di *Serafino Negrelli*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il Lavoro, l'Europa, il Programma: tre domande alla sinistra politica di *Adolfo Pepe*

TENDENZE. Crisi della partecipazione e negoziazione sociale di *Lucio Saltini*

n. 1/2009 [37]

TEMA. Il lavoro dopo la classe - *Introduzione*. Il lavoro che cambia, dopo la classe di *Aris Accornero* - Il lavorare cambiato: modi e nodi di *Fabrizio Pirro* - Ristrutturazione e frammentazione dei processi di lavoro di *Jörg Flecker* - Incertezza, azione organizzata e cambiamenti produttivi. Alcune riflessioni sul caso italiano di *Luigi Burroni* - Quali strategie di conciliazione tra lavoro e vita davanti alla destandardizzazione degli orari di *Bettina-Johanna Krings, Linda Nierling, Marcello Pedaci* - Le condizioni di lavoro in Europa (1991-2006) di *Enrique Fernández Macías* - La misurazione della *job satisfaction* nelle indagini. Una relazione analitica comparativa di *Jorge Cabrera, Heloïsa Perista* - Indagini sulla competenza professionale di *Simona Marchi, Saul Meghnagi*

CONFRONTO 1. *L'operaismo degli anni Sessanta. Da «Quaderni Rossi» a «Classe Operaia»*, a cura di Giuseppe Trotta e Fabio Milana, saggio introduttivo: *Noi operai* di Mario Tronti - L'operaismo uno e bino di *Fernando Liuzzi* - La storia mancata della «rude razza padana» di *Bruno Ugolini*

CONFRONTO 2. *La moralità del welfare. Contro il neoliberismo populista*, di Laura Penacchi - Il welfare e l'identità della sinistra di *Carlo Clericetti* - Ripensare il rapporto tra individuo e politiche pubbliche come base per rafforzare il modello sociale europeo di *Gianluca Busilacchi*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il sistema universitario italiano: analisi e proposte di *Emilio Barucci, Mario Benassi, Franco Donzelli, Matteo Turri*

TENDENZE. Culture del lavoro nel Novecento italiano di *Paolo Giovannini* - La democratizzazione dell'Unione Europea. Quale ruolo per i sindacati? di *Mirella Baglioni* - La crisi finanziaria ed economica, l'Unione Europea e il prossimo G20 di *Silvana Paruolo*

RB NUOVA

pubblicità
Unipol

Quella nuova:
SALVADANAIO

pubblicità
Unipol

ALTERNARE
LE MANI /
LA BAMBINA