

# Quaderni rassegnasindacale

Lavori

## **63 Cambiamenti organizzativi nei sindacati**

- ▮ Lavoro e politica
- ▮ L'«austeritarismo» e l'Europa
- ▮ Sindacati tra comunità  
e nuove coalizioni
- ▮ Una socialdemocrazia  
più assertiva



EDIESSE

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE – LAVORI  
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XVI - N. 3

[www.ediesseonline.it/riviste/qrs](http://www.ediesseonline.it/riviste/qrs)

PROPRIETARIO ED EDITORE

Ediesse s.r.l.

Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma

Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335

[www.ediesseonline.it](http://www.ediesseonline.it)

*E-mail:* [ediesse@cgil.it](mailto:ediesse@cgil.it)

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile

Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335

*E-mail:* [qrs@ediesseonline.it](mailto:qrs@ediesseonline.it)

UFFICIO ABBONAMENTI

Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335

Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30

*E-mail:* [ediesse@cgil.it](mailto:ediesse@cgil.it)

Una copia 20,00 euro

Arretrati 40,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 60,00 euro - Estero: 120,00 euro -

da versare sul c/c postale n. 935015 intestato  
a Ediesse s.r.l. specificando la causale

GRAFICA E IMMAGINE DI COPERTINA

Antonella Lupi

STAMPA

Tipografia O.Gra.Ro.

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Registrazione presso il Tribunale di Roma

al n. 110/2000 del 6/3/2000

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

Q  
Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO DI INDIRIZZO

*Giorgio Benvenuto,*

*Guglielmo Epifani,*

*Bruno Manghi*

COMITATO EDITORIALE

*Mimmo Carrieri (coordinatore),*

*Aris Accornero, Gabriele Ballarino,*

*Lauralba Bellardi, Luigi Burroni,*

*Antonio Cantaro, Bruno Caruso,*

*Gian Primo Cella, Fausta Guarriello,*

*Giorgio Lunghini, Luigi Mariucci,*

*Saul Meghnagi, Marcello Messori,*

*Giacinto Militello, Adolfo Pepe,*

*Paolo Pini, Ida Regalia,*

*Marino Regini, Mario Ricciardi,*

*Umberto Romagnoli, Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO  
INTERNAZIONALE

*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,*

*Reinhard Bispinck, Colin Crouch,*

*Roland Erne, Richard Hyman,*

*Maarten Keune, Guglielmo Meardi,*

*Philippe Pochet, Udo Rehfeldt,*

*Bertrand Schwartz, Wolfgang Streeck*

REDAZIONE

*Adolfo Braga (caporedattore),*

*Maria Concetta Ambra,*

*Vincenzo Bavaro, Andrea Ciarini,*

*Maria Paola Del Rossi, Salvo Leonardi,*

*Fabrizio Loreto, Riccardo Maraga,*

*Alberto Mattei, Marcello Pedaci,*

*Elena Persano*

DIRETTORE RESPONSABILE

*Stefano Iucci*

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



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Finito di stampare  
nel mese di luglio 2015

## INDICE

### TEMA

Cambiamenti organizzativi per il sindacalismo del XXI secolo

*Adolfo Braga*

I presupposti per le innovazioni organizzative nei sindacati.

*Presentazione*

7

*Adolfo Braga*

Tra complessità organizzativa e strategie inclusive

Il senso della Conferenza d'organizzazione della Cgil

*Intervista a Nino Baseotto*

47

*Carlo Galli*

Lavoro e politica: tra sindacato e partito

57

*Richard Hyman*

L'«austeritarismo» e l'Europa: quali vie per resistergli?

65

*Amanda Tattersall*

Il potere delle coalizioni sociali fra sindacati e comunità

111

*Lisa Dorigatti*

Sindacati e alleanze sociali.

Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15!»

125

*Daniele Di Nunzio, Andrea Brunetti, Chiara Mancini*

Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro

143

*Maria Concetta Ambra*

Come cambiano i modelli di rappresentanza

verso i lavoratori atipici e i giovani

165

*Loris Caruso, Alberta Giorgi*

Capitalismo digitale e azione collettiva

183

*Giuseppe Sabella*

La crisi dei corpi intermedi

219

<i>Adolfo Pepe</i> I modelli sindacali nella storia d'Italia	237
CONFRONTO	
<i>Quanto capitalismo può sopportare la società</i> di Colin Crouch [Laterza, 2014]	
<i>Giustina Orientale Caputo</i> Una politica per il XXI secolo?	255
<i>Andrea Ciarini</i> La crisi europea e la socialdemocrazia assertiva. Sfide e questioni aperte per l'agenda socialdemocratica	267
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO	
<i>Giuseppe Amari</i> Federico Caffè: il tempo dell'utopia e lo spazio del riformismo (in un paese a sviluppo tardivo e dalla fragile democrazia)	277
<i>Leopoldo Tartaglia</i> Ttip e commercio internazionale: chi detta le regole del gioco	301

TEMA

*Cambiamenti organizzativi  
per il sindacalismo del XXI secolo*



## I presupposti per le innovazioni organizzative nei sindacati.

### *Presentazione*

*Adolfo Braga\**

1. Le politiche organizzative dei sindacati sono per questa *Rivista* un oggetto di studio e di ricerca costante in ragione dei cambiamenti organizzativi che si rendono necessari alla luce delle trasformazioni in atto nel sindacalismo del XXI secolo.

La Cgil, nel prossimo settembre del 2015, celebrerà la sua quinta Conferenza d'organizzazione e questo numero di *Quaderni* è appunto dedicato a una riflessione più ampia che, a partire da quanto è stato elaborato per questa Conferenza e le presumibili scelte da realizzare successivamente alla stessa, vuole dare una sistematicità di studio ai temi dell'azione organizzativa dei sindacati. Lo spunto è fornito dalla Conferenza della Cgil, ma la questione dell'innovazione organizzativa interroga, con risultati alterni, quasi tutti i sindacati occidentali. E questi processi, a partire da un contesto non favorevole, investono il movimento sindacale italiano nel suo insieme. Come emerge da un'ampia letteratura va considerato che nei casi in cui i cambiamenti organizzativi surrogano scelte di posizionamento strategico diventa problematica la produzione degli effetti annunciati e attesi.

Già dalla prima Conferenza di organizzazione della Cgil emerse la convinzione che l'attenzione verso i temi e le scelte organizzative dovesse essere necessaria e che eventi come quelli delle Conferenze dedicate all'organizzazione avrebbero dovuto aiutare la Cgil a segnare svolte storiche. La Conferenza del 1954, contrassegnata da un periodo caratterizzato dalla guerra fredda, dalle scissioni sindacali di Cisl e Uil e dalla lotta alla Legge truffa, decise la costituzione delle sezioni sindacali nei luoghi di lavoro, introducendo temi tipici della democrazia d'organizzazione. Così come la Conferenza del 1993, che aveva come tema centrale la riflessione del sin-

\* Adolfo Braga è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

dacato dei diritti, sul piano organizzativo si preoccupò della riorganizzazione delle Camere del lavoro e dei servizi. A distanza di otto anni dall'ultima Conferenza è maturata fortemente la necessità di riflettere sulla centralità del lavoro e del territorio tenuto conto della crisi economica, sociale e politica più grave della storia contemporanea e della necessità di leggere lo stato della crisi anche in termini organizzativistici.

Va sottolineato che dopo il crollo del sistema dei partiti, il sindacato rimane uno dei principali punti di riferimento nel raccordo tra classi lavoratrici, società e istituzioni grazie ai suoi elementi costitutivi e al suo modello organizzativo prevalente, seppure caratterizzato da una propria complessità. Ciò nonostante la Cgil non può sottrarsi alla necessità di ridefinire un disegno strategico se non vuole soccombere a una crisi di prospettiva politica che richiama automaticamente anche una crisi organizzativa. Il rapporto tra la costruzione di una struttura organizzativa propria del sindacato, le sue stesse modalità di agire e le inevitabili trasformazioni nella composizione socio-professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, della loro dislocazione territoriale, dei loro valori religiosi ed etici, conferma la necessità di un'analisi sul sindacato che tenga conto dei suoi problemi strutturali con l'intento di dare alcune risposte al processo in atto (Pepe, 2003).

Perché, dunque, è importante continuare a studiare le organizzazioni sindacali? La risposta a questo quesito la si trova attraverso l'attenzione che i sindacati continuano a rivolgere da diversi anni alla dimensione organizzativa e alla sua rilevanza all'interno di ogni strategia di innovazione. Questa attenzione è inevitabile tenuto conto che i sindacati dei paesi più avanzati sono continuamente sfidati dalle grandi trasformazioni prodotte dal pieno dispiegamento dell'economia della conoscenza post-fordista. Trasformazioni che hanno impatti dirompenti sul lavoro e che richiedono a tutte le organizzazioni uno sforzo sia adattivo sia innovativo per ricostruire una piena sincronia con un ambiente mutato, che tende a rendere più ricca e diversificata, e spesso più impervia, l'attività di tutela e di rappresentanza tradizionalmente assicurata dai grandi soggetti sociali.

Tutti i sindacati sono indotti, da questo processo non ancora assestato, a ragionare tanto su strategie in grado di misurarsi con queste sfide che con gli opportuni aggiustamenti di natura più schiettamente organizzativa che attengono a macchine burocratiche (burocrazia intesa nella sua accezione tecnica e descrittiva), più o meno ampie e complesse, come sicuramente sono le associazioni di rappresentanza in Italia.



E in effetti i sindacati – non solo quelli italiani – annunciano periodicamente riforme organizzative o addirittura autoriforme. E accanto all’attivismo macro, più o meno riuscito nei risultati, si segnala un fiorire di sperimentazioni micro, piccole (per il raggio d’azione) innovazioni in ambito locale, in generale realizzate nelle strutture territoriali, di cui in Italia sono dotate tutte le Confederazioni.

Allo stato attuale i sindacati italiani hanno già introdotto tanti cambiamenti nella loro attività quotidiana. Il loro volto, le loro strutture, la composizione del loro personale retribuito, i servizi variegati che erogano a lavoratori di ogni tipo costituiscono un pacchetto di differenze significative rispetto al passato. Per questa ragione i sindacati sono decisamente già cambiati – e stanno ancora cambiando – nella microfisica delle loro sedi e nel modo di lavorare, rispetto a quello che erano venti-trenta anni fa.

Con questo numero, ancora una volta, si analizza in modo approfondito in cosa consistano questi cambiamenti diffusi (molecolari), in quali attività si sostanziano, se abbiano dato luogo a nuove *formae mentis* e a logiche di azione organizzativa, oltre che a nuove routine, se il vissuto dei lavoratori che opera nei sindacati lo percepisce e lo apprezza. Nello stesso tempo la riflessione è anche legata a un altro interrogativo: perché questi cambiamenti plurali e diffusi nel modo di funzionare stentino a tradursi in un cambiamento a livello macro, in una strategia adeguata, come, invece, è spesso accaduto in altre fasi. Per queste ragioni appare importante indagare sugli orientamenti in atto, sulle letture teoriche e sulle ricerche condotte negli ultimi anni per verificare l’esistenza di significative convergenze.

Molti dei fenomeni indagati intorno al funzionamento delle organizzazioni sindacali vengono raffigurati con sovrapposizioni evidenti: dai dilemmi relativi all’uso delle competenze, al conflitto latente tra quadri politici generali e apparati tecnici. Così come le definizioni concettuali adottate tendono ad assomigliarsi: tanto la originaria definizione di «legame debole» indicata da Zan (1992), o quella di «dualismo strutturale» proposta da Lanzara (1993), o di «legame multiplo» suggerita da Carrieri (2012) mettono in evidenza la difficoltà di collocare il sindacato all’interno delle tipologie standard proprie delle teorie organizzative. Sottolineano, inoltre, l’utilità di riflettere intorno a categorie interpretative che sappiano cogliere la complessità sindacale, così da essere in grado di evidenziare tanto le regolarità condivise con altre organizzazioni formali quanto e soprattutto alcune peculiarità identificanti.

Con questo approccio costante di attenzione ai cambiamenti organizzativi delle strutture sindacali si è consolidata la convinzione della presenza di dilemmi non sciolti, di combinazioni e conciliazioni di comportamenti spesso assai contrastanti, di potenziali conflitti tra presupposti normativi e prassi concretamente adottate, proponendo una strada analitica significativamente diversa da quelle indicate, a partire dal «legame debole» di Zan (1992) sulla scia di Weick (1976). Quest'ultimo tende piuttosto a eliminare gli spigoli e le devianze che fuoriescono dal paradigma di riferimento, che l'altro invece enfatizza per cogliere la varietà e poliedricità dell'azione sindacale.

Un punto importante, che si ripropone a ogni Conferenza d'organizzazione, concerne la verifica dello spazio di manovra effettivo a disposizione di quanti intendono costruire cambiamenti organizzativi intenzionali. In altri termini quasi tutte le ricerche sul campo rilevano una quota significativa di prassi poco efficaci, che appaiono come il risultato di atteggiamenti ereditati dal passato o di stratificazioni successive. Questi comportamenti sono in genere giudicati criticamente e considerati quasi sempre disfunzionali e da superare: per esempio ritardi sistematici nell'avvio delle riunioni, durata eccessiva delle riunioni degli organismi, ritualità e gergalità degli interventi, svuotamento decisionale delle sedi formalmente deputate ecc.

Una strada immaginabile – e più facilmente proposta – sarebbe quella di liberarsi di tutti, o gran parte, di questi «fardelli» o «difetti» lungo una linea che punta ad avvicinare il funzionamento interno dei sindacati a quello di altri soggetti economici, in genere considerati come «razionali» e «ottimizzanti».

È sempre più necessario situare meglio i confini del cambiamento organizzativo individuando quello che va posto in questo contenitore e quello che sarebbe preferibile tenere fuori; e verificare se l'attenzione ai temi delle politiche organizzative del sindacato, nonostante i momenti formali e solenni come quelli appunto di una Conferenza d'organizzazione, rappresenti una priorità concreta, nella consapevolezza che questi temi rimangono di difficile interpretazione e non catalogabili neanche con gli strumenti teorici delle organizzazioni complesse.

Al fine di verificare la portata effettiva delle decisioni formali che dovrà assumere la Cgil con la Conferenza d'organizzazione è apparso utile analizzare i documenti e condurre un'intervista a Nino Baseotto.

La riflessione sulla Cgil e sulle sue scelte organizzative che si accinge a

consolidare con la Conferenza d'organizzazione è determinante, ma è altrettanto determinante non trascurare nella prospettiva di unità delle principali organizzazioni sindacali confederali quelli che sono i cambiamenti che Cisl e Uil hanno realizzato o si accingono a realizzare.

A questo proposito era prevista un'intervista a Giovanna Ventura, responsabile d'organizzazione della Cisl nazionale, che per alcuni contrattempi non è stato possibile realizzare.

Relativamente ai deliberata del Comitato direttivo lo stesso si è assunto il compito di convocare la Conferenza di organizzazione, dopo un'ampia discussione e con l'approvazione del relativo Documento, nonché del Regolamento per il suo svolgimento. Con l'approvazione del Documento e del Regolamento è stata chiusa una lunga fase preparatoria, avviatasi all'indomani della conclusione del XVII Congresso della Cgil che aveva deciso lo svolgimento della Conferenza entro il 2015. Sul piano dei percorsi formali è stata nominata una Commissione, eletta dal Direttivo, per preparare la Conferenza realizzando alternativamente sedute plenarie con riunioni di gruppi di lavoro, nonché una riunione seminariale del gruppo dirigente nazionale. Tale Commissione ha predisposto una «Bozza di lavoro» che, via via che si svolgevano le Conferenze d'organizzazione nelle Camere del lavoro che producevano contributi scritti, ha permesso l'elaborazione definitiva del Documento.

Questo percorso, alla luce di quanto emerge dagli atti formali, è stato considerato dal gruppo dirigente come una costruzione partecipata e collegiale e ha permesso l'emergere di alcuni temi di carattere organizzativo. Il primo tema rimanda alla consapevolezza della complessità organizzativa della Cgil a fronte di peculiarità, differenze di condizioni e di esperienze rilevanti. Il secondo tema rimanda alla necessità di non caricare di eccessive aspettative la Conferenza, selezionando le stesse attorno a quattro tematiche.

L'intervista a Baseotto ha ripreso, nella sostanza, questi temi chiarendoli. Sulla complessità organizzativa della Cgil fa notare che sia le Categorie che i territori non sono uguali fra loro perché sono attraversati da differenze trasversali. Per queste ragioni, a parere di Baseotto, non bisogna commettere l'errore di uniformare «tutto e tutti a un'unica realtà». Nel contempo denuncia la preoccupazione di una semplificazione dell'autonomia che possa scaturire in «fai da te» sul versante sindacale, contrattuale e organizzativo. Propone un modello organizzativo flessibile connotato, però, da criteri e vincoli di carattere nazionale e unitario.

Per dare una chiave di lettura esaustiva dei temi che la Conferenza dovrà affrontare mette in evidenza alcuni ambiti di sperimentazione sul versante della contrattazione inclusiva e solidale come punto centrale stesso e del cambiamento che si vuole promuovere. A supporto di tale argomentazione richiama l'obiettivo della forte riduzione del numero dei Ccnl esistenti, senza trascurare il dato dell'aumento del numero di lavoratrici e lavoratori non tutelati da nessun Ccnl. Senza ridurre le titolarità negoziali delle Categorie si propone di sperimentare alcune rivendicazioni comuni e forme nuove di presenza organizzata nei luoghi complessi del lavoro, attraverso un coordinamento confederale inteso come raccordo, come servizio, come sollecitazione a determinare un'iniziativa comune di tutta la Cgil. Dunque, un ruolo della Confederazione di connessione fra le Categorie per sperimentare forme organizzative inedite riferite a siti produttivi o terziari particolarmente complessi. Baseotto auspica, inoltre, che la Conferenza sia l'occasione per fare un passo avanti sulla Contrattazione sociale territoriale che ha già realizzato buoni accordi scarsamente conosciuti.

Il responsabile dell'organizzazione della Cgil nazionale sottolinea nell'intervista anche l'importanza di definire e praticare passaggi democratici d'informazione e consultazione con lo scopo di accrescere ruolo e potere degli iscritti, dei delegati o degli attivisti dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello Spi determinando regole che rafforzino e amplino l'esercizio della democrazia di mandato nell'elezione del gruppo dirigente. Richiama, a questo proposito, il Testo Unico su Rappresentanza e rappresentatività che assegna a iscritti e delegati un ruolo e alcune prerogative nuovi per ricordare che è necessario costruire una coerente corrispondenza nella vita democratica interna. Per queste ragioni una delle novità di questa Conferenza è la proposta di dare più poteri all'Assemblea degli iscritti in ogni luogo di lavoro come garante di un rapporto democratico, fondato su partecipazione, ascolto e informazione.

Un altro tema che la Conferenza ha deciso di affrontare è quello di avviare un processo di spostamento di apparati e dirigenti verso il territorio, tenuto conto che oggi esiste il problema delle funzioni delle strutture che si sovrappongono e si moltiplicano, generando appesantimenti burocratici e organici concentrati nelle strutture centrali mentre i territori necessitano di maggiori presenze. Dunque, un obiettivo organizzativo di snellire le strutture burocratiche e ripopolare il territorio per corrispondere alle esigenze negoziali, alla rappresentanza degli interessi e alla vicinanza ai luoghi di lavoro,

senza trascurare ipotesi di eventuali accorpamenti funzionali tra Categorie nel medesimo territorio e tra più territori.

Come ogni Conferenza d'organizzazione non viene sottovalutato il tema della formazione sindacale. In estrema sintesi quello che si propone è di mettere in rete, per rendere disponibile all'insieme della Cgil, le buone pratiche di formazione sindacale. Lo *status quo* è tale che esiste una situazione fortemente diversificata caratterizzata contemporaneamente da strutture (categoriali e confederali) che realizzano attività formative utili e di eccellenza e da altre che hanno poche opportunità (sia economiche che organizzative) per farle. Un obiettivo ambizioso è quello di rendere obbligatoria la formazione, tanto più considerate le nuove complessità del mondo del lavoro e della legislazione impongono percorsi di aggiornamento inevitabili.

Naturalmente sia nel dibattito del Direttivo nazionale della Cgil sia nelle Conferenze delle Camere del lavoro non sono mancate critiche al Documento segnalando il pericolo di fare ricorso a enunciazioni di principio importanti. Senza entrare nel merito di interpretazioni politiche delle critiche mosse è opportuno mettere in evidenza alcuni aspetti con ricadute organizzative. Si segnala il pericolo di un ritorno al passato esaltando il ruolo delle Rsa che rischia di andare in rotta di collisione con il ruolo delle Rsu e del Comitato degli iscritti. Sul capitolo Democrazia e partecipazione si chiede una maggiore chiarezza sui Comitati degli iscritti, ovvero se debbano essere eletti in tutti i luoghi di lavoro e, conseguentemente, destinare risorse economiche per il loro finanziamento.

Si stimola una riflessione sulla proposta relativa al ruolo dell'Assemblea generale per evitare che la stessa risulti essere una risposta alla cultura mediatica, fondata sull'enfatizzazione dei momenti elettorali di figure importanti dell'organizzazione piuttosto che a un reale allargamento del grado di partecipazione e consapevolezza di iscritti e delegati. Si denuncia, in questa direzione, il pericolo che questa Conferenza d'organizzazione si soffermi prevalentemente sulle modalità con cui saranno eletti il Segretario generale e la Segreteria. Per evitare ciò, con un occhio al dibattito sulla marginalizzazione dei corpi intermedi della società, si auspica che la Cgil valorizzi il Direttivo, composto dal cinquanta per cento dei componenti che vengono dai luoghi di lavoro, mentre l'Assemblea generale non deve sovrapporsi al Direttivo.

Si sottolinea l'importanza di definire un bilancio di quante e quali scelte operate nella Conferenza del 2008 siano state effettivamente messe in pra-

tica, a partire dalle dislocazione delle risorse economiche ai vari livelli dell'organizzazione proprio per realizzare il rafforzamento dell'iniziativa sindacale nei territori.

Viene messo in evidenza che il criterio che stabilisce il numero dei Comitati direttivi rispetto al numero di iscritti può sembrare non coerente in quanto non determina un rapporto reale tra numero di iscritti e numero dei componenti i Comitati direttivi.

Non è neanche da trascurare un ragionamento su come la dimensione europea si possa tradurre in indirizzi organizzativi che possano essere convergenti o assimilabili alle altre organizzazioni sindacali della Ces, valutando quali innovazioni organizzative possano essere adottate tenuto conto dei documenti congressuali della stessa Ces.

Infine il rapporto con Cisl e Uil. In che modo una strategia sindacale che voglia essere unitaria si traduce sul piano organizzativo? In che modo si analizzano i cambiamenti organizzativi messi in atto dalla Cisl?

Dunque, dall'analisi delle proposte e delle osservazioni e critiche emerge un quadro con articolazioni diverse a seconda del singolo livello d'azione del sindacato che non aiuta, nonostante le intenzioni dichiarate, a comprendere effettivamente quale cultura organizzativa nella Cgil si vuole immettere. Il rischio che si intravede, determinatosi in altre Conferenze d'organizzazione, è quello per cui le logiche organizzative sono allo stesso tempo regole, da ridefinire in continuazione, ma non gestibili in modo soddisfacente da coloro che devono attuarle. Per essere certa di realizzare gli obiettivi che si è posta la Cgil con la Conferenza d'organizzazione deve contemporaneamente individuare soluzioni per rappresentare interessi subalterni nel conflitto distributivo e concorrere alla definizione e attuazione di programmi in materia di politiche economiche e sociali (Regalia, 2005).

Un aspetto è sicuramente evidente e consiste nella specificazione del rapporto esistente tra organizzazione e i suoi ambienti di riferimento. Bisogna considerare superata la visione puramente adattativa di questo rapporto, che vedeva l'organizzazione modificarsi in maniera passiva rispetto ai cambiamenti esterni. In realtà si evidenziano relazioni che sono caratterizzate da una reciproca influenza: per un verso i cambiamenti dei contesti inducono a esigenze di cambiamento all'organizzazione, per altro verso l'organizzazione, in maniera differenziata, influisce con le proprie scelte e con le proprie azioni su questi cambiamenti. Il differenziato è dato dalla capacità di influenza dell'organizzazione di dipendere dal grado di pertinenza dei

contesti e dal grado di attivazione che essa riesce ad avere su questi contesti (Weick, 1976).

2. Il contributo chiesto ad alcuni studiosi coinvolti nel definire la parte monografica di questo numero ha permesso di affrontare il tema dei *Cambiamenti organizzativi per il sindacalismo del XXI secolo* attraverso alcuni saggi che descrivono tematiche strettamente intrecciate seppure affrontate in maniera autonoma con filoni di ricerca originali e approfonditi.

L'oggetto di studio è senza dubbio rappresentativo delle trasformazioni delle relazioni sindacali in un contesto caratterizzato da:

- una crisi del rapporto tra sindacati e partiti che nel contesto italiano vede il sindacato, per quanto espulso dalla politica, ancora forte sul tesseramento e tendenzialmente capace di riappropriarsi della rappresentanza del lavoro;
- una grave erosione dei diritti sociali conquistati dal movimento operaio in larga parte d'Europa e che sono alla ricerca di una controffensiva;
- un calo delle iscrizioni che ha generato un indebolimento della loro influenza politica, scarsi risultati derivanti dalla contrattazione collettiva e necessità di adottare ampie strategie di rilancio attraverso un «sindacalismo dei movimenti sociali»;
- campagne di successo per promuovere migliori condizioni di lavoro per contesti produttivi caratterizzati da un'estrema frammentazione;
- una necessità di contrastare l'intreccio tra l'aumento di flessibilità, la frammentazione dei processi produttivi e la concentrazione dei poteri decisionali nelle mani di pochi soggetti, con spazi ridotti di negoziazione e condizioni di vita e di lavoro che diventano più precarie;
- una crescita di lavoratori (giovani e atipici) che hanno difficoltà a essere rappresentati dal sindacato, che risponde tentando di adottare modelli di rappresentanza molteplici e diversi in funzione dei cambiamenti in atto;
- un sempre più evidente rapporto tra impresa e società nell'economia della conoscenza (che vede nei lavoratori della conoscenza la massima espressione) che rivendica un ruolo alla conoscenza nelle dinamiche produttive della società contemporanea;
- l'inesorabile incisione dell'economia globale e l'esplosione di drammi sociali che attribuiscono un ruolo fondamentale ai corpi intermedi in quanto protagonisti del rapporto-processo che include sia le persone che le istituzioni;

- una riproposizione della rappresentanza diretta dei lavoratori attraverso una funzione confederale connotata da una dimensione politica della rappresentanza del lavoro.

Alla luce di questa sequenza concettuale tutti i contributi hanno focalizzato l'attenzione, da una parte, sui cambiamenti nella struttura del lavoro e sui nuovi bisogni di rappresentanza che ne conseguono, dall'altra, sui rapporti tra i nuovi soggetti presenti nel mondo del lavoro e le nuove forme di rappresentanza sociale.

In ciascuno dei contributi c'è stato un approfondimento sul piano teorico senza trascurare (per alcuni dei saggi) il riferimento a gruppi di lavoratori non standard come oggetto di analisi empirica, descrivendone sia la situazione lavorativa sia gli sforzi di organizzazione e (in alcuni casi) di auto-organizzazione.

Il primo contributo è dato dal saggio di Carlo Galli dal titolo *Lavoro e politica: tra sindacato e partito*. L'autore ci aiuta a comprendere la configurazione universale del lavoro, seppure rappresentato dalle associazioni di interesse, di categoria e dal sindacato, le stesse assumono una funzione indirettamente politica e non certo istituzionale. Nel caso italiano la Cgil introduce programmaticamente il concetto «generale» nella propria ragione sociale per non restare chiusa in una visione aziendale o corporativa, al contrario vuole farsi promotrice di una interpretazione del mondo del lavoro nella chiave dei «diritti». Con queste premesse Galli sollecita il sindacato a dotarsi di un nuovo impulso, invitandolo a non avere la pretesa interpretazione omogenea della società, anzi avendo la capacità di farne emergere le parti e i loro conflitti. Per questa via rappresentare il lavoro e il non lavoro (quello precario, sottopagato e umiliato). Indica che questa nuova sfida può essere vinta solo nei territori, dove sono presenti sia le contraddizioni sia le potenzialità delle nuove forme di lavoro. Invita il sindacato a una sfida culturale attraverso la proposizione di un linguaggio nuovo, assumendo anche le nuove forme comunicative. Un rinnovamento, dunque, a tutto tondo che sia politico, organizzativo e rappresentativo.

Il secondo contributo è dato dalla traduzione (in forma leggermente ridotta) di Salvo Leonardi di un articolo di Richard Hyman dal titolo *L'austeritarismo e l'Europa: quali vie per resistergli*. L'interesse della *Rivista* a questo articolo è quello, attraverso il percorso che Hyman propone, di far comprendere l'attuale ruolo dell'Unione Europea nel sottolineare la rimercificazione del lavoro determinata dalla «libertà di mercato» e attuata attraverso



la priorità attribuita alla «competitività» che i governi nazionali devono perseguire e che ha assunto una maggiore importanza alla luce della crisi economica. A questa tendenza Hyman propone una serie di forme di protesta e opposizione realizzate sia dai sindacati sia da nuovi movimenti sociali. L'autore dell'articolo, pur segnalando l'esigenza di valutare con attenzione successi e fallimenti, incoraggia queste nuove forme di conflitto e le annovera come strumenti per arginare l'egemonia liberista. Emerge anche dall'articolo il concetto stesso del neologismo «austeritarismo» che proviene dal combinato disposto fra crisi economica e nuova governance economica che ha imposto una dimensione autoritaria all'austerità, attraverso, appunto, la crescita della competitività che impone pressioni al ribasso sui costi unitari del lavoro. Ci segnala che quella che viene denominata «modernizzazione» della contrattazione collettiva in verità determina una contrazione salariale e un ulteriore decentramento della contrattazione salariale. Per questa strada si è verificata una caduta della copertura contrattuale e una «europeizzazione delle relazioni industriali in tempo di crisi». Come reagiscono i sindacati a queste situazioni di crisi? La situazione non è certamente agevolata a causa della perdita degli iscritti ma, soprattutto, una inadeguatezza culturale dovuta alla percezione che la crisi non li avrebbe sfiorati e perché abituati a svolgere un ruolo di negoziatori pragmatici più che guidare un movimento di opposizione verso un ordine socio-economico alternativo. In questo modo la resistenza all'austerità si è risolta con un coacervo di azioni non coordinate e senza un piano strategico in grado di fronteggiare i piani della Commissione europea, limitandosi a iniziative essenzialmente nazionali e/o locali. Al contrario erano necessarie iniziative che sottolineassero il rischio dell'egemonia neoliberista e puntassero a soluzioni progressiste e al contempo solidaristiche.

L'autore si pone la questione di far interagire i sindacati e le altre forme di azione collettiva partendo dal dato che i primi sono caratterizzati da complesse strutture decisionali formali e i movimenti sociali e Ong guidati da attivisti militanti. Senza trascurare il dato che l'origine dei sindacati è proprio di movimenti sociali, mentre con il tempo si sono istituzionalizzati (Selznick, 1984), assumendo la contraddizione tra mobilitazione e «routinizzazione» dell'azione collettiva (Mills, 1948).

Per quanto riguarda i movimenti sociali si mette in evidenza che nel corso del ventesimo secolo la crisi ha fatto emergere una galassia di nuovi movimenti outsider le cui azioni hanno provocato un'alta partecipazione dei gio-

vani e della «generazione precaria». La presenza di questi movimenti sociali, pur non disconoscendo la rappresentatività dei sindacati, stimolano questi ultimi a riflettere sul fatto che il mondo del lavoro è cambiato e, quindi, anche i sindacati devono cambiare per saper interpretare le aspettative delle nuove tipologie di lavoratori. Si tratta, però, di evitare questa contrapposizione per la semplice ragione che il lavoro rimane il protagonista delle proteste.

Hyman propone alcune soluzioni. La prima è quella di stimolare forme di solidarietà internazionali da parte dei sindacati come pratica prevalente. La seconda quella di auspicare la costruzione di forme di solidarietà all'interno dei singoli paesi. La terza prevede la lotta all'austeritarismo sviluppando sinergie fra la capacità organizzativa fra i «vecchi» e la spontaneità immaginifica dei «nuovi».

Il terzo contributo è dato dal saggio di Amanda Tattersall dal titolo *Il potere delle coalizioni sociali fra sindacati e comunità*. L'autore, a partire da quanto avviene nei paesi anglosassoni, vuole dimostrare la tesi che i sindacati sono in lotta a causa dell'aumento del potere del capitale e della sua influenza sui governi e che per le organizzazioni sindacali è necessario adottare strategie di rilancio che fondano su un'idea di «sindacalismo dei movimenti sociali» per ricostruire la propria sfera di influenza. Il saggio si pone l'obiettivo di mettere in evidenza la strategia della costruzione di coalizioni con le realtà del sociale. Il dato di realtà (a partire da quanto avviene nel Regno Unito) dimostra che i sindacati da soli – almeno nei paesi nei quali sono più deboli o in difficoltà – non hanno la forza di affrontare le minacce economiche e politiche. Per questo si rende necessaria la costruzione di nuove coalizioni fra sindacati e realtà di base rappresentative della società civile.

Tattersall non è convinta che le coalizioni garantiscano a priori un successo ma invita a verificarne la loro forza evitando facili interpretazioni magari fondate su costruzioni mediatiche costruite per dare visibilità a una determinata istanza. Con questi presupposti il rischio può essere quello di non attivare, né tantomeno politicizzare o rafforzare le capacità di mobilitazione della base sindacale o delle organizzazioni sociali, limitandosi nei fatti ad apparenti successi senza trasformare il contesto economico e politico in cui operano i sindacati.

Allora, per Tattersall, è fondamentale comprendere quali debbano essere i principi su cui basare una coalizione forte a partire dall'approccio basato sul concetto «meno uguale più», ovvero l'efficacia delle coalizioni può essere

garantita quando al loro interno esistono meno organizzazioni e, soprattutto, agiscono in maniera limitata gruppi che prendono decisioni e condividono le risorse. In questo modo si evita di raggiungere accordi basati più che su ciò che sono favorevoli ma su ciò che sono schierati contro. Al contrario si auspica una logica negoziale che preveda un incentivo a fare «di più» insieme, con l'intento di costruire relazioni pubbliche in grado di accogliere sia gli interessi personali che quelli dell'organizzazione.

Le caratteristiche organizzative di queste coalizioni sono assimilate a un cartello di organizzazioni che stabiliscono alleanze, che vivono o muoiono in base alla presenza di una gestione efficace dei dirigenti delle diverse organizzazioni (Lanzara, 1993), che sono in grado di costruire ponti fra organizzazioni di diverso tipo, che sanno ideare e portare avanti campagne strategiche e che riscuotono maggiore successo quando lavorano su tematiche che nutrono interessi strategici diretti dei propri partner organizzativi e contemporaneamente si connettono a interessi pubblici o al bene comune (Weick, 1997). Ciò che conta è che gli interessi della singola organizzazione si aprano a tematiche di interesse pubblico quando la coalizione è in grado di negoziare un interesse comune a diverse organizzazioni, quando le loro istanze sono rivendicazioni declinate in termini positivi (Braga, 2014) e hanno piani a lungo termine in grado di esercitare una pressione politica (Donolo, 2012) piuttosto che dover solo reagire al ciclo mediatico.

Le coalizioni sociali rappresentano per i sindacati un'opportunità per fornire strumenti per esercitare un'influenza politica, un controllo sulle pratiche del lavoro, un'inversione di tendenza rispetto all'isolamento sociale e un nuovo disegno della capacità di radicamento (Farro, 2014).

Infine Tattersall suggerisce quale può essere la modalità più efficace per i sindacati di organizzarsi all'interno delle coalizioni, ovvero adottando strategie a «somma positiva» per costruire i rapporti e per incrociare gli interessi diretti degli attori coinvolti e sviluppare una visione più ampia del proprio agire politico (Carrieri, 2003). Un punto di forza delle coalizioni a «somma positiva» si riscontra quando la coalizione ha rapporti e strutture forti sul piano organizzativo, in questo modo conquistano sia una rinnovata legittimità pubblica e un maggiore potere dovuto alla condivisione delle risorse. Un altro elemento che le rafforza è quando la coalizione opera a livello locale oltre che su un piano centrale per combinare questi due fattori, ovvero assumere contemporaneamente gli interessi dei propri iscritti e farli conciliare con interessi pubblici o di bene comune (la «spada della giustizia»).

Con queste caratteristiche delle coalizioni i sindacati hanno maggiori possibilità di rafforzare la propria rete di relazioni, la propria agenda, e le proprie capacità di mobilitazione, mentre ricostruiscono parallelamente il proprio potere politico.

Tema parallelo a quello di Tattersall è quello che Lisa Dorigatti affronta nel suo *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15!»*. Il saggio mette in evidenza una delle novità più interessanti del panorama sindacale contemporaneo, ovvero la campagna «Fight for \$15!» promossa dal sindacato americano del settore dei servizi Service employees international union (Seiu) per promuovere migliori condizioni di lavoro e l'organizzazione sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici impiegate nelle catene di fast-food.

Dorigatti segnala rispetto alla peculiarità di questa campagna che la stessa rappresenta un caso di successo proprio perché è riferita a un ambito del mondo del lavoro debole e frammentato che però riesce a far sentire le ragioni delle proprie rivendicazioni. Il contesto in cui si realizza questa campagna è dato dalla costruzione di coalizioni tra organizzazioni sindacali e organizzazioni delle comunità locali, dando una prevalenza alla dimensione politica rispetto a quella tipicamente contrattuale attraverso una campagna di mobilitazione dell'opinione pubblica per ottenere cambiamenti legislativi dalle amministrazioni locali. Questa scelta di privilegiare la dimensione politica su quella contrattuale è frutto di un'opzione ben definita: prendere atto della debolezza dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali di settore in un contesto di relazioni industriali non tradizionale.

A partire da questa campagna il saggio di Dorigatti si basa su una sistematica riflessione della letteratura relativa a coalizioni sociali che privilegiano la dimensione politica allorquando le organizzazioni sindacali operano in un contesto politico/istituzionale particolarmente ostile e rappresentano lavoratori deboli sul mercato del lavoro. La letteratura presa a riferimento segnala la costruzione di coalizioni con partner esterni che permettono ai sindacati di poter accedere a una serie di risorse e di opportunità. In particolare la Dorigatti ci indica alcune di queste risorse che i sindacati possono ottenere da alleanze con altre organizzazioni o gruppi. Prioritariamente si fa riferimento alle risorse finanziarie e materiali, sottolineando come queste organizzazioni ne abbiano meno rispetto ai sindacati. Mentre le organizzazioni/partner possono garantire l'accesso a nuovi gruppi di lavoratori appartenenti a specifiche minoranze. Queste organizzazioni possono anche offrire

ai sindacati competenze specialistiche su particolari tematiche, come ad esempio l'ambiente e lo sviluppo. Più in generale le coalizioni possono essere una fonte di legittimazione per le campagne sindacali e per rafforzare la capacità di mobilitazione laddove esiste una forte base di attivisti. Nonostante queste potenziali opportunità i sindacati non è detto che diano vita a coalizioni sia perché le stesse non sono facili da sostenere sia perché è necessario coinvolgere attori con logiche organizzative differenti e con priorità diverse nella gestione dell'agenda pubblica (Regonini, 2001).

Proprio allo scopo di fornire un quadro largo ed esaustivo di questa letteratura sia Tattersall sia Dorigatti hanno approfondito tematiche e casi dei paesi anglosassoni. La Dorigatti fa anche riferimento al caso italiano mettendo in evidenza la scarsa propensione delle organizzazioni sindacali italiane a formare coalizioni dovuta sia alla mancanza di partner con cui costruire percorsi di azione comune e di alleanza, sia alle peculiarità dei sindacati italiani di godere di un livello piuttosto elevato di sicurezza istituzionale (Selznick, 1984) e di riconoscimento da parte delle controparti, pubbliche e private, nei processi decisionali di natura politica (Donolo, 2012; Braga, 2014). Nonostante queste condizioni il saggio della Dorigatti invita ad andare oltre perché dimostra che nel caso italiano le organizzazioni sindacali hanno una consolidata tradizione a negoziare interessi più ampi e nelle sfere più ampie (diritti sociali, politica internazionale, temi della guerra e della pace, diritti civili, antimafia) (Pavolini, Ascoli, Mirabile, 2013). Per le tematiche più strettamente connesse alla sfera dei diritti sociali ed economici la costruzione di alleanze è stata relativamente marginale, probabilmente per la minore efficacia delle organizzazioni sindacali stesse a trattarle; anche se si percepisce una inversione di tendenza. Infatti nei settori del terziario avanzato e per quei lavoratori che operano in autonomia si stanno definendo strutture autonome che spesso agiscono con modalità differenti dalla rappresentanza tradizionale. Si tratta di organizzazioni che tentano di tenere assieme attività mutualistiche e di auto-sostegno per gli aderenti, accompagnate da azioni di pressione per le proprie rivendicazioni e all'utilizzo di strumenti legati alla rete e alle tecnologie informatiche. In questi casi è possibile la costruzione di coalizioni perché il sindacato intende estendere la sua capacità di rappresentanza a settori di lavoratori non precedentemente organizzati e, spesso, ignorati.

La Dorigatti non si sottrae a citare il caso della neonata «Coalizione sociale» proposta da Maurizio Landini, dimostrando che l'intento di questa ipotesi è quello di allargare il fronte ad altri soggetti. Il caso della «Coalizione

sociale» mette in evidenza che i sindacati italiani, nonostante una buona e stabile densità sindacale e un alto tasso di copertura della contrattazione collettiva, soffrono della minore capacità di influenza sia rispetto alle politiche pubbliche che nei rapporti con la sfera politica (Carrieri, 2014). Una chiave di lettura di questa tendenza è data anche dal progressivo indebolimento del legame esistente fra sindacati e partiti politici (Cantaro, 2014) con una chiusura dei canali che garantivano ai sindacati italiani un rapporto basato su relazioni stabili di coinvolgimento e scambio politico, anche grazie alla presenza di partiti politici di riferimento. Secondo la prospettiva animata dalla Fiom, che va ovviamente verificata sul campo, la «Coalizione sociale», dunque, può rappresentare una nuova modalità per riconquistare la capacità di influenza con un progetto politico per combattere il neoliberismo, tornando a rappresentare interessi generali. Il saggio ci mette in guardia dal pericolo di non saper cogliere fino in fondo le ragioni delle difficoltà in cui versa il sindacato italiano.

Con il contributo di Daniele Di Nunzio, Andrea Brunetti e Chiara Mancini *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro* viene affrontata la tematica della necessità di contrastare l'aumento di flessibilità e la frammentazione dei processi produttivi derivante dalla concentrazione dei poteri decisionali; fenomeno resosi possibile in uno scenario nel quale la competizione tra le aziende si fa sempre più intensa, gli spazi di negoziazione si riducono, le condizioni di vita e di lavoro diventano più precarie. Il contributo propone i risultati di una ricerca condotta su alcune esperienze sindacali, organizzate dalla Cgil, per fronteggiare la frammentazione del lavoro attraverso l'analisi dei limiti di questa tendenza e per individuare le opportunità di azione. Il saggio rappresenta una prima sintesi di una ricerca promossa dal Dipartimento politiche giovanili della Cgil nazionale e svolta in collaborazione con l'Associazione Bruno Trentin.

Gli autori chiariscono da subito che la flessibilità è alla base dei nuovi modelli di organizzazione presenti sia a livello aziendale sia nelle leggi che regolamentano il lavoro, al fine di implementare tanto la flessibilità esterna (ovvero quella che incide nei rapporti con la forza lavoro e con altre società), quanto quella interna (ovvero quella che incide nei turni e funzionale all'innovazione). Con questi presupposti la flessibilità produce frammentazione poiché si frantumano i rapporti tra l'azienda e i lavoratori, tra le aziende di una filiera, tra le aziende e un territorio e vengono ridotti gli spazi di negoziazione individuale e collettiva che condizionano i sistemi a-

ziendali di relazioni industriali e mettono in crisi il rapporto tra l'economia e le istituzioni (Carrieri, Treu, 2013). Ne deriva che una quota crescente di individui sente di avere perso il controllo dei propri percorsi professionali, si sente in balia delle forze dei mercati e del potere dei propri datori e committenti (Farro, 2014) e la precarietà si afferma e si estende fino al punto di costituire un aspetto permanente dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

Con questo scenario è inevitabile per i sindacati fare i conti con la sfida caratterizzata da un'organizzazione del lavoro e da lavoratori «non standard» e da un'azione collettiva composta da individui frammentati nei processi produttivi, con pochi spazi di dialogo sociale, spesso isolati e impossibilitati a comunicare e ad organizzarsi.

Tentativi di reazione sindacale sono presenti a livello internazionale con forme di innovazione nelle proprie strategie, con lo scopo di sindacalizzare i soggetti più marginali e per contrastare la frammentazione del lavoro facendo affidamento sulla propria capacità di mobilitazione e contando sul rapporto con i gruppi «non organizzati» e con la cittadinanza.

Con queste premesse gli autori introducono il tema dell'*organizing*, che si pone l'obiettivo di mobilitare settori marginali della forza-lavoro.

Anche in questi casi la sperimentazione proviene dai paesi anglosassoni, con una recente diffusione in Europa, e mostra che queste iniziative non possono essere più considerate semplicemente come aggiustamenti tattici, ma rappresentano una rivisitazione complessiva del ruolo, degli obiettivi e dell'organizzazione del sindacato con l'intento di ottenere risultati migliori e andando oltre obiettivi immediati e più tradizionali (come la contrattazione e l'aumento degli iscritti).

Le esperienze italiane, relative al contrasto alla frammentazione del lavoro, pongono la necessità di agire su molteplici livelli e attraverso nuove forme organizzative che maturano nei movimenti auto-organizzati di precari e che intervengono in contesti nei quali il sindacato era assente oppure è stato costretto ad affrontare trasformazioni che ne hanno ridotto la presenza e l'efficacia.

L'analisi di Di Nunzio, Brunetti e Mancini vuole favorire la condivisione e il confronto tra 16 esperienze per evidenziare alcune delle tendenze comuni in atto, tenuto conto che queste esperienze sono molto diversificate e riguardano settori e territori differenti, dimensioni aziendali di vario tipo, diverse tipologie professionali e contrattuali; mostrano orientamenti comuni

il cui valore è quello di cimentarsi con la necessità di innovare l'azione sindacale e massimizzarne l'efficacia.

Una prima forma di innovazione rimanda all'attività relativa al primo contatto con i lavoratori, ovvero come selezionare informazione e presenza per costruire un rapporto di fiducia. Incontrare lavoratori precari, isolati nelle piccole aziende, dispersi tra appalti e subappalti, segregati in campi agricoli illegali e, anche, sfiduciati o impauriti dall'azione collettiva è un compito a cui il sindacato deve adempiere per farsi raggiungere o nelle proprie sedi o rintracciando i lavoratori nei posti di lavoro e di vita dispersi.

Un'altra innovazione è quella che è in grado di garantire la conoscenza del contesto di lavoro che può avvenire solo se è alimentata da uno scambio continuo dei sindacalisti con i lavoratori, includendo tutte le figure del ciclo produttivo, valorizzando le conoscenze dei quadri e delle alte professionalità. Le assemblee e i coordinamenti devono funzionare come un luogo di scambio delle buone pratiche e di formazione continua, ivi compresa un'adeguata formazione dei sindacalisti.

Le nuove forme di aggregazione e mobilitazione passano attraverso la partecipazione e il protagonismo dei lavoratori nell'azione sindacale attraverso modalità differenti, spesso compresenti. In primo luogo il ricorso a Internet che in alcune situazioni ha avuto un ruolo secondario integrando altri strumenti più tradizionali, in altre ha completamente rivoluzionato l'agire sindacale prestandosi a vari usi. La conferma del referendum come strumento importante di democrazia diretta per valorizzare le proposte dei lavoratori. Non sono da trascurare le inchieste tramite questionario, soprattutto online, in quanto permettono di dare voce a dei lavoratori che sarebbe stato altrimenti difficile raggiungere perché dispersi in più luoghi di lavoro. Per incoraggiare la partecipazione alle assemblee è stato necessario trovare luoghi e orari adatti alle esigenze dei lavoratori.

Tra le esperienze innovative viene messo in evidenza l'approccio «a rete» per tentare di equilibrare i rapporti di forza a livello aziendale che allo stato attuale risultano sbilanciati in favore della parte datoriale. Con la rete si rompe l'isolamento del rapporto lavoratore-datore e si ricompongono gli interessi a livello territoriale stimolando l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle istituzioni.

Lo sviluppo di campagne mirate e una sindacalizzazione strategica possono rappresentare degli obiettivi concreti per favorire la creazione di reti con



le associazioni, le istituzioni e la cittadinanza. Mentre la contrattazione inclusiva è vista come un orizzonte strategico fondamentale, considerando sia l'inclusività di tipo orizzontale (coinvolgendo tutte le tipologie contrattuali) sia di tipo verticale (coinvolgendo tutte le figure professionali delle filiere produttive, anche le alte professionalità e i quadri).

Un capitolo importante è quello che riguarda la democrazia, considerata fondamentale per lo sviluppo di innovazione sindacale perché consente in tutti i processi decisionali l'aumento delle opportunità di partecipazione e approfondimento dei lavoratori sia dare voce nella scelta dei propri rappresentanti a ogni livello e per candidarsi a coprire questi ruoli, che poter incidere nella definizione delle strategie e degli obiettivi sindacali.

Gli autori nelle loro conclusioni ritornano sull'approccio legato all'*organizing* specificando che lo stesso si afferma soprattutto in contesti in cui il ruolo istituzionale del sindacato è debole e che comprendono delle pratiche tra loro molto diversificate che non definiscono un modello univoco di sindacato né tantomeno, un modello alternativo, poiché maturano (nel caso delle esperienze realizzate in Cgil) contando sul supporto delle strutture organizzative disponibili. Dunque, siamo davanti a delle tendenze che attraversano il sindacato a livello globale, al di là delle differenze istituzionali, senza però comportare necessariamente una trasformazione radicale. È importante fare ricorso a piccoli cambiamenti, seppure all'interno di routine e riti che sono l'espressione dell'agire tradizionale (Regalia, 2009). L'auspicio non può che invocare una propensione all'innovazione senza auspicare un modello univoco, ma piuttosto rafforzare un sindacato moderno che deve sapersi confrontare con una pluralità di problemi e bisogni (Carrieri, 2012).

Il saggio di Maria Concetta Ambra *Come cambiano i modelli di rappresentanza verso i lavoratori atipici e i giovani* si propone di dimostrare quali possono essere i fattori che influiscono sul cambiamento dei sindacati, sui loro modelli di rappresentanza adottati per la tutela e rappresentanza dei lavoratori atipici e dei giovani, a partire dalla condizione lavorativa dei giovani mutata in seguito alle riforme del mercato del lavoro esaminando la risposta dei sindacati italiani attraverso un modello teorico in grado di spiegare il cambiamento dei sindacati italiani, mettendone in evidenza quelli realizzati dai tre sindacati confederali italiani dal 1998 al 2012 e quali possibili ulteriori trasformazioni in corso meritano di essere seguiti ed esaminati.

Ambra passa in rassegna le diverse riforme del mercato del lavoro realizzate fino al 2012, sottolineando che le stesse hanno puntato a incidere in particolare sulle condizioni di accesso nel mercato del lavoro, rendendo più flessibili i contratti in entrata e peggiorando la sicurezza dei lavoratori in generale e le condizioni di lavoro di alcuni segmenti specifici, in particolare i giovani e i nuovi entranti, in questo modo incrementando il dualismo esistente tra *insider* e *outsider* e tra lavoratori con contratti permanenti e temporanei. Questo scenario ha provocato una tendenza generale di crisi della rappresentanza sindacale nei paesi dell'area occidentale.

Per comprendere le complesse dinamiche sociali e il cambiamento delle istituzioni bisogna porre attenzione alle interazioni strategiche tra attori razionali, senza trascurare di vedere il cambiamento anche come esito di piccoli successivi aggiustamenti graduali e incrementali. Le istituzioni vanno comprese esaminando gli attori che vi operano e le modalità con le quali cercano di trarre un vantaggio, dalla interpretazione o dal reindirizzamento delle istituzioni per il raggiungimento dei propri obiettivi, o sovvertendo o aggirando le regole che si oppongono ai propri interessi. D'altro canto la tendenza a propendere per la conservazione dell'esistente, dipende dall'assenza di strumenti analitici adeguati in grado di permettere la comprensione dei meccanismi sociali, della stabilità politica e dell'evoluzione in generale. Secondo tale approccio è possibile esaminare non soltanto i cambiamenti come esito di dinamiche dovute alla spinta di fattori esterni, ma anche come trasformazione generata dall'interno.

Bisogna prioritariamente concentrarsi sull'analisi di quelle proprietà delle istituzioni che rendono possibile il cambiamento, in modo da comprendere fonti e varietà di cambiamenti istituzionali interni, ovvero come e perché alcune proprietà delle istituzioni permettano agli attori di comportarsi in modo da facilitare e promuovere il cambiamento, quali tipi di strategie possano nascere in certi tipi di ambienti istituzionale e quali caratteristiche delle stesse istituzioni le rendano più o meno vulnerabili a particolari strategie di cambiamento. Coloro che beneficiano degli assetti esistenti, possono preferire la continuità. Questa tuttavia presuppone e richiede una continua mobilitazione di risorse e di supporto politico e uno sforzo attivo e propositivo in grado di risolvere le ambiguità istituzionali a loro favore. Il cambiamento istituzionale si verifica quando di fronte a problemi legati alla interpretazione delle regole e al rafforzamento dell'assetto esistente, si aprono nuovi spazi che permettono agli attori di implementare le regole esistenti in modi nuo-

vi. Per questo motivo non esiste niente di automatico o che si auto-perpetua e auto-rafforza in merito agli assetti istituzionali. Piuttosto essi contengono una componente dinamica al loro interno. E anche laddove le istituzioni rappresentano un compromesso relativamente stabile, tuttavia gli assetti sono sempre e costantemente rimessi in discussione e basati su specifiche dinamiche di coalizioni sempre suscettibili di un cambiamento.

Una importante fonte di cambiamento è data dall'equilibrio dei poteri e da modificazioni e riaggiustamenti nelle relazioni di forza. Questo può accadere sia per effetto di fattori ambientali esterni sia per effetto di un riassetto interno nelle relazioni di potere tra gli attori. Infatti all'interno di ogni istituzione, le interazioni tra attori, inseriti in diversi contesti istituzionali, possono permettere inattesi cambiamenti nella distribuzione delle risorse.

Con il quadro teorico il saggio ci aiuta a comprendere quali sono stati i cambiamenti avvenuti nei sindacati italiani dal 1998 al 2012, individuando i fattori, in particolare quelli *interni* ai sindacati, che possono aver spinto verso l'adozione di un certo modello di rappresentanza dei lavoratori atipici e dei giovani.

Mentre Cisl e Uil attuano strategie di mantenimento degli assetti esistenti, e pertanto confermano il modello categoriale/federale di rappresentanza dei lavoratori atipici, Cgil invece sceglie di mettere in atto anche strategie innovative che influiranno sull'adozione di una pluralità di modelli di rappresentanza dei lavoratori atipici: dal modello categoriale/federale nella prima fase, a quello territoriale e dei servizi nella seconda, a quello dell'*organizing* nella terza.

Non bisogna sottovalutare che la continuità presuppone uno sforzo attivo da parte degli attori e una continua mobilitazione di risorse. Infatti i cambiamenti messo in atto dalla Cisl nel 2009 con la creazione di Felsa, e dalla Uil nel 2010 con la creazione di Uil Temp, rientrano nel novero dei cambiamenti realizzati da attori che attivamente puntano a mantenere gli assetti esistenti. In entrambi i casi il cambiamento, ovvero la creazione di nuove strutture, è l'esito di scelte strategiche di attori collettivi in grado di permettere loro di conservare gli assetti esistenti.

Al contrario in Cgil il cambiamento è innescato dalla riconfigurazione degli equilibri di potere interni al sindacato in seguito alla creazione nel 2008 dell'Ufficio nazionale politiche giovanili.

Le scelte strategiche da parte degli attori collettivi – e in particolare di Nidil e dell'Ufficio nazionale politiche giovanili – si indirizzano infatti verso il

tentativo di produrre nuovi assetti di potere, attraverso una ricerca attiva di nuove alleanze interne al sindacato e utilizzando i diversi canali di risorse economiche disponibili (dalle risorse del sistema servizi alimentato dai trasferimenti statali, al fondo di re-insediamento).

Inizialmente tutti e tre i sindacati confederali adottano il modello categoriale/federale. Solo successivamente in Cgil vengono avviati alcuni cambiamenti, che daranno avvio a una serie di trasformazioni successive fino ad divenire a un ulteriore cambiamento di strategia da parte di Nidil che decide nel 2011 di allearsi con Filcams, lanciando una prima Campagna nazionale congiunta nella quale vengono sperimentate alcune caratteristiche di un ulteriore modello di rappresentanza dei lavoratori atipici, ovvero il modello dell'*organizing*. Anche in questo caso, il repentino cambiamento di strategia da parte di Nidil nel 2011, è spiegato dalle difficoltà legate alla sostenibilità economica del modello dei servizi, a cui si aggiunge la considerazione strategica della crescita di potere di Filcams – che diventa la federazione con il numero maggiore di iscritti tra i lavoratori attivi in Cgil – con cui appunto Nidil sceglie di allearsi.

L'accorpamento tra categorie in crescita oppure la creazione di coalizioni più ampie tra varie categorie esistenti in una nuova federazione possono essere annoverate come possibili ulteriori strategie degli attori sindacali delimitando un perimetro di divisione dei settori economici, in particolare nel settore dei servizi, secondo due possibili opzioni: a) una federazione di categorie interna a ciascun sindacato confederale; b) una federazione di categorie trasversale ai tre sindacali.

Una strategia innovativa di questo tipo è stata ad esempio adottata negli Stati Uniti allo scopo di arrestare il decennale declino dei sindacati americani e rivitalizzarli con la creazione nel 2005 della nuova federazione Change to Win costituita da diverse categorie di lavoratori nel settore dei servizi. La nuova Federazione, che nel 2006 si scinderà dalla Afl-Cio, investirà cospicue risorse per la promozione di campagne di *organising*, adottando il nuovo modello in modo sistematico e ottenendo in diversi casi anche esiti positivi.

Anche in Italia non è escluso che possano verificarsi cambiamenti di questo tipo e in particolare possibili fusioni, alleanze o creazione di coalizioni finalizzate a innescare un cambiamento interno nei rapporti di forza esistenti, e di conseguenza, nelle risorse di potere necessarie per influire sulle decisioni strategiche da attuare.

Loris Caruso e Alberta Giorgi hanno presentato uno studio – *Capitalismo digitale e azione collettiva* – che mette in evidenza l'emergere di un'economia basata sulla produzione e sulla circolazione di conoscenza, sottolineando che questo approccio è da annoverare come uno dei fatti fondamentali della società attuale. Quale rapporto esiste tra impresa e società ed è tale da configurarsi nel «capitalismo della conoscenza»? Quali sono le sue ambivalenze principali, ovvero quelle tra mercato e cooperazione, tra partecipazione e verticalizzazione dei processi decisionali, tra autonomia del lavoro e neo-taylorismo. Il contributo, con la descrizione delle caratteristiche principali delle mobilitazioni nell'ambito dei settori della conoscenza avvenute in Italia in questi anni, pone una relazione con queste ambivalenze. Dal lavoro presentato emerge che la conoscenza risulta essere un elemento rilevante del capitalismo contemporaneo, di conseguenza i lavoratori della conoscenza ne sono l'elemento chiave, la cerniera tra settori tradizionalmente ad alto contenuto di conoscenza e gli altri settori.

Le teorie della *knowledge based economy* (Kbe) e le recenti trasformazioni tecnologiche e organizzative del capitalismo sono all'origine di un mutamento sociale generale e che la società della conoscenza pone fine all'era del lavoro e della proprietà, che lavoro e forza-lavoro, società e politica sono destinati ad assumere forme di cui l'umanità non ha mai fatto esperienza. Con l'emergere di una «classe creativa» la distinzione tra capitalisti e proletariato diventa inattuale. Dunque, l'economia della conoscenza è considerata come una «grande trasformazione» sociale sostanzialmente positiva, destinata a superare le forme moderne della conflittualità sociale e a modificare sia i rapporti tra impresa e società che quelli tra impresa e lavoro.

Ne emerge una crescente incorporazione tra impresa e società, dal punto di vista delle forme di produzione e dal punto di vista organizzativo. Per questa le imprese dovrebbero alleggerirsi e abbandonare eccessi centralizzatori e gerarchici, rinunciare in parte al possesso delle conoscenze e alla leadership di processo, intercettando queste risorse in una Rete caratterizzata dalla cooperazione paritaria tra individui che lavorano a progetti comuni.

Nella Kbe solo applicando i tre principi dell'apertura (estendere i confini delle imprese e costruire reti di collaborazione ampie con attori esterni all'impresa), del *peering* (che designa la produzione cooperativa da parte di gruppi di pari basata sulla messa in comune delle conoscenze e delle risorse strategiche attraverso piattaforme digitali, per mezzo delle quali è possibile creare vaste reti di cooperazione, superare le vecchie strutture gerarchie e di

minuire l'importanza del potere e della proprietà) e della condivisione (di idee, progetti e conoscenze lungo la catena del valore), le imprese possono attualmente crescere e aumentare i loro profitti. La partecipazione diventa così un «asset» necessario per la concorrenza.

Poiché le imprese faticano a reggere i ritmi dell'innovazione con il solo personale interno, tendono a costituire reti allargate di partecipazione. Grandi imprese che impiegano centinaia di ricercatori ricorrono alla Rete per chiedere soluzioni a scienziati e ricercatori esterni. Le imprese devono rinunciare a una quota della proprietà (in questo caso intellettuale) per consentire al valore-conoscenza di accrescersi circolando in Rete.

Si potrebbe intravedere un'inversione della gerarchia fordista tra lavoro vivo e capitale fisso. Il nuovo lavoro vivo incardinato nel sapere (inseparabile dal lavoratore) diverrebbe dominante sul capitale fisso, e ciò implicherebbe a sua volta una caduta della capacità di controllo del capitale sul lavoro. Il contemporaneo lavoratore della conoscenza acquisisce in questa prospettiva i tratti dell'uomo artigiano: la divisione tra lavoro e non lavoro tende a sparire, il lavoro è di scopo, slegato dalla misura temporale della prestazione, basato su conoscenze tacite e competenze specifiche.

Bisogna fare attenzione a questi processi perché non hanno nulla di «progressivo». Siamo di fronte a una crescente sottomissione del «mondo della vita» al ciclo produttivo. La «nuova economia» estende a sfere di azione e interazione sociale sempre più ampie la costante trasformazione in risorsa produttiva di risorse precedentemente improduttive. Gli orizzonti culturali e valoriali con cui si enfatizzano gli aspetti emancipativi dell'economia della conoscenza (orizzontalità, partecipazione, fine delle gerarchie e dei rapporti di autorità, valorizzazione del talento e della creatività, diffusione della cultura, autonomia del lavoro) hanno pochi legami con la realtà dei rapporti di lavoro e delle relazioni tra economia e società, e vengono agitati retoricamente nella misura in cui consentono di estendere la mercificazione a nuovi territori, ambiti relazionali e sfere della riproduzione sociale.

Quello che maggiormente ci preme, ovvero sul versante del lavoro, bisogna mettere in evidenza che i valori della cosiddetta «classe creativa» sono anche le premesse di una più compiuta identificazione del lavoratore con l'ideologia dell'impresa. Il lavoro lungo le catene del valore della *world factory* non sopporta interruzioni del flusso e viene sottoposto a continue pressioni per incrementare quantitativamente e qualitativamente la produttività, in un contesto di generale incertezza e di pressione verso il basso sui salari.

Lavoratori della conoscenza sono quelle persone che lavorano principalmente con l'informazione e la conoscenza, identificati non più soltanto dalla descrizione del lavoro, ma dalla loro conoscenza, dalle competenze ed esperienze e dagli obiettivi. Il criterio identificativo è, in questo caso, il contenuto del lavoro inteso sia come «materia» con cui i lavoratori entrano in relazione, sia come «prodotto» del lavoro. Inoltre, il ragionamento sui lavoratori della conoscenza è spesso messo in relazione con il più ampio dibattito sul precariato contemporaneo e sulle condizioni contrattuali che caratterizzano molti rapporti lavorativi nell'ambito «della conoscenza».

Sicuramente è difficile considerare la forma contrattuale come un criterio identificativo: «classe hacker», che combina passione per l'innovazione tecnologica, auto-sfruttamento e soddisfazione, *entreployees*: ambivalenza tra autonomia e dipendenza, «capitalismo personale»: si includono i lavoratori auto-impiegati, i micro-imprenditori e impiegati con un elevato grado di autonomia. L'autonomia dei lavoratori della conoscenza è un elemento rilevante per la definizione e l'auto-definizione, anche se si tratta di un'autonomia vincolata: i lavoratori si trovano in una condizione di estrema ricattabilità, e allo stesso tempo i codici all'interno dei quali la conoscenza prodotta è considerata «valida» sono estremamente rigidi.

Considerando il quadro più ampio dell'organizzazione del lavoro il processo di individualizzazione professionale incide con forza sui lavoratori della conoscenza, che vivono un contesto atomizzato, fatto di reti trans-locali composte da nodi con diversi status e posizioni contrattuali e posti all'interno di una condizione lavorativa caratterizzata da un alto grado di competizione e da una retorica che coniuga il talento individuale e la logica meritocratica con la valorizzazione della cooperazione orizzontale.

Risulta difficile definire precisamente chi sia un lavoratore della conoscenza e, di conseguenza, risulta anche difficile quantificare il fenomeno. Tuttavia, negli anni scorsi molte proteste di piazza hanno usato la categoria di «lavoratori della conoscenza». Evidentemente, si tratta di un segnale di un processo di soggettivazione in corso, perciò è interessante capire come le persone mobilitate si raccontano in quanto lavoratori della conoscenza, con quali criteri e definizioni, in relazione a cosa, sollevando quali necessità.

Nell'ultimo decennio, molti lavoratori definibili come «della conoscenza» si sono mobilitati, spesso stabilendo nessi e relazioni, quando non vere e proprie piattaforme comuni. Nel 2004-2005 e, soprattutto, con il biennio

2008-2009 e 2010-2011, si sono mobilitati i lavoratori dell'Università e dell'intero comparto istruzione – i conflitti relativi alla precarietà in università, rappresentano un chiaro esempio delle mobilitazioni connesse al processo di flessibilizzazione del mercato della conoscenza

Nello stesso periodo, si sono mobilitati i lavoratori dell'arte, dello spettacolo e delle professioni creative, a partire dal 2008 e poi con l'ondata di occupazioni di teatri e spazi pubblici cominciata nel 2011 con l'occupazione del Teatro Valle di Roma.

Contemporaneamente, si sviluppano moltissime reti di lavoratori della conoscenza (come la rete dei redattori precari, 2008, o il meta-brand Serpica Naro dei lavoratori della moda 2005), mobilitazioni e vertenze accomunate dalla difficoltà di trovare uno spazio di rappresentanza e di interlocuzione nelle tradizionali sedi sindacali

Le diverse mobilitazioni hanno spesso condiviso e intrecciato percorsi e tematiche, e i luoghi (per esempio gli spazi occupati) e i momenti (come le manifestazioni e le occupazioni dei tetti delle università) delle diverse mobilitazioni hanno costituito uno spazio comune di visibilità per le diverse istanze e di elaborazione di istanze, iniziative e progetti comuni.

Le pratiche di mobilitazione e di organizzazione hanno evidenziato forti similitudini nei percorsi di mobilitazione che si muovono prevalentemente dal locale – dove nascono autonomamente collettivi e organizzazioni in diverse città – al nazionale. I collettivi locali, cioè, entrano in rete tra loro sia attraverso reti preesistenti, network e infrastrutture istituzionalizzate oppure legami informali, sia attraverso processi di costruzione di relazioni e di messa in rete.

La riflessione sulla precarietà rimanda ai rapporti contrattuali, con l'evidenza di due elementi. Molte professioni della conoscenza sono caratterizzate strutturalmente da rapporti contrattuali a termine e la categoria di precarietà viene utilizzata per sottolineare un peggioramento delle condizioni di lavoro e delle prospettive; molti lavoratori hanno contratti a tempo indeterminato ma le istanze promosse vanno nella direzione di chiedere garanzie e tutele di welfare. L'interlocutore, in questo caso, non è il datore di lavoro, ma lo Stato: in questo senso, su questa specifica istanza i lavoratori della conoscenza sono accomunabili a tutti i lavoratori precari. La richiesta non è quella di un lavoro a tempo indeterminato, perché non è nella temporaneità dei contratti che si situa la precarietà, ma di tutele, perché è la loro assenza che rende le condizioni lavorative ed esistenziali difficilmente sostenibili nel lungo periodo.



Le difficoltà dei lavoratori della conoscenza nel rivendicare tutele non fanno riferimento solo alla problematica definizione identitaria, né all'identificazione di istanze e interlocutori ma rimandano, come nel caso di altri lavoratori, all'estrema condizione di ricattabilità che quotidianamente vivono. Emerge quindi il nodo della necessità di elaborare forme di conflitto in grado di articolare l'individuale e il collettivo e la necessità di forme organizzative che permettano l'articolazione di istanze comuni con necessità segmentate – che riarticolino, cioè, il rapporto tra unità e differenza nella categoria composita di lavoratore della conoscenza.

Nelle loro conclusioni gli autori mettono in evidenza che dalle esperienze delle lotte tentate emerge un tentativo di riequilibrio tra i rapporti economici a favore del lavoro e per ottenere nuovi diritti all'interno e all'esterno (reddito e garanzie) della produzione. Sollecitano a non limitarsi a lavorare sugli aspetti rivendicativi legati a situazioni professionali specifiche – pur essendo questo, naturalmente, un elemento fondamentale –, ma unire a questo livello dell'azione una dimensione di rivendicazione politica e di elaborazione culturale generale.

Nel saggio di Giuseppe Sabella *La crisi dei corpi intermedi*, l'Autore chiarisce prioritariamente che il sindacato, in una società duramente e strutturalmente colpita dal problema occupazionale, continua a essere un interlocutore privilegiato perché a esso è associato il concetto di lavoro inteso come «cerniera» che tiene insieme società civile e istituzioni.

Non risparmia critiche al sindacato per il fatto che è responsabile di alcuni ritardi che vanno superati, tenuto conto che il nuovo atteggiamento della politica nei confronti del sindacato ha, nei fatti, messo a nudo i suoi limiti. È necessario che il sindacato ridefinisca una strategia in grado di interloquire nuovamente con la politica se non vuole evitare una autonomia assoluta della politica che potrebbe far emergere un pericolo di una deriva stalinista del nuovo corso politico.

L'autore nel tratteggiare le ultime riforme volute dai recenti governi e segnala la preoccupazione di un welfare che si modifica e segnala a prendere in considerazione la contrattazione di secondo livello in azienda come luogo della costruzione sussidiaria di mutualità, portando a riferimento quanto stabilito con l'accordo del 28 giugno 2011, rilanciato dall'accordo di novembre 2012 sulla produttività. Cita Marco Biagi per mettere in evidenza la filosofia del nuovo welfare, richiamando la frase: «Meno legge, più contratto».

Delinea le origini della crisi del sindacato e sottolinea che proprio, a suo parere, negli anni settanta, al culmine dell'ascesa organizzativa e istituzionale, compaiono nell'impianto sindacale iniziali segnali di declino attrezzandosi a gestire il consenso ottenuto.

L'affacciarsi del «sindacalismo dell'immagine» (Manghi, 1977) denotava il rischio per il sindacato di trovarsi impreparato a qualunque fase di cambiamento sociale che avrebbe previsto sacrifici nuovi e gravosi. Secondo Sabella la conservazione del consenso ha impedito al sindacato di rinnovarsi: *si difende il lavoratore nel suo posto di lavoro e non nel mercato del lavoro*, considerando che metà della forza-lavoro è totalmente esclusa dalle tutele.

L'impossibilità a risolvere democraticamente le diverse istanze è dovuta prevalentemente alla frammentazione dei partiti, delineando un centralismo che non aiuta alla lettura della complessità. Anche il sindacato concorre a questo processo nel momento in cui, negli anni settanta, accentua una crisi «antropologica», ovvero si prende meno in considerazione la persona. Ricorda che il valore della persona è ciò che genera aggregazione. Per queste ragioni il corpo intermedio (riferito al sindacato) va in crisi perché la sua origine è nella persona, pertanto l'etica collettivista o individualista da sole non reggono.

Prevale un'idea di uomo chiuso in se stesso, con un individualismo moderno che raggiunge il suo apice con la cultura che esaspera la frammentazione e l'individualismo.

Le organizzazioni intermedie allontanandosi dalla cultura della persona rischiano il declino perché tramutano quello che era un fattore positivo di sviluppo e democrazia, il pluralismo, nel tempo diventa un fattore negativo perché diventa autoreferenziale, con l'unico scopo della legittimazione degli interessi.

Mette in evidenza che la politica in tempo di crisi si sente ostacolata dai corpi intermedi, perché ritiene che difenda a oltranza interessi particolari e, quindi, le sottrae strategie di sviluppo. La dimensione corporativa coinvolge, però, anche la politica e, per queste ragioni, o si rischia che un'organizzazione democratica possa essere un impedimento allo sviluppo o l'altro rischio è quello che i corpi intermedi possano legittimare sé stessi, per confermare la loro esistenza e giocare la possibilità di rappresentare valori ideali e interessi.

L'autore torna a riproporre la validità della contrattazione decentrata come fautrice di una nuova stagione della rappresentanza e del lavoro in generale. Non esclude per ragioni di economia l'importanza della contrattazione

collettiva nazionale ma prevede una crescita della contrattazione di secondo livello in relazione alle variabili della produttività e della redditività.

I cambiamenti legati al sistema economico incidono sulla contrattazione e sulla rappresentanza ed è giusto che i sindacati tengano conto di questi cambiamenti.

Intanto bisogna sottolineare, a parere di chi scrive, che gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori sono sempre più coincidenti e che il lavoro ha più che mai bisogno del capitale; la competizione è internazionale e il sindacato deve interagire con questi principi dell'interesse globalizzato.

L'autore sostiene che l'unica battaglia giusta è quella per la competizione e questa battaglia non può essere confusa con la macelleria sociale. L'incertezza è diventata un deterrente per l'investimento, in questo modo limitando la crescita di lavoro e di occupazione. In quest'ottica si rendono necessarie regole per la rappresentanza e il rispetto di esse, in modo che possano tradursi in accordi esigibili.

Tocca al sindacato formulare proposte per riposizionarsi nel sistema che è globalizzato, che rappresenta il livello industriale di un paese, che sa cosa chiedere alla politica, che è consapevole che non è l'unico soggetto ma che partecipa e collabora. Di converso la politica non deve essere solo dei partiti e deve saper definire politiche pubbliche con il concorso di tutti gli attori in campo.

È compito dei corpi intermedi evitare che i partiti «fagocitino l'intera posta» e questo può succedere se si recupererà il valore della rappresentanza, anche perché per l'autore è in gioco la tenuta e l'equilibrio di un sistema democratico e i corpi intermedi possono rappresentare un argine a questo pericolo solo se saranno capaci di essere interpreti di trasformazioni sociali e non unicamente portatori di interessi predefiniti.

Chiude i contributi della parte monografica Adolfo Pepe con *I modelli sindacali nella storia d'Italia*. Lo storico della Cgil tratteggia un percorso per descrivere la genesi e i caratteri del sindacalismo confederale creando un collegamento tra gli anni del finire del Novecento e quelli attuali perché entrambi caratterizzati da una fase di transizione che coinvolge l'intero sistema sindacale. In particolare il rapporto tra sistema federale e quello confederale può riassumere fin dalle origini, e mai risolto, il problema della rappresentanza diretta dei lavoratori.

Già dalla costituzione della Cgil con la rappresentanza generale economica del lavoro viene connotata la funzione confederale come una dimensione

*tout court* politica della rappresentanza del lavoro. Nel 1908 con il II Congresso la Confederazione elabora il primo organico programma economico, politico e legislativo a partire dalla difesa degli interessi dell'insieme del mondo del lavoro.

Il quadro della rappresentanza sindacale faceva riferimento simbolico e istituzionale dei lavoratori: le Camere del lavoro con una caratteristica sociale allargata con una funzione di governo tendenziale del mercato del lavoro e della disoccupazione e anche con la capacità di coordinare e dirigere gli scioperi generali cittadini.

Nell'assetto federale/confederale del 1906 le Camere del lavoro si presenteranno come una variante significativa e non assimilabile né all'uno né all'altro, perché il radicamento territoriale le rendeva indispensabili e insieme flessibili sia per il federalismo nazionale che per il nuovo con federalismo che si affermava. L'equilibrio tra confederalità, federalità e politicità dell'azione sindacale insieme stabilizzeranno e regolarizzeranno, in maniera dinamica, i reciproci ambiti di potere.

Nel Novecento fra tutte le istituzioni della società di massa proprio il sindacato più in generale e in particolare il sindacalismo industriale si connotano da un grado significativo di continuità e di durata. Nel contempo non c'è continuità nel sistema dei partiti, mentre il sindacato si conferma un'istituzione che ha attraversato l'intero secolo.

Il sindacato italiano ha una sua peculiare storia che spiega il mantenimento della sua continuità e registra delle differenze con i sindacati europei.

La formazione dello Stato-nazione e la costruzione delle organizzazioni del mondo del lavoro sono fenomeni che procedono in parallelo, con il sindacato che è uno dei più significativi fattori di unificazione dell'Italia in quanto Stato-nazionale.

Emerge anche il fenomeno della costruzione del territorio che vede l'azione sindacale entrare in conflitto con l'opera di costruzione dei territori subnazionali fatta dallo Stato e dalle classi dirigenti, tenuto conto che l'Italia tra Ottocento e Novecento non aveva un territorio omogeneo. I territori regionali, sub-regionali e gli stessi territori comunali avevano all'epoca un profilo assolutamente incerto, mentre la formazione delle Camere del lavoro coincide con un'opera capillare del territorio.

Rappresentanza e tutela del lavoro sono due forme di costruzione dell'identità territoriale, ma anche dell'identità nazionale. Contatto e conflitto costituiscono un parametro fondamentale che comincia a produrre effetti,

con varianti e adeguamenti e con una propria continuità, per quanto riguarda le questioni contrattuali.

Gli elementi costitutivi e il modello organizzativo così complesso e originale hanno delineato un sindacato in Italia come un soggetto con una continuità d'azione notevolissima e come espressione di una forte tensione solidaristica del mondo del lavoro che ha il baricentro entro un'organizzazione territoriale-camerale confederale.

Da una parte l'organizzazione «federale» trova spazio e si inserisce entro tale cornice, mentre la rappresentanza territoriale (le Camere del lavoro) costituiva la forma organizzativa che esprimeva tale tensione tra spaccatura sociale e ricerca dell'unità interna).

La fase di prima maturazione della società industriale vede spostarsi il ruolo centrale del modello sindacale a favore delle strutture della rappresentanza e delle funzioni federali. Tutte le questioni legate alla gestione del lavoro (ora forza lavoro), dal contratto al controllo del conflitto, alla vertenzialità individuale, divengono elementi specifici dell'organizzazione federale all'interno dell'insieme del sistema sindacale e al modello della solidarietà, dell'autogestione sociale mutualistica, della rappresentanza territoriale confederale, si sostituisce quello della solidarietà contrattuale, della gestione sindacale e della rappresentanza corporativa.

All'indomani del Congresso di Genova diviene responsabile dell'organizzazione Agostino Novella che – più di tutti – contribuì in modo determinante alla costruzione della moderna Cgil puntando sin dall'inizio su due obiettivi: introdurre il sindacato nei luoghi di lavoro e restituire centralità all'organizzazione. Dopo la sconfitta della Cgil nelle elezioni delle Commissioni interne alla Fiat nel marzo 1955 si apre una fase di riflessione all'interno del movimento sindacale italiano sulle mutate condizioni dello sviluppo italiano e sulla necessità di intervenire concretamente sui problemi della condizione operaia sui luoghi di lavoro.

La stessa Cgil si impone due rettifiche diverse fra loro. La prima consiste nel restituire agli operai, e quindi alle organizzazioni di categoria e locali, l'iniziativa vertenziale e contrattuale attraverso la contrattazione articolata. La seconda rettifica porterà in prima linea gli operai non qualificati, gli addetti alle linee e alla produzione meccanizzata. Dunque, si realizza un processo di rinnovamento e adeguamento delle strutture sindacali attraverso cui si tenta di dare risposta ai cambiamenti intervenuti nella società e nel mondo del lavoro. L'esaurirsi del ciclo fordista, se pone in discussione l'egemonia del mo-

dello sindacale di tipo industriale, apre tuttavia una più generale questione concernente le diverse tipologie che hanno caratterizzato la sindacalizzazione del lavoro non industriale.

Infine Pepe, nell'analizzare gli ultimi anni, mette in evidenza che, l'internazionalizzazione dell'economia, la finanziarizzazione, i caratteri della nuova fase di innovazione tecnologica e scientifica con i profondi sconvolgimenti negli assetti del mercato del lavoro e dei profili professionali costituiscono, lo scenario generale del mutamento in corso. Esso assume, altresì, connotati precisi allorché lo si traduce nei termini delle attuali drammatiche tensioni che sono maturate nello spazio monetario europeo a partire dal 2010 con il trasferimento del crollo dell'economia finanziaria americana e la sua traslazione al sistema bancario e statale europeo.

La nuova dimensione della crisi europea impone ai sistemi sindacali nazionali un grande sforzo per ridefinire contemporaneamente il nocciolo delle singole esperienze nazionali e al tempo stesso per elaborare i nuovi livelli e le nuove forme su cui attestare l'azione e il ruolo sovranazionale del sistema sindacale europeo in costruzione per contrastare la deriva della recessione, della disoccupazione di massa, del default di una parte non irrilevante di Stati europei.

La stessa revisione dei tradizionali rapporti tra sindacalismo confederale e sindacalismo federale, ma anche i consolidati e ormai logorati rapporti tra rappresentanza sociale del lavoro e sua espressione politico-partitica inducono alla necessità di affrontare, in questa nuova scala europea, alcuni passaggi che si configurano sempre più come ravvicinati e ineludibili.

Pepe conclude con una riflessione sul tema della crisi del sindacato rigettando l'interpretazione degli ambienti industriali oltranzisti degli anni ottanta sulla necessità di un sistema produttivo senza sindacato, con la funzione stessa della rappresentanza sindacale erosa.

Con le sue riflessioni conclusive Pepe si inserisce nel dibattito che questo numero monografico ha voluto affrontare a proposito della assimilazione del sindacato a un corpo intermedio e della necessità di avere tra decisori e lavoratori strutture intermedie di raccordo. L'autore contesta questa interpretazione chiarendo che la natura intrinsecamente corporativa dei sindacati, che rimanda a una concezione e ad un'elaborazione che prevede la sostituzione della democrazia, è sbagliata. La dialettica e il conflitto tra interessi tendenzialmente generali, la visione della società e delle istituzioni come corpi gerarchici chiusi, tendenti a un equilibrio immobile porterebbe a una visione che conferma la presenza di ruoli subalterni, di

funzioni direttive gerarchiche, di ineguaglianze economiche, di marginalità sociali tutte contemperate entro uno schema di concessioni reciproche, di favori, di collusioni. Mentre il sindacato è – e deve continuare a essere – un movimento e un'organizzazione di diritti e di libertà, la cui funzione si ripresenta sempre e comunque come regolatrice generale sia nei rapporti economici sia negli stessi ambiti delle libertà e degli istituti democratici.

3. Gli scritti di questi autori nel descrivere variamente i molteplici e significativi mutamenti del quadro sociale, e delle logiche e dinamiche che hanno caratterizzato gli ultimi anni le organizzazioni sindacali e le coalizioni sociali, ci permettono di interrogarci su quali siano le prospettive di cambiamenti organizzativi negli organismi di rappresentanza.

Un tema che presenta un numero considerevole di sfaccettature e che si presta a considerazioni estremamente diversificate. Di seguito mi limiterò a passare in rassegna, attraverso il lavoro fatto dagli esperti invitati a dare il loro contributo, le diverse opzioni teoriche che, direttamente e indirettamente, è possibile prendere a riferimento per verificare se esistono realmente i presupposti per tentare innovazioni organizzative nei sindacati.

La prima chiave di lettura per creare un collante interpretativo dei diversi saggi è quella che fa riferimento al punto di vista organizzativo della Cgil. A questo proposito l'aspetto più delicato riguarda una criticità sempre presente nelle organizzazioni di rappresentanza, ovvero lo scarto tra i cambiamenti formali e quelli praticati e, dunque, le resistenze che determinano questo scarto. Baseotto ha dichiarato che «*non mancano resistenze, pigrizie e consuetudini*» nel gruppo dirigente, in questo modo dando un'interpretazione degli impedimenti verso processi innovativi perché gli stessi spaventano ma anche perché frutto di diverse letture interne dell'attuale fase politica. Non è una presa d'atto scontata perché un sindacato come la Cgil deve comunque non sottrarsi alle innovazioni che non possono essere assunte come scelte organizzative ma come frutto di un processo politico e culturale che rimanda obbligatoriamente a quelle pratiche di democrazia associativa fatte di discussione e condivisione.

Con queste premesse la ricerca di innovazioni sul versante organizzativo non rimanda a un percorso lineare fatto di soluzioni assodate e definite ma passa attraverso il filtro della *mission* di sindacato confederale che deve esclusivamente assumere il concetto di organizzazione a partire da una lettura in

chiave politica. Baseotto conferma la priorità attribuita a una concezione identitaria dell'organizzazione, ma nello stesso tempo la ricerca di un giusto mix tra competenze politiche e specialismi tecnici. Secondo il responsabile dell'organizzazione della Cgil le innovazioni da immaginare e progettare, se devono essere funzionali al modo in cui un'organizzazione valoriale vive i cambiamenti del contesto sociale esterno, non possono che essere coerenti con queste premesse. L'innovazione più evidente che la Conferenza d'organizzazione propone è sicuramente l'insediamento organizzativo nei diversi e frammentati luoghi di lavoro che richiede pratiche di relazione e comunicazione completamente differenti rispetto al passato.

Nel Documento della Conferenza viene assunta una delle criticità organizzative, ovvero la scelta dei criteri organizzativi con i quali vengono selezionati i dirigenti sindacali, e dunque la necessità di evitare l'autoreferenzialità. Questo pericolo non è escluso ma si ritiene che per le organizzazioni a democrazia diffusa, in quanto latrici di anticorpi, è possibile contrastare questi comportamenti. Questa interpretazione non è detto che riesca realmente ad andare oltre questa criticità, perché si rischia di perpetuare codici di comportamento dei sindacalisti dissimili da quei pilastri sui quali si erano costruite le identità collettive del sindacalismo italiano. I sistemi di appartenenza ideale e ideologica che si erano venuti configurando intorno alla rappresentanza politica condizionavano i comportamenti per cui da scelte di appartenenza ideale si passava in maniera semplice e quasi automatica a codici di comportamento individuale su tutti i campi, e non solo quello politico, dell'agire individuale. La visione del sindacato si proponeva anche verso la società esterna e non, al contrario, facendosi condizionare dalla stessa; consolidando in questo modo il senso di appartenenza e dell'identità collettiva.

Dai fenomeni e dalle esperienze descritte dai diversi contributi risulta evidente che questa impostazione ha subito una frattura che ha messo in crisi le identità collettive e i sindacati hanno vissuto profonde trasformazioni che li hanno portati a propri percorsi di autonomia e indipendenza, scoprendo la loro modernità in termini di nuova espressione e di identità collettive. Una immediata conseguenza di questo nuovo scenario ha rotto i vecchi schemi e ha messo in condizione i sindacati di fare i conti con resistenze organizzative inedite rispetto al passato. Sta di fatto che la persistenza di altre criticità organizzative è compensata dalla capacità dei sindacati di saper trasformare le proprie peculiari caratteristiche (politiche, identitarie e valoriali) con i tempi necessari per metabolizzare le trasformazioni del contesto sociale.



Confermando per questa via che i correttivi organizzativi e l'acquisizione di nuove competenze si determinano solo quando l'organizzazione è certa che non siano frutto di mode o di accelerazioni non ponderate.

I diversi contributi hanno messo in luce che molti dei fenomeni indagati intorno al funzionamento delle organizzazioni sindacali presentano sovrapposizioni evidenti. L'analisi ripropone la riflessione sui dilemmi relativi all'uso delle competenze, sul conflitto latente tra quadri politici generali e apparati tecnici. Alcune definizioni concettuali adottate teoricamente in questi anni sullo studio delle associazioni di rappresentanza permangono, si arricchiscono ma tendono ad assomigliarsi. Tutte, comunque, mettono in evidenza la difficoltà di collocare i sindacati all'interno delle tipologie standard proprie delle teorie organizzative richiamando la necessità di arricchire la riflessione con nuove categorie interpretative che sappiano cogliere la natura complessa di queste organizzazioni.

Questa attenzione ai cambiamenti organizzativi delle organizzazioni sindacali conferma la convinzione della presenza di dilemmi non sciolti, di combinazioni e conciliazioni di comportamenti spesso assai contrastanti, di potenziali conflitti tra presupposti normativi e prassi concretamente adottate. I sindacati e le altre forme di azione collettiva (come ad esempio le coalizioni sociali) devono necessariamente interagire tra di loro, pur con i necessari distinguo; infatti i primi sono caratterizzati da complesse strutture decisionali formali, mentre i movimenti sociali e le Ong sono guidati e animati da attivisti militanti. È vero che l'origine dei sindacati è proprio nei movimenti sociali, ma è anche vero che con il tempo si sono istituzionalizzati, assumendo la contraddizione tra mobilitazione e «routinizzazione» dell'azione collettiva.

Come abbiamo già visto anche l'apertura a coalizioni più larghe – a certe condizioni – potrebbe integrare e aiutare le innovazioni organizzative.

Ciò che conta è che gli interessi della singola organizzazione si aprano verso temi più vicini al bene comune.

Con queste caratteristiche è possibile dedurre quali sono i processi organizzativi costituiti dalle azioni dei partecipanti volte a pervenire a una mutua comprensione della propria realtà e alla realizzazione di una attività di *mapping* che permetta a essi di avere un orientamento all'interno di ciò che loro medesimi hanno costruito (Weick, 1997). Una visione, dunque, delle organizzazioni considerate nei loro aspetti ideativi e simbolici oltre che economici e materiali.

Con tale chiave di lettura le nuove coalizioni, nel costituire per i sindacati un'opportunità per esercitare maggiore influenza politica e un controllo sulle pratiche del lavoro, potrebbero favorire un'inversione di tendenza rispetto all'isolamento sociale e un nuovo disegno della capacità di radicamento.

Se ne deduce l'opportunità per i sindacati di adottare strategie a «somma positiva» per costruire i rapporti e per incrociare gli interessi diretti degli attori coinvolti e sviluppare una visione più ampia della propria azione politica. I sindacati italiani – come si diceva – godono di un livello piuttosto elevato di sicurezza istituzionale e di un riconoscimento da parte delle controparti, pubbliche e private, nelle decisioni politiche; e tra l'altro hanno una consolidata tradizione a negoziare anche interessi in sfere ampie (diritti sociali, politica internazionale, temi della guerra e della pace, diritti civili, antimafia). Oggi questo patrimonio è seriamente messo in discussione e, nonostante una buona e stabile densità sindacale e un alto tasso di copertura della contrattazione collettiva, si registra una minore efficacia delle tradizionali strategie sindacali.

La gestione dei cambiamenti organizzativi si è mossa facendo ricorso a piccoli mutamenti, seppure all'interno di routine che sono l'espressione dell'agire tradizionale.

Un nuovo rischio appare già da qualche anno, quello del «sindacalismo dell'immagine», con il pericolo per il sindacato di trovarsi impreparato a qualunque fase di cambiamento sociale che avrebbe previsto sacrifici nuovi e gravosi. I sindacati italiani hanno attuato strategie che miravano alla conservazione del consenso? Una risposta positiva a questo interrogativo può portare alla conclusione che per questa via i sindacati italiani si sono inibiti forme di rinnovamento.

Ancora una volta è necessario rivisitare le categorie interpretative con le quali negli anni passati è stato offerto un contributo teorico per specificare quali fossero le caratteristiche strutturali delle associazioni di rappresentanza, definendole come organizzazioni complesse, a legame debole e con alcuni paradossi organizzativi.

Questo numero monografico ci permette di ridefinire lo stato dell'arte delle riflessioni teoriche sugli aspetti organizzativi (e non) del sindacato. Ancora una volta le conclusioni non possono essere che molto severe, senza però chiudere a speranze di cambiamento.

Volendo mettere in evidenza gli aspetti critici di questa analisi si può affermare che queste organizzazioni sindacali, che apparentemente non sono

cambiate, che risultano essere vecchie e in crisi – e quello che è peggio non se ne accorgono – riescono ancora a sopravvivere. Le modificazioni organizzative del sistema della rappresentanza preannunciate in pratica, poi, non hanno quasi trovato realizzazione, connotando il sistema stesso come «arcaico e antistorico» ma, ciò nonostante, se messe in campo determinate condizioni culturali, i cambiamenti organizzativi potranno realizzarsi, se fortemente voluti.

Il dilemma che si propone è quello se diffidare dei microcambiamenti, che non producono modificazioni sostanziali, o se spingere verso cambiamenti organizzativi che tengano conto delle attuali caratteristiche della rappresentanza sociale e dell'esigenza di allargarla a nuove figure lavorative. Come abbiamo ribadito le associazioni sindacali si trovano di fronte alla necessità di una innovazione significativa: lo conferma il fatto che le scelte interne non sono riconducibili ai soli moventi individuali, ma sono caratterizzate da un tasso elevato di densità sociale e dalla necessità di presidiare contemporaneamente più spazi d'azione.

Ancora una volta l'analisi delle peculiarità e delle problematicità di studio delle organizzazioni di rappresentanza ci porta a confermare il dato che il sindacato possiede caratteristiche proprie che rendono peculiare il suo studio. La complessità dell'oggetto di osservazione deve privilegiare il ricorso a una metodologia che consenta di entrare nell'organizzazione e di coinvolgere nella riflessione gli attori ai vari livelli, al fine di individuare margini fecondi di cambiamento organizzativo alla luce delle acquisizioni sul campo, così come sono emerse dalle nuove esperienze di campagne di *organising*.

Persistono miopie organizzative, tipiche delle grandi organizzazioni complesse, che contengono trappole evidenti dovute alla mancata rilevazione dei segnali di cambiamento sia micro sia macro. È doveroso continuare a interrogarsi su quali siano i meccanismi che producono la miopia in grandi organizzazioni, come i sindacati. Particolare attenzione deve essere posta ai requisiti di efficacia ed efficienza, o al rapporto tra strategia e struttura che sono intesi e perseguiti in modo diverso nel sindacato rispetto ad altri tipi di organizzazione.

Un monito importante da rivolgere alla Conferenza d'organizzazione che sta per celebrarsi è quello che i problemi organizzativi del sindacato non sono risolvibili con un semplice *benchmarking*, magari mutuando modelli e strutture dal mondo delle imprese commerciali. La «miopia organiz-

zativa» (Catino, 2009) non è la causa del mancato cambiamento, ma è importante focalizzare l'attenzione sui punti più critici delle routine interne di organizzazioni complesse come i sindacati se si vogliono avviare percorsi di innovazione intenzionali.

In questa riflessione non bisogna trascurare le possibili ricadute organizzative nel sindacato del ruolo e della crescita dei servizi. In questo caso la complessità organizzativa mostra che i servizi individuali, per essere incrementati, necessitano di modificare in parte la logica classica della rappresentanza: la costruzione dell'identità collettiva oggi deve prendere necessariamente in conto le istanze individuali. Questa impostazione ha molte ricadute. Per un verso costringe i sindacati a dotarsi di ulteriori lenti con cui leggere i cambiamenti sociali. Per altro verso lo sviluppo dei servizi induce inevitabilmente a sviluppare una logica di integrazione, ovvero una riconfigurazione dei pesi e dei rapporti fra categorie e servizi all'interno del sindacato. Ciò porta a una complessità delle relazioni tra rappresentanza, proselitismo e offerta dei servizi.

### Riferimenti bibliografici

- Braga A. (2014), *Un percorso di approfondimento per i sindacalisti del pubblico impiego. La nuova riforma della Pubblica Amministrazione e centralità del lavoro pubblico*, Roma, Ediesse.
- Cantaro A. (2014), *Presentazione. Partiti e sindacati nella crisi*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 2, pp. 71-76.
- Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M. (2014), «*Le rappresentanze sociali nell'era neo-liberista. Organizzare la democrazia per organizzare la rappresentanza*», in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 2.
- Carrieri M., Treu T. (2013, a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Catino M. (2009), *Miopia organizzativa*, Bologna, Il Mulino.
- Donolo C. (2012, a cura di), *L'arte di governare. Processi e transizioni*, Roma, Donzelli.
- Farro A.L. (2014), *Conflitti sistemici e movimenti collettivi del ventunesimo secolo*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 3, pp. 35-53

- Lanzara G. (1993), *Capacità negativa*, Bologna, Il Mulino.
- Manghi B. (1977), *Declinare crescendo. Note critiche dall'interno del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Mills C.W. (1948), *The new meno of power*, New York: Harcourt, Brace.
- Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M.L. (2013), *Tempi moderni*, Bologna, Il Mulino.
- Pepe A. (2003), *Il valore del lavoro nella società italiana. Viaggio nei centenari della Cgil*, Roma, Ediesse.
- Regalia, I. (2005), *Più rappresentanza che democrazia per il sindacato. Un nodo difficile da affrontare*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.
- Regonini G. (2001), *Capire le politiche pubbliche*, Bologna, Il Mulino.
- Selznick P. (1984), *La leadership nelle organizzazioni: un'interpretazione sociologica*, Milano, Franco Angeli.
- Weick K.E. (1976), *Educational organizations as loosely coupled elements*, in *Administrative science quarterly*, a. 21, n. 1, pp. 1-19.
- Weick K.E. (1997), *Senso e significato nell'organizzazione*, Milano, Raffaello Cortina Editore; ed. or.: (1995), *Sensemaking in organizations*, London, Sage.
- Zan S. (1992), *Organizzazione e rappresentanza*, Roma, Nuova Italia Scientifica.



## Tra complessità organizzativa e strategie inclusive Il senso della Conferenza d'organizzazione della Cgil

*Intervista a Nino Baseotto\**  
*a cura di Adolfo Braga*

### **Adolfo Braga**

Gli argomenti che vorrei affrontare con te sono essenzialmente tre: le previsioni organizzative alla luce della Conferenza di organizzazione, una riflessione sulla politica dei quadri, e, infine, un ragionamento sulle politiche di marketing della Cgil.

Appena ti sei insediato, qual è stata la tua diagnosi dei problemi organizzativi, tenuto conto delle esperienze precedenti (come organizzatore sia della Lombardia, sia, ancor prima, a Milano)?

### **Nino Baseotto**

La prima impressione, relativamente alla responsabilità organizzativa assunta a livello nazionale (responsabilità già vissuta con la Cgil Lombardia) mi conferma la convinzione di un'organizzazione straordinariamente complessa che non può avere la pretesa di governare con un unico modello tutti i processi in atto a fronte delle differenze profonde esistenti tra le articolazioni delle strutture: nelle categorie, nei territori e all'interno degli stessi territori e delle stesse categorie.

Le diversità sono determinate da molti fattori, prevalentemente dalla necessità di rappresentare contemporaneamente sia il lavoro tradizionale che meglio conosciamo, sia le nuove figure del mondo del lavoro: immigrati, giovani, atipici, parasubordinati, i lavoratori degli appalti e altre figure ancora. Rappresentare tutti determina una complessità all'interno delle strutture per la diversità delle problematiche.

Per queste ragioni un modello organizzativo unico non è praticabile, così come non ha mai funzionato nel passato. Questa enorme complessità ha bisogno di risposte che evitino la semplificazione del «fai da te», con i singoli

\* Nino Baseotto è componente delle Segreteria confederale della Cgil nazionale e responsabile dell'Organizzazione.

che si disegnano la Cgil e le soluzioni organizzative adattandole a una percezione soggettiva della realtà.

Alla complessità è necessario rispondere con una «flessibilità governata» nelle soluzioni organizzative, con criteri unitari nazionali che siano riconosciuti e riconoscibili da tutti.

Da questo punto di vista c'è da sottolineare che la Cgil ha garantito una continuità d'azione sia nel passato remoto che in quello più recente, con scelte di politiche organizzative significative.

In quest'ottica la mia diagnosi sui problemi organizzativi è indotta, prioritariamente, dalla scelta fatta nell'ultimo Congresso che aveva deciso di tenere entro il 2015 la Conferenza di organizzazione con un'opzione netta verso soluzioni di cambiamento. Questo importante vincolo ha motivato l'intera Segreteria confederale nazionale a riflettere quale potesse essere la Conferenza di organizzazione che più rispondeva alle nuove esigenze e a questa complessità.

### **Adolfo Braga**

Perché, allora, questa Conferenza di organizzazione?

### **Nino Baseotto**

Un primo tipo di risposta la si trova sul piano simbolico attraverso la presenza, nei manifesti che abbiamo predisposto per la Conferenza, di una frase molto netta: «Cambia il lavoro, cambia la Cgil».

Questo slogan contiene una considerazione molto semplice: se il mondo del lavoro e, conseguentemente, la contrattazione si sono modificati e continuano a farlo è inevitabile, per la Cgil, che debba cambiare anche il sindacato, ripensando ai suoi modelli organizzativi.

Questa Conferenza di organizzazione, poi, deve essere in grado di marcare una differenza metodologica rispetto al passato, ad esempio quella del 2008. In quella Conferenza decidemmo unanimemente di tentare di rispondere alle tante attese, richieste, spinte che venivano dall'organizzazione. Si tentò di costruire una Conferenza che avesse un cuore, la centralità del territorio, senza escludere la necessità di dare risposte al lungo elenco di problemi organizzativi più urgenti. Il risultato trovò compimento nella elaborazione di 21 delibere, la cui attuazione fu affidata al Comitato direttivo. Purtroppo una parte di queste delibere non è mai stata discussa dal Comitato direttivo; mentre un'altra parte è stata solo in parte applicata.



Sulla base delle esperienze precedenti, abbiamo tutti convenuto sulla necessità di dare un'impronta diversa alla nuova Conferenza, scegliendo alcuni argomenti molto precisi e di affidare al lavoro degli organismi dirigenti la risposta e la soluzione ad altre problematiche di carattere organizzativo.

La decisione, per esempio, di non affrontare come tema della Conferenza quello delle risorse e delle questioni amministrative, demandando la risoluzione delle stesse al Direttivo con l'assunzione di alcune delibere, è sintomatica di questo senso di marcia. Queste delibere già attuate, infatti, riguardano questioni come le semplificazioni societarie, le strutture in difficoltà e i bilanci aggregati.

Per non dire del lavoro da tempo avviato rispetto al nostro Sistema delle tutele individuali e dei servizi, anche a fronte degli interventi in parte posti in essere e in parte annunciati dall'attuale governo.

Alcuni temi come: il regolamento della Cgil, la legge 460, la canalizzazione per la distribuzione delle risorse, saranno affrontati immediatamente dopo la Conferenza d'organizzazione.

In estrema sintesi si è deciso di dare un «cuore» alla Conferenza caratterizzandola fortemente sul versante della *contrattazione inclusiva*, nodo per noi strategico da cui discendono altri temi: quello della democrazia (ovvero di come far contare di più gli iscritti e i delegati); quello delle modalità di elezione dei gruppi dirigenti (Segreterie e segretari generali); il tema del nostro insediamento nel territorio e, da ultimo (non per importanza) il tema dell'identità e della formazione (ovvero del protagonismo dell'insieme del gruppo dirigente e dei delegati, a cui vanno dati gli strumenti in modo più sistemico e più organico di quello che si è fatto finora).

### **Adolfo Braga**

Secondo il tuo punto di vista quali saranno gli obiettivi principali di innovazione che verranno decisi e attuati nella prossima Conferenza di organizzazione?

### **Nino Baseotto**

Tutte le tematiche che saranno affrontate nel dibattito della Conferenza hanno un minimo comune denominatore che rimanda al concetto di *inclusione*.

Occorre una fase di sperimentazione nei luoghi complessi del lavoro dove viene applicato un numero consistente di contratti con scarse tutele e poca

possibilità di essere rappresentati per un numero crescente di lavoratrici e lavoratori. Per questo pensiamo a sperimentare forme nuove di inclusione nella contrattazione per lavoratrici e lavoratori provenienti dagli appalti, dal lavoro parasubordinato, in altre parole coloro che spesso non conoscono e non percepiscono l'utilità del sindacato.

L'idea stessa della sperimentazione, fermo restando la titolarità delle categorie sulla contrattazione, implica la scelta dell'innovazione, del mettersi in gioco, esplorando vie e soluzioni nuove.

Sperimentare da subito: poi, tra tre anni, al Congresso, tireremo le somme, valuteremo e decideremo.

Sperimentare, quindi, forme nuove e innovative di contrattazione inclusiva e, nel contempo, assumere la contrattazione sociale come la nuova frontiera strategica nell'attività rivendicativa e contrattuale della Cgil.

Un altro importante elemento di innovazione che la Conferenza affronterà è quello legato al tema della *democrazia* e della *partecipazione*. Anche in questo caso riappare la trasversalità dell'inclusione legata alla vita dell'organizzazione e ai suoi iscritti, consentendo a questi ultimi forme di potere attraverso forme praticabili di collegamento non estemporaneo con l'organizzazione.

Ancora e relativamente all'elezione delle Segreterie e dei segretari generali si vuole proporre una formula legata alla collegialità con la riconferma della Segreteria come organismo statutario. Mentre sarà l'Assemblea generale che eleggerà i segretari generali e le Segreterie, tenuto conto che la stessa vedrà una maggioranza per il 50 per cento più uno dei loro componenti come rappresentanti dei luoghi di lavoro e delle leghe dello Spi.

L'innovazione non trascurerà il carattere e le modalità del nostro insediamento nel territorio per includere un numero maggiore di lavoratrici e di lavoratori, di pensionati e di pensionate nella nostra attività di tutela e di rappresentanza.

L'ultima innovazione presente in questa Conferenza sarà quella della valorizzazione delle esperienze di eccellenza presenti nella formazione sindacale, da quelle nazionali a quelle territoriali, sia confederali che di categoria, con l'intento di metterle in rete.

A questo proposito, dobbiamo correggere due cose che non vanno nel nostro sistema di formazione sindacale: il fatto che in genere fanno formazione solo le strutture che hanno le risorse necessarie e il fatto che accedono alla formazione quasi esclusivamente le delegate e i delegati che

dispongono di sufficienti agibilità sindacali. Così come va scardinata la convinzione secondo la quale più si è in una posizione apicale nella gerarchia del sindacato e meno si ha bisogno di formazione. Bisogna affermare il principio contrario proprio in ragione del fatto che il mestiere del sindacalista richiede sempre più competenze aggiornate e un'elevata professionalità.

### **Adolfo Braga**

Vorrei indagare ulteriormente sulle criticità emerse dai tuoi ragionamenti. Secondo il tuo punto di vista, le 21 delibere uscite dalla precedente Conferenza non sono state metabolizzate dall'organizzazione. In ragione di ciò, quali potranno essere i primi risultati praticabili dopo la Conferenza e quali le resistenze?

### **Nino Baseotto**

Lo Statuto assegna alla Conferenza di organizzazione il ruolo di assemblea di indirizzo, pertanto a conclusione della stessa si riunirà il Direttivo nazionale della Cgil per deliberare quanto deciso, con le maggioranze richieste a seconda delle decisioni da assumere, segnando in questo modo una discontinuità con il passato.

Alcune resistenze al cambiamento si sono manifestate e potranno manifestarsi e sulle stesse andrà misurata la determinazione dell'insieme dell'organizzazione ad attuare il cambiamento che viene proposto.

Ad esempio, importante sarà verificare l'effettiva applicazione del meccanismo che viene proposto, secondo il quale l'organico di tutte le strutture deve essere determinato in relazione e in correlazione ai compiti che a ciascuna struttura (di qualunque livello) vengono affidati dallo Statuto della Cgil. Per questa via nelle strutture rimarranno coloro che realizzano funzioni che corrispondono al mandato che lo Statuto prevede per quella struttura. La parte eccedente dell'organico verrà impiegata nel territorio: nella contrattazione sociale o nel lavoro in categoria o nel sistema dei servizi.

Di fronte a eventuali resistenze si potrà intervenire anche con successive delibere del Direttivo; ma la verità è che si chiede alle strutture di assumere atti di responsabilità, con la consapevolezza che questo tipo di scelte segna un terreno cruciale perché si spostano risorse rilevanti al territorio.

### **Adolfo Braga**

Alla luce di quanto affermi perché, secondo il tuo punto di vista, è necessario un cambiamento organizzativo? E, alla luce di queste intenzioni organizzative, secondo te, che cultura organizzativa ne verrà fuori, includendo le resistenze che in qualche modo hai già codificato?

### **Nino Baseotto**

Alla luce di questi cambiamenti si andrà nella direzione di un'organizzazione più collegiale, meno burocratica e più partecipata, capace di essere coerente proprio a partire dal dato di aver firmato il Testo Unico sulla Rappresentanza che consegna più potere ai delegati e, dunque, sceglie al suo interno di favorire una maggiore partecipazione delle delegate e dei delegati, dando loro più ruolo e più poteri decisionali. Anche in questo caso entra in gioco l'inclusione, intesa come capacità di rappresentare e rendere tutti protagonisti dell'organizzazione.

### **Adolfo Braga**

Un'ultima domanda su questo argomento. Ho avuto modo di osservare a livello nazionale diverse strutture, come la Lombardia, il Piemonte, il Veneto, l'Emilia Romagna e la Toscana, che grazie ad alcune ricerche (talvolta anche condivise tra loro) hanno fatto emergere la capacità di queste stesse strutture di anticipare svariate innovazioni; registrando di contro il ritardo di altre strutture.

Sei a conoscenza di queste esperienze? Che quadro ne viene fuori? Si possono annoverare come buone pratiche che in qualche modo oggi potrebbero consentire anche delle contaminazioni?

### **Nino Baseotto**

Le conosco e credo che possano essere annoverate come buone pratiche.

Il problema che permane è quello per cui, pur di fronte alle tante buone esperienze positive, non si riesce a socializzarle e farle divenire patrimonio di tutta l'organizzazione.

La contaminazione comporta automaticamente pratiche di ascolto, modelli lavorativi ispirati alla condivisione.

### **Adolfo Braga**

Rispetto alla crescita dei quadri in questa fase, si possono immaginare for-

me inedite di selezione di nuovi quadri, confermando il vincolo che i luoghi di lavoro devono essere ancora la nostra fucina. Come immagineresti (al di là della formazione, che ne è una conseguenza) forme nuove di politica dei quadri?

### **Nino Baseotto**

Non so se in forme nuove; di certo serve ritornare a una seria e organica politica dei quadri.

Bisogna, ad esempio, impedire tempi troppo lunghi per valutare la maturità di un quadro giovane, rimandando nel tempo la scelta di attribuirgli incarichi di responsabilità che rischiano di essergli affidati quando ormai non sarà più giovane. L'organizzazione deve avere più coraggio nell'investire su nuovi quadri, assumendosi anche il rischio di poter sbagliare.

Così come bisogna anche lavorare per evitare la contrapposizione tra livello confederale e livello delle categorie. A volte si tende a «perdere» la memoria, per cui, a seconda dell'incarico che si riveste in un determinato momento, si sostengono le ragioni della struttura dove si opera, a volte con totale rimozione di posizioni precedentemente assunte in altre strutture dove si è operato in precedenza. Esiste, cioè, la tendenza a creare tanti piccoli valori identitari coincidenti temporalmente con la struttura dove si lavora. È necessario, invece, valorizzare l'esperienza che si sta realizzando ma, contemporaneamente, ragionare pensando all'insieme della Cgil, ricordando che nel percorso di impegno da dirigente sindacale è normale assumere diversi incarichi sia confederali sia di categoria.

### **Adolfo Braga**

Siccome aumenta la competizione con le altre organizzazioni sindacali, soprattutto nel mercato protetto dei servizi, quale può essere un modo distintivo per vendere – scusami il termine, non lo amo però in questo caso è efficace – il «prodotto» Cgil?

### **Nino Baseotto**

Il «prodotto» Cgil è molto più vendibile e appetibile su questo tipo di mercato di quanto si possa pensare. In molte ricerche fatte da società esterne per conto della Cgil si è registrato un alto grado di apprezzamento della qualità e dell'efficienza dei nostri servizi, a volte in modo più marcato da parte di utenti non iscritti.

Per consolidare questa percezione positiva si deve considerare sempre più come strategica l'accoglienza, vero fattore vincente sulla concorrenza; e la capacità di dare risposte immediate – anche interdisciplinari – alle diverse domande di tutela. Le tipologie di risposte naturalmente rimandano alla necessità di rivolgersi a operatori con un maggiore grado di specialismo; purché si parta dal presupposto di non vendere illusioni, al contrario bisogna usare forme comunicative ispirate alla massima trasparenza con lo specifico intento di dimostrare ciò che l'organizzazione è realisticamente in grado di fare.

### **Adolfo Braga**

Sulla scorta di questo ragionamento, proprio per dare un profilo di marketing specifico della Cgil, immagineresti una differenziazione tra azioni interne e azioni esterne? Vale a dire che l'azione interna richiede contemporaneamente un profilo polifunzionale e uno specialista; mentre le azioni esterne richiedono specifiche politiche comunicative idonee a reggere la concorrenza.

### **Nino Baseotto**

L'offerta dei servizi della Cgil deve essere innanzitutto promossa nei luoghi di lavoro. La tendenza al restringimento delle risorse che lo Stato mette a disposizione dei Patronati, che equivale a tagliare un segmento di welfare, deve necessariamente prevedere un reinsediamento del sistema della tutela individuale nelle aziende, con una presenza – soprattutto nelle aziende più grosse – di delegati per essere presenti dove ci sono le lavoratrici e i lavoratori e offrire loro tutta la gamma dei servizi.

Sul versante della politica comunicativa bisogna innanzitutto ammettere un limite che è quello di aver «venduto» poco il valore sociale dei servizi della Cgil, senza aver fatto capire fino in fondo che questi servizi sono uno straordinario sostegno a milioni di persone.

C'è da ricordare che i patronati in Italia fanno 57 milioni di pratiche all'anno. Anche per questo, non bisogna mai dimenticare che viene così reso un servizio alle persone e che molto spesso esso comporta l'impegno di risorse dell'organizzazione a integrazione del finanziamento da parte dello Stato.

### **Adolfo Braga**

Sul terreno dei servizi ci può essere una dimensione di sintonia unitaria?

### **Nino Baseotto**

Credo che questa riflessione sia matura, fermo restando che ancora persistono molte differenze tra i sindacati confederali, anche sul piano delle scelte organizzative.

### **Adolfo Braga**

Quale potrebbe essere l'innovazione fondamentale per l'agire futuro che ti immagini nella prossima Conferenza di organizzazione?

### **Nino Baseotto**

Sono certo che nella prossima Conferenza di organizzazione si farà quanto è necessario così da rispondere al criterio già lanciato con questa Conferenza: «Cambia il lavoro, cambia la Cgil». Non è possibile prevedere come cambierà il lavoro e, di conseguenza, non si può ipotizzare come dovrà cambiare la Cgil. Un dato è certo: i cambiamenti organizzativi devono essere una costante dell'organizzazione; per questa ragione i Direttivi hanno il dovere di esercitare la funzione alla quale sono stati chiamati e di realizzare quelle misure organizzative anche di cambiamento che sono imposte e/o consigliate dalle esigenze del momento. La prossima Conferenza di organizzazione dovrà necessariamente affrontare la sfida del cambiamento in ragione di come sarà cambiato il lavoro.

La verifica della bontà di queste scelte è sempre affidata ai congressi, ma anche alla vita organizzativa di tutti i giorni. Bisogna superare la visione un po' terzinternazionalista per cui la Conferenza di organizzazione viene spesso considerata una sorta di «ora X»: è un momento importante ma non esaustivo del cambiamento organizzativo, che deve invece essere assunto come costante del nostro lavoro.

### **Adolfo Braga**

Forse rappresenta qualcosa in più di un rito di passaggio.

### **Nino Baseotto**

Non è un rito ma è un passaggio importante, senza la pretesa di pensare che risolva tutto. Così come non ci si deve aspettare che realizzata la Conferenza tutti si sentano autorizzati a prendersi del tempo sabbatico in cui non occuparsi più del cambiamento organizzativo. A Conferenza conclusa emerge immediatamente il problema: di avere grande cura di come vengono

applicare le decisioni prese e di come, dalle stesse, si può promuovere il successivo cambiamento organizzativo secondo le esigenze che l'organizzazione avrà via via maturato.



## Lavoro e politica: tra sindacato e partito

Carlo Galli\*

Il rapporto tra la politica e il lavoro è forte – prevalentemente in età moderna (si veda al riguardo il mio *Il lavoro nelle tradizioni politiche moderne: bilancio e prospettive*, in Aa.Vv., *Ripartiamo dal lavoro. Autonomia, riconoscimento e partecipazione*, Bologna, 2014) – ma non lineare. In primo luogo perché «politica» è termine in sé ambiguo e indeterminato: può infatti significare la costituzione in senso materiale (i rapporti reali di potere) o la costituzione in senso formale (le istituzioni), o ancora può identificarsi con le forme ibride che fanno da ponte tra la società e le istituzioni, cioè i partiti, o, infine, con i movimenti più liquidi, magmatici e antagonisti. In secondo luogo perché «lavoro» è termine anch'esso polisemico, che può indicare la semplice realtà sociologica delle umane attività produttive di ricchezza materiale o immateriale, venendo quindi a coincidere con la realtà economica in generale, mentre, in modo più determinato si può intendere per «lavoro» il lavoro dipendente e, se e quando è presente, la sua organizzazione specifica, il sindacato.

La politicità del lavoro può quindi essere individuata tanto nella sua universalità (come fa la nostra Costituzione), nel suo costituire il vero legame sociale di una democrazia – il «commercio» fra gli uomini, che non sta quindi primariamente nella razza, nella religione, nella lingua, nella cultura, nella comunanza delle opinioni, ma nel comune operare –, quanto nella sua parzialità: nella opposizione (dialettica o semplice che sia) fra le parti della produzione, fra il capitale e il lavoro dipendente; nel conflitto fra di esse, nella energia che ne scaturisce e che plasma diversamente le forme partitiche e istituzionali.

Il lavoro è quindi al tempo stesso universale, perché è il fondamento ultimo della politica istituzionale e della cittadinanza, e parziale perché è uno

\* Carlo Galli è docente di Storia delle dottrine politiche presso l'Università di Bologna; deputato dal 2013.

dei molti modi nei quali si esprime la vita associata, e per di più è un modo intrinsecamente conflittuale, intimamente diviso e parziale (nonostante siano certamente possibili forme di collaborazione, in circostanze e condizioni date, fra capitale e lavoro). Nella sua configurazione universale il lavoro rende manifesta la propria politicità attraverso i partiti che vi si richiamano e che lo accolgono come centro della propria legittimazione: nelle democrazie del Novecento sono i partiti – i quali, benché parziali per definizione, hanno tutti una essenziale vocazione universale – che portano il lavoro (la parte concreta della società) dentro le istituzioni: certo, ciascuno di essi ha la propria ideologia, cioè la propria lente di lettura del reale, ma si tratta sempre di una lettura complessiva, generale.

Nella sua realtà divisa, parziale e conflittuale, il lavoro si rappresenta invece attraverso le associazioni d'interesse, di categoria, e, per quanto ci riguarda, nel sindacato: mentre i partiti elaborano il lavoro per quanto ha di universale e di costante, e lo trasformano in una visione generale del mondo, i sindacati si fanno carico della sua contingenza e della sua variabilità, nonché appunto della sua parzialità e del potenziale di rivendicazione e di lotta che vi inerisce. È, quella del sindacato, una funzione indirettamente politica e non certo istituzionale, che esprime la politicità del lavoro non nella mediazione ma nella immediatezza; e anche nel caso in cui, come è successo in Italia con la Cgil, il sindacato introduce programmaticamente il concetto di «generale» nella propria ragione sociale, ciò non significa che il sindacato voglia usurpare il ruolo del partito ma solo che non vuole restare chiuso in una visione aziendale o corporativa, e vuole farsi promotore di una interpretazione del mondo del lavoro nella chiave dei «diritti» e non solo dei salari.

Una duplicità, quella del lavoro e delle sue forme di manifestazione e di rappresentanza politica – il partito e il sindacato –, che non è dunque patologica ma che è fisiologica, perché ha a che fare con la sua stessa natura. E non a caso nelle diverse realtà storiche e geografiche d'Europa entrambe queste dimensioni organizzative e rappresentative del lavoro sono presenti, con pesi e con ruoli diversi: così, nel Regno Unito il primato è stato tradizionalmente del sindacato, delle Unions, che hanno finanziato il Labour Party e ne hanno alimentato maggioritariamente le fila parlamentari fino al 1987 (da allora il partito è stato molto più indipendente dai sindacati, proponendosi appunto come New Labour); mentre in Germania è il partito, la Spd, che fonda il sindacato e che ne distingue il ruolo affidandogli la contrattazione (oggi in realtà il nesso fra i sindacati, divenuti minoritari nel

mondo del lavoro, e la Spd è quasi infranto, e soprattutto i sindacati di categoria si avvicinano alla Linke). Il caso francese conosce invece una forte autonomia politica del sindacato rivoluzionario, violentemente ostile al Partito socialista e portatore in proprio di una linea politica, mentre solo durante gli anni venti si afferma una crescente egemonia del Partito comunista sul sindacato, terminata solo negli anni novanta del XX secolo. Infine, in Italia il sindacato nasce nel territorio e nelle campagne, prevalentemente per l'organizzazione difensiva delle maestranze agricole e manifatturiere, e solo con la nascita del Partito socialista e poi del Partito comunista attenua i propri caratteri di indipendenza e passa gradualmente a essere la cinghia di trasmissione della politica del partito verso le masse operaie (ma una orgogliosa autonomia sindacale, non solo rivendicativa ma anche d'iniziativa politica, è in ogni caso rimasta caratteristica del sindacalismo italiano).

Nella molteplicità delle esperienze concrete, nei cosiddetti «Trenta gloriosi» il dualismo intrinseco al lavoro viene declinato, in Europa Occidentale, attraverso strategie di coinvolgimento del mondo del lavoro dipendente all'interno degli assetti costituzionali formali e materiali che vedono i partiti di sinistra titolari di un'azione politica generale riformista e i sindacati esercitare una spinta rivendicativa salariale, che assume ora tratti apertamente conflittuali ora ruoli di contrattazione da posizioni di forza: snodo fondamentale della politica redistributiva tipica dell'età del compromesso socialdemocratico, il sindacato entra a far parte come attore riconosciuto dei meccanismi del potere di fatto, della costituzione in senso materiale; e si assume anche il compito di allargare la democrazia fin dentro le fabbriche, con un lavoro sociale parallelo a quello politico del partito.

Dalla metà degli anni settanta la rivoluzione neoliberista sovverte il paradigma economico-politico keynesiano redistributivo che da parte sua ha esaurito, nella stagflazione, la sua capacità di generare alti tassi di sviluppo e di crescita, e realizza invece la compressione dei salari (la «grande moderazione») nonché la frammentazione e la privatizzazione del lavoro, ovvero la sua trasformazione nel semplice strumento dal quale il singolo, tendenzialmente isolato e privo di diritti, trae la propria sussistenza; non solo diritti e welfare ne sono colpiti, ma è messo in discussione anche lo stesso ruolo generale della rappresentanza sindacale del lavoro, che viene espulsa dalla architettura dei poteri formali e informali e relegata alla contrattazione di fabbrica. I consumi venivano sostenuti col debito privato e col credito al consumo, e allo stesso titolo il capitale privato sviluppava in modo inusitato la

propria dimensione finanziaria e speculativa, proprio mentre si ponevano crescenti limiti alla capacità d'intervento della politica sulla materia economica e sulla politica monetaria, affidata a istanze sempre più indipendenti dal circuito della rappresentanza. E anche quando le bolle dei debiti che sostenevano la *new economy* sono esplose e ne è uscita una società impoverita e fortemente disuguale, l'autorità politica è rimasta priva nella propria capacità redistributiva; per di più, anche nella sua (tutta ipotetica e non certo pienamente realizzata) forma presunta «sana», il sistema economico si presenta oggi, strutturalmente, connotato non già da alta intensità di lavoro ma da alta intensità di capitale.

Gli elementi fondamentali dell'economia capitalistica sono quindi tali da non offrire spazio all'iniziativa sindacale, che sta e deve restare subalterna. In parallelo, l'altra forma organizzativa e rappresentativa del lavoro, cioè i partiti – e particolarmente quelli di sinistra – negli ultimi trent'anni sono stati distrutti (e si sono autodistrutti) dal lato propriamente politico della rivoluzione neoliberista: questa ha avuto come obiettivo la verticalizzazione del potere e la sua concentrazione negli esecutivi, e a tal fine erano indispensabili la delegittimazione radicale della forma-partito e la conseguente trasformazione del concetto di rappresentanza della sfera pubblica, tipico della democrazia moderna, nel concetto di virtualità, cioè di rappresentazione mediatica, ossia di «narrazione» mediatica. Il potere si presenta così come un *continuum* di economia, istituzioni politiche, *media*, il che ha prodotto problemi devastanti sulla legittimazione stessa della politica come attività autonoma in generale e dei parlamenti in particolare, indeboliti proprio dalla debolezza dei partiti, che un tempo ne sembravano gli usurpatori mentre ne erano di fatto l'essenza e l'anima politica.

In quel *continuum* i centri di potere reali diventano sempre più difficili da individuare, ed è sempre più arduo costringerli a manifestarsi. Senza fare alcun esercizio di «complotto», si può affermare che oggi le più importanti strutture della vita politica ed economica internazionale sono coperte, o agiscono in modo coperto. La concentrazione del potere si accompagna così alla scomparsa della visibilità del potere.

In buona parte dell'Occidente e dell'Europa con l'eccezione parziale dei paesi del Nord, la sinistra ha cercato di controllare questi processi (il neoliberismo nelle sue varianti, ovvero la globalizzazione nei suoi riflessi sull'Occidente sviluppato) ma non di opporvisi; Clinton, Mitterand, Schröder, Blair hanno anzi promosso queste tendenze, riformando la società e la po-

litica secondo le esigenze del nuovo capitalismo. L'attuale crisi della sinistra in Europa, stretta fra la gestione conservatrice del potere e la protesta contro di essa (proteste in verità assai diverse tra loro: di nuova sinistra, di nuova destra, di nuovo populismo), ha radici in una subalternità culturale, in una incapacità d'analisi, in una perdita di soggettività, che sono ormai di lungo periodo.

Per ricominciare da sinistra, e per andare al di là della miseria del presente e della mera riproposizione della nobiltà del passato (cioè dello schema socialdemocratico, e del parallelismo fra sindacato e partito, all'interno della sfera pubblica garantita dallo Stato democratico), è necessario scomporre il problema secondo coordinate geopolitiche (distinguendo, cioè, fra Europa Occidentale e Usa) e anche secondo coordinate nazionali. Lo Stato-nazione si sta infatti dimostrando (in Spagna e in Grecia, ma anche con segno opposto, in Germania) una riserva di legittimità storico-politica alla quale stanno attingendo tutte le forme attive di protesta politica, e che quindi sarebbe assurdo non leggere e utilizzare da sinistra.

All'interno dei diversi quadri nazionali, che dovranno certamente confrontarsi con la dimensione europea, la questione italiana consiste nell'individuare le modalità attraverso le quali il sindacato espulso dalla politica, e a volte dalle fabbriche, ma ancora molto forte nei numeri, possa riappropriarsi della sua capacità di rappresentare il lavoro nel concreto e nel particolare, e al tempo stesso nella dimensione più generale dei diritti. Un sindacato schiacciato sulla contingenza, sull'emergenza, sulle problematiche quotidiane fa solo una parte della sua opera: gli manca un vero antagonista che non sia un insieme di strutture, coazioni, procedure sempre più impersonali.

È evidente, in questo scenario, che si tratta di dare nuovo impulso al sindacato, candidandolo a rompere la pretesa omogeneità della società, a farne emergere le parti e i loro conflitti, a ri-articolare l'esperienza comune nei corpi sociali reali, sottraendola alla verticalizzazione a cui la politica la sottopone. Insomma, candidando il sindacato a rappresentare il lavoro e al tempo stesso il non-lavoro (nel senso del lavoro precario, sottopagato, umiliato); e cioè a rappresentare una soggettività sociale al contempo parziale e diffusa, da ricostruire senza pretenderne l'unificazione e anzi prestando nuova attenzione alle inclusioni subalterne e alle esclusioni, e alle prese di parola che ne derivano. Un progetto che va svolto soprattutto nei territori, dove le contraddizioni e le potenzialità del lavoro sono presenti nella loro materialità. Al tempo stesso il sindacato non può rinunciare alla dimensione nazio-

nale del contratto, e del salario minimo, e a stabilire profili normativi per quanto possibile cogenti. Soprattutto, il sindacato deve sapere elaborare un linguaggio nuovo, e superare quello fissato e cristallizzato in tempi che non torneranno, eliminando quanto di stereotipo, morto, secco, inerte, c'è nella concettualità e nella comunicazione sindacale, oggi troppo facilmente sbraghiata da nuove forme comunicative.

È essenziale sottolineare che questo rinnovamento espressivo vuole accompagnare un rinnovamento politico, organizzativo, rappresentativo. Si tratta di andare oltre la narrazione *mainstream* e oltre l'agenda neoliberista, per riconquistare nella società di oggi nuova egemonia materiale, e nuova legittimità ideale al lavoro: perché il lavoro riprenda l'iniziativa e non sia più una variabile dipendente dell'economia.

Questa capacità sindacale di lavorare sui problemi concreti e determinati, e al tempo stesso di trovare il linguaggio per tradurli in un discorso generale, non rende il sindacato una forza politica *tout court*. La situazione è che non esiste oggi in Italia una partito di sinistra che elabori il lavoro in una dimensione politica universale, verso un *new deal* del XXI secolo – una sinistra di lotta e di governo, dotata della potenza necessaria a non essere subalterna al neoliberismo (non lo è il Pd di Renzi, e non lo è il M5S, pur nella sua nuova versione sinistrorsa). E poiché senza partito non si opera politicamente, non si esercita egemonia, né si è in grado di resistere alle potenze sovranazionali del capitale, e dato che il sindacato non può coincidere immediatamente col partito, è necessaria una sorta di fecondazione reciproca tra il nuovo sindacato e il nuovo partito.

Quello che si deve ipotizzare è un rapporto fra partito e sindacato per molti versi inedito, che non vede una primogenitura dell'uno o dell'altro, ma una sinergia fra due soggetti uno dei quali (il partito) allo stato nascente e l'altro (il sindacato) in profonda trasformazione. Quindi, il sindacato come contrattazione e come rivendicazione, come formazione permanente quale momento di apertura a problemi più vasti; e al tempo stesso come stimolo alla forza politica della sinistra, come sfondo e base di una coalizione sociale, o di un blocco storico.

Alla difficoltà di questo rapporto inedito – che va di pari passo con la sua cruciale necessità – concorrono non poco ulteriori problemi: che cioè la sfera pubblica si è modificata, che le istituzioni sono sommerse nel mare del potere economico e mediatico, che una compatta soggettività operaia è oggi impensabile, che i ceti medi sono essi stessi vittime del neoliberismo. E che

dunque, anche se non c'è necessità di abbandonare integralmente la rappresentanza e le sue forme a favore di una democrazia radicale, è pur vero che la nuova sinistra non potrà fare a meno di elaborare essa stessa politiche leaderistiche e in qualche misura populistiche: la radicalità materiale e concreta, l'articolazione reale dei corpi sociali, non sta senza una grande narrazione legittimante, e la gestione attiva dei conflitti non sta senza una forte capacità di interpretazione simbolica. Le istituzioni sono da liberare da poteri estranei, certo; ma da sole non bastano a reggere il peso di una nuova politica del lavoro. Sono il partito e il sindacato che dovranno farsene soprattutto carico, nella lotta, spalla a spalla, con coraggio e immaginazione, per la trasformazione della società del capitale, che sovrasta e domina le vite di tutti, nella liberata civiltà dell'uomo.

#### ABSTRACT

*Il paper offre un'analisi storica del rapporto tra lavoro e politica a partire dall'assunto che il lavoro può essere pensato tanto come il fondamento universale della vita associata, quanto come una condizione parziale e conflittuale nel suo rapporto con il capitale. Si offre inoltre una lettura dell'articolazione del nesso tra sindacato e partito in una prospettiva Europea, anche alla luce delle trasformazioni prodotte dalla fine delle politiche keynesiane e dall'ascesa del neoliberalismo. A partire da questa analisi storica, sono infine offerte alcune considerazioni conclusive a proposito dei limiti e delle possibilità di un rinnovato rapporto tra sindacato e partito nel contesto italiano.*

#### LABOUR AND POLITICS BETWEEN UNIONS AND PARTIES

*The paper provides an historical inquiry on the relationship between labor and politics, assuming that labour can be conceived of both as the universal foundation of associate life, and as a partial and conflictual condition in its relationship with capital. The articulations of the connection between unions and parties in different European contexts are considered, taking into the account the transformations caused by the end of the Keynesian policies and the emergence of neoliberalism. Starting from this historical analysis, some conclusive remarks concerning the limits and the possibilities of a new relationship between unions and parties in Italy are proposed.*





## L'«austeritarismo» e l'Europa: quali vie per resistergli?

*Richard Hyman\**

I diritti sociali conquistati dal movimento operaio in larga parte d'Europa, nei primi decenni del secondo dopoguerra, patiscono da tempo una grave erosione, che si è ulteriormente accentuata a causa delle recenti politiche di austerità. Poiché gli sforzi per resistere a questa deriva si sono finora rivelati piuttosto vani, la domanda che dobbiamo porci è se una controffensiva sia ancora possibile e praticabile. In questo articolo proverò a ragionarne, prendendo le mosse dal ruolo assunto oggi dall'Ue quale elemento chiave di una rimercificazione del lavoro, indotta dalla sua crescente enfasi sulle «libertà di mercato» quale priorità assoluta e sulla «competitività» come obiettivo politico centrale per i governi nazionali. Intendo trattare di come questo orientamento sia stato accentuato dalla crisi economica e dal perseguimento dell'austerità, con l'imposizione della nuova governance economica europea. Passerò poi in rassegna una serie di esperienze e forme di protesta e opposizione – fra azioni sindacali e nuovi movimenti sociali – intorno alle quali è necessario valutare attentamente successi e fallimenti. Propongo, in conclusione, che l'articolazione delle diverse forme di resistenza – su scala transnazionale e fra diversi soggetti – divenga oggi un obiettivo essenziale, se si vuole riuscire ad arginare l'egemonia neoliberista.

### 1. L'Unione Europa: sempre più al servizio del neoliberismo

La dinamica del capitalismo comporta una costante tensione verso l'estensione dei mercati. Essa è in parte geografica, con la riduzione delle barriere spaziali al commercio e allo sfruttamento, ma anche un processo qualitativo di progressiva mercificazione delle relazioni sociali dove prima esistevano spazi non mercificati. Da Maine (1861) a Durckheim (1893), da Marx a

\* Richard Hyman è professore emerito presso la London School of Economics di Londra.

Polanyi, la sociologia ha ampiamente indagato questo passaggio *dallo status al contratto*, rilevando le conseguenze socialmente traumatiche correlate a questo processo. Esso, con Polanyi, innesca un «contro-movimento», volto a ripristinare forme di regolazione sociale nella sfera dell'attività economica. Tuttavia, è evidente come una eventuale ri-regolazione di relazioni mercificate sia tutt'altro che inevitabile, trovandosi a fare i conti con svariati ostacoli, e che la tensione fra contratto e status permane (Streeck, 1987), visto che il neoliberismo è stato in grado di porre in essere un *contro-contro-movimento* nei confronti di quel rinnovato controllo sociale del mercato, identificato a suo tempo da Polanyi.

Nello stesso anno in cui il grande sociologo pubblicava il suo classico *La grande trasformazione* (1944, in Italia edito nel 1974), l'Ilo adottava la Dichiarazione di Filadelfia, proclamando che «il lavoro non è una merce», col suo corollario in base al quale i lavoratori possiedono diritti a prescindere dalla contingenza e variabilità dei rapporti di potere nel mercato del lavoro. Nell'Europa post-bellica, i mercati del lavoro rappresentano mercati solo in misura limitata; fra i paesi che compongono l'attuale Ue, i regimi occupazionali (o i sistemi di relazioni industriali) vengono ad assumere una varietà di strutture istituzionali che assicurano che il rapporto di lavoro subordinato non venga primariamente determinato dalle forze di mercato. A dispetto di pur evidenti differenze fra sistemi nazionali, in buona parte dell'Europa Occidentale le strutture e gli assetti che ancora inquadrano le politiche del lavoro divergono significativamente da quelli del resto del mondo. Sussistono infatti limiti relativi al modo con cui il lavoro può essere comprato e venduto, spesso imposti grazie a una sofisticata stratificazione legislativa della protezione sociale, consolidata in un esteso sistema pubblico di welfare. C'è un ampio consenso sociale e politico riguardo al fatto che il lavoro incarna determinati interessi collettivi che necessitano di una propria rappresentanza indipendente. Da ciò consegue l'idea del lavoro come «partner sociale», spesso con un ruolo chiave nel definire la politica sociale e nella gestione del welfare pubblico. L'autonomia dei datori di lavoro viene di conseguenza contratta a un livello sconosciuto in altre parti del mondo.

La de-mercificazione del lavoro verrà assumendo una varietà di forme. In primo luogo, la legislazione prescrive un'ampia gamma di standard sostanziali in materia di occupazione, come nel caso del salario minimo, della titolarità a ferie e ad un limite massimo all'orario di lavoro, di forti tutele riguardo a salute e sicurezza. Tutte queste «interferenze» col mercato del lavoro

ro limitano l'ambito per «liberi accordi» fra datori di lavoro e dipendenti, e proprio per questo verranno strenuamente avversate all'apice epocale del capitalismo in stile *laissez-faire*. La legislazione lavoristica restringe il diritto del datore di lavoro ad assumere e licenziare a piacimento, in contrasto con la tradizionale dottrina nord-americana dell'«*employment at will*». In sostanza, il rapporto di lavoro viene trattato alla stregua di uno status piuttosto che in termini di mero contratto, che può essere rescisso solo per una giusta causa e seguendo procedure determinate.

Come ha evidenziato Esping-Andersen (1990), coniando il termine «*de-commodification*» (de-mercificazione, *ndt*), la predisposizione statutale di un welfare in grado di sostenere i cittadini nei casi di malattia, disoccupazione o vecchiaia, protegge i più vulnerabili dalla aleatorietà del mercato del lavoro. Nella visione di T.H. Marshall, che ne aveva già scritto quattro decenni prima (nel 1950, edito in Italia nel 1976), ciò rappresenta la creazione di una «cittadinanza sociale», grazie al riconoscimento del diritto a uno standard minimo di benessere economico e di sicurezza, tale da consentire una vita dignitosa.

Questa rete sociale di protezione è servita anche a rafforzare i lavoratori nei loro rapporti con l'imprenditore, non essendo più obbligati a scegliere fra lavorare e morire di fame e, di conseguenza, disponendo di un maggiore potere negoziale.

Una tassazione progressiva insieme a tutele sociali universali hanno ulteriormente concorso a modificare gli esiti altrimenti iniqui che scaturirebbero da un libero dispiegamento dei mercati del lavoro, caratterizzati da fortissime asimmetrie di potere e di risorse.

In terzo luogo, il lavoro viene riconosciuto come un portatore di interessi collettivi, con diritti per certi versi analoghi a quelli degli azionisti. Le politiche pubbliche incoraggiano la contrattazione collettiva, e gli accordi collettivi dispongono di norma di una forza superiore a quella dei contratti individuali, limitando ulteriormente la libertà degli attori presenti singolarmente sul mercato del lavoro. Inoltre, accordi centralizzati e, in alcuni paesi, meccanismi di estensione legale garantiscono alti livelli di copertura contrattuale (anche quando il tasso di sindacalizzazione è basso). Pressoché ovunque esistono sistemi di rappresentanza nei luoghi di lavoro sufficientemente indipendenti dal management; un riflesso del principio che un'impresa non è semplicemente proprietà privata dei suoi proprietari e che l'occupazione implica un far parte di una comunità, nel luogo di lavoro, foriera di una forma di «cittadinanza industriale» a carattere democratico.

Ma da dove provengono questi diritti dei lavoratori? Sarebbe un errore pensare che i sistemi lavoristici nazionali siano il risultato di un qualche genere di consenso storico intorno al tema della regolamentazione dell'occupazione. In realtà, i diritti dei lavoratori sono stati conseguiti nel corso di un lungo processo discontinuo, stratificato e contestato, con un adattamento incrementale di lungo periodo, fra improvvise accelerazioni radicali e arretramenti regressivi. I sistemi che sono emersi in ciascun paese riflettono lo stato dei rapporti di forza fra le classi sociali: i diritti sono stati conquistati mediante aggiustamenti negoziali fra gli interessi di classe, o anche come un insieme di concessioni da parte di quanti, al potere, hanno inteso smorzare l'insorgenza contestatrice che montava dal basso.

In Europa, l'istituzionalizzazione dei diritti dei lavoratori – come parte dei vari compromessi post-bellici e in una fase in cui l'equilibrio di forze fra le classi fu particolarmente favorevole al movimento operaio – è stata la maggiore conquista sociale. Ma una tale istituzionalizzazione non è mai stata sufficiente a preservare da arretramenti in presenza di circostanze mutate di segno. La ragione di ciò risiede nel fatto che i diritti formali acquistano sostanza solo attraverso un processo di interpretazione e applicazione, e il significato delle regole che incorporano questi diritti è costantemente ricostruita e rinegoziata da quanti ne sono coinvolti. Come dimostrano le vicende più recenti, per quelli che vogliono indebolire i diritti di cittadinanza, è più facile eroderne gli effetti pratici che non attaccarli frontalmente (Crouch, 2009; Streeck, 2009).

Orbene, se questo è riassuntivamente il quadro, dobbiamo chiederci se l'Ue possa oggi costituire uno strumento per resistere a questa erosione o, al contrario, se essa finisca col rafforzare gli attacchi ai diritti acquisiti e allo statuto del lavoro. Diciamo che l'idea di «Europa sociale» è stata parte fondamentale della retorica dell'integrazione europea nel corso dell'ultimo mezzo secolo. Il discorso sul «modello sociale europeo» presenta sia un resoconto idealizzato della realtà che un programma di aspirazioni. L'idea di Europa sociale può innanzitutto essere vista come una celebrazione delle caratteristiche dei regimi occupazionali in cui i lavoratori sono titolari tanto di uno status che di diritti individuali e collettivi. In secondo luogo, il concetto implica l'obiettivo di generalizzare ed estendere quei diritti e quelle tutele, tramite un'armonizzazione e standardizzazione verso l'alto in tutta l'Ue. Dalla fine degli anni sessanta, questa aspirazione è stata simbolizzata dalle richieste per una generalizzazione dei diritti di rappresen-

tanza e di co-determinazione da parte dei lavoratori come quelli robustamente riconosciuti in Germania.

Ciò detto, la nozione di modello sociale europeo appare intrinsecamente ambigua. Nella sua variante forte, essa può significare una equivalenza dei diritti del lavoro e del capitale, alla stregua di un sistema di potere duale. Nella sua variante più debole, essa rimanda a ciò che in Germania hanno chiamato *Soziale Marktwirtschaft*, una economia sociale di mercato. Qui la questione chiave è se l'enfasi ricade su «sociale» o piuttosto su «mercato». Quando il termine fu reso popolare dai cristiano-democratici, nell'immediato dopoguerra, esso era uno slogan per un mercato «libero», temperato da una limitata regolazione sociale. Successivamente, un maggiore peso è stato attribuito alla regolazione sociale dei mercati, e in particolare a quello del lavoro. Ancora più debolmente, l'idea di un modello sociale rimanda alla distopia di Polanyi a proposito della società di mercato, in cui la solidarietà sociale viene subordinata alla competizione di mercato.

Dati questi significati fra loro incompatibili, il concetto di *Europa sociale* diviene inevitabilmente controverso; esso possiede infatti uno status iconico a livello astratto, senza che però vi sia alcun consenso sul suo reale contenuto. La sua funzione è divenuta perlopiù cosmetica e negli ultimi anni la sua retorica è servita come un mero accompagnamento edulcorante delle politiche neoliberaliste.

## **2. Le ambiguità dell'integrazione (economica) europea, fra austerità e nuovo modello di governance**

L'integrazione europea, per come la conosciamo oggi, pone tre sfide interconnesse – economiche, giuridiche e ideologiche – alle politiche del lavoro che mirano a rafforzare i diritti e lo status dei lavoratori. Vorrei trattarne in questa sequenza, prima di considerare come la governance dell'Ue tenda ad accrescere le minacce alla regolazione sociale che tutela i diritti dei lavoratori. A dispetto della retorica dell'Europa sociale, l'integrazione economica europea, e in particolare il progetto della moneta unica, ha puntato in una direzione diametralmente opposta a quella di una estesa dimensione sociale. Da un lato, l'Europa rappresenta un'istanza particolarmente forte della globalizzazione a livello continentale, che coinvolge l'integrazione transnazionale nel mercato delle merci, le ristrutturazioni d'impresa e la liberalizzazio-

ne finanziaria, minacciando così la base tradizionale per l'esistenza di regimi socio-economici nazionali edificati autonomamente. Poiché i sistemi di relazioni industriali sono incardinati in ambito nazionale, l'internazionalizzazione economica altera le precondizioni per il loro funzionamento e forse per la loro stessa sopravvivenza. I sistemi nazionali che regolano l'occupazione erano stati costruiti quando le economie nazionali erano relativamente autosufficienti come anche i governi nazionali. La liberalizzazione del commercio ha sostanzialmente accresciuto le aperture del mercato, sia per le merci che per i servizi; i flussi degli investimenti internazionali, le fusioni e le acquisizioni, la crescita delle multinazionali hanno esternalizzato i livelli chiave che influenzano le economie nazionali, e la liberalizzazione dei mercati finanziari e l'intensificazione delle pressioni speculative su singole valute hanno assoggettato i governi a nuove costrizioni. Tutto questo già prima della crisi globale scoppiata nel 2008. La costruzione dell'euro-capitalismo ha via via trasformato modelli basati sugli *stakeholders*, volti a indurre una de-mercificazione, in un capitalismo incentrato sul primato degli *shareholders*. Nel nuovo regime economico, la direzione dominante dell'economia viene orientata all'eliminazione delle rigidità del mercato del lavoro, mediante la riduzione delle norme a tutela dell'impiego, spingendo al contempo verso assetti regolativi a livello di azienda, nonché «modernizzando» il welfare state, ridimensionando gli obblighi fiscali per le imprese e individualizzando la responsabilità per la protezione sociale.

Oggi, il combinato disposto fra crisi economica e nuova governance economica si è rivelato tossico. L'imposizione autoritaria dell'austerità – la chiameremo con un neologismo: «austeritarismo» – ha intensificato le asimmetrie strutturali dell'economia europea, sia fra paesi sia al loro interno (Lehndorff, 2014). La crisi dell'euro e dell'intera economia europea riflettono un regime politico «intrappolato in teorie sbagliate e in cattive istituzioni» (EuroMemo Group, 2015: p. 9). L'Uem «si è rivelata essere una follia» (Blyth, 2013: p. 78). Ben prima che scoppiasse l'attuale crisi dell'euro, era ampiamente ammesso come il disegno dell'unione monetaria fosse fundamentalmente imperfetto, dal momento che un'unione valutaria è ineluttabilmente instabile se non è accompagnata da istituzioni politiche in grado di venire a capo dello squilibrio fra Stati membri. L'euro è stato «il risultato di una decisione politica volta a creare un'unione valutaria fra paesi economicamente non omogenei, senza alcuna previsione per il ricorso a trasferimenti fiscali democraticamente legittimati al fine di correggere eventuali shock asimme-

trici» (Armingeon, Baccaro, 2012: p. 254). L'Uem legava insieme – senza meccanismi e politiche macroeconomiche comuni – paesi con trend confliggenti sul piano dell'economia reale, mentre venivano rimossi i classici strumenti di adattamento quali svalutazione e aggiustamento del tasso di interesse (Mathieu, Sterdyniak, 2014).

I paesi dell'Europa del sud sono stati i più severamente colpiti, laddove quelli del nord lo sono stati assai meno, con l'importante eccezione dell'Irlanda e, a parte che nella regione baltica, l'impatto nella maggior parte dei paesi dell'Europa centro-orientale è stato limitato.

Il debito sovrano e la crisi da austerità si sono sviluppati in modo ancora meno uniforme. La casistica nazionale – specie fra Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna e Italia – presenta tratti relativamente diversificati. L'abbraccio dell'ortodossia fiscale neoclassica, a opera delle istituzioni europee, ha conferito priorità a politiche macroeconomiche deflattive che risalgono già alla fase di lancio della moneta unica, coi suoi stringenti criteri di convergenza definiti nel Trattato di Maastricht nel 1992, sul rapporto deficit/Pil e debito pubblico/Pil. Da allora la logica economica «correttiva» è stata piuttosto semplice: deflazione al fine di conseguire una svalutazione interna come sostituto per una non più praticabile politica della svalutazione valutaria. Una priorità diveniva dunque l'attacco al settore del pubblico impiego, a salari e a pensioni, con la riduzione e la privatizzazione dei servizi pubblici. La ricetta è stata sia aggressiva socialmente che – in un contesto di stagnazione o recessione – negativamente pro-ciclica: l'austerità alimenta la recessione (Etui, 2013). La svalutazione interna è apparsa più efficace dove ha ridotto la domanda interna, approfondendo e prolungando la depressione. Essa non è stata un fattore determinante rispetto all'andamento dell'export (Etui, 2014: p. 17). Queste prescrizioni, così antikeynesiane, sono comunque state progressivamente implementate nella legislazione a livello nazionale, a partire dalla Germania (Truger, Will, 2013). Il risultato è stato che le distanze nazionali fra vincitori e perdenti si sono accresciute (Armingeon, Baccaro, 2012; Myant, Piasna, 2014; Timbeau, 2012).

La nuova governance economica europea, lanciata come parte dell'agenda Europa 2020, ha ulteriormente marginalizzato l'Europa sociale (Bieler, Erne, 2014; Degryse, 2012; Jolivet *et al.*, 2013; Pochet, 2010). Essa ha istituzionalizzato il «Semestre europeo», con gli Stati chiamati a sottomettere le bozze dei loro piani di bilancio al rispetto di apposite e stringenti raccomandazioni specifiche per ciascun paese (Csr), all'insegna delle «riforme» econo-

miche e strutturali. Il Patto Euro plus e il «Six Pack», nel 2011, l'ancora più radicale Fiscal compact, hanno definito le linee guida sempre più stringenti di questo processo, suggellato normativamente dal Trattato sulla stabilità, il coordinamento e la governance (Tscg), nel 2013. Come è stato rilevato, l'effetto di tutto ciò è stato: «Un continuo slittamento del potere dal livello nazionale, come anche di quello del Parlamento europeo, al Consiglio europeo e a gruppi di esperti che non hanno alcuna legittimazione politica» (Pühlinger, 2014: p. 9). In particolare, il Compact e il Tscg includono il principio del «voto qualificato a maggioranza inversa»: le sanzioni contro gli Stati membri ritenuti in violazione delle richieste possono essere prevenute solo da circa i tre quarti dei voti ponderati del Consiglio.

L'autoritarismo crescente di questa architettura di governance è diretta in particolare ad aumentare la competitività, in vista della quale pressioni al ribasso sui costi unitari del lavoro sono ritenuti essenziali. Gli Stati membri sono chiamati a dare particolare attenzione a una serie di misure inerenti alla fissazione delle retribuzioni, i meccanismi di indicizzazione, l'aggancio delle retribuzioni pubbliche all'andamento della competitività di quelle nel privato. E poi ancora «sostenibilità delle pensioni, sistemi sanitari e benefit sociali». Come chiarisce bene Schulten (2013), la Dg Ecfm ha messo a tema nel 2012 ciò che chiama «riforme amichevoli per l'occupazione». Esse includono un decentramento generalizzato della formazione del salario e della contrattazione collettiva, la creazione o l'allargamento degli ambiti in cui le aziende possono derogare ai contratti di settore, la limitazione o abolizione del principio di favor, la limitazione dei meccanismi di estensione dell'efficacia dei contratti settoriali anche ai datori non affiliati alle associazioni firmatarie. Dg Ecfm chiede esplicitamente l'adozione di misure che «riducano la copertura contrattuale» e «il potere sindacale nella formazione del salario». Sotto più di un profilo, queste politiche configurano una violazione dei *core labour standard* definiti dall'Ilo (Schömann, 2015). Misure che non si limitano a produrre i loro effetti fra i paesi più duramente colpiti dalla crisi e dai programmi di austerità, ma che di fatto estendono la loro influenza a tutti gli Stati, soggetti ora ai sistemi di sorveglianza e prescrizione, di cui i Csr declinano la filosofia assunta dal Dg Ecfm (Clauwaert, 2013). La presunta «modernizzazione» della contrattazione collettiva è divenuta «un eufemismo ampiamente utilizzato che, in pratica, punta a una pressione politica più forte, nel segno della contrazione salariale e di un ulteriore decentramento della contrattazione salariale» (Rocha, 2014: p. 15). Nei paesi me-



diterranei in particolare, l'imposizione esterna, nel contesto della crisi, è stata più forte. Come ha commentato Meardi (2012a: p. 75): «In pochi mesi, Ce e Bce sono riusciti in ciò che i datori di lavoro e i governi di centrodestra di Italia e Spagna non avrebbero neppure osato richiedere. La resistenza del mondo del lavoro, che in passato aveva riportato più di un successo, si trova adesso in una posizione più debole, dovendo combattere contro un avversario più elusivo, disinteressato allo scambio politico nazionale e impermeabile a eventuali scioperi generali». Ancora più disastroso, come è noto, il quadro della Grecia, su cui – mentre scriviamo queste note – si è prodotta e una nuova e ancora più clamorosa requisizione degli spazi e dei poteri della democrazia.

Nei programmi sottoposti ad austerità, «il combinato disposto di un maggiore unilateralismo dei governi e del decentramento contrattuale ha condotto a una caduta della copertura contrattuale [...]. Si sarebbe finanche tentati di etichettare questo processo come una *est-europeizzazione* delle relazioni industriali in tempo di crisi» (Curtarelli *et al.*, 2014: p. 14).

Il quadro appare dunque relativamente chiaro. In molti paesi vi è stato un sostanziale declino della copertura contrattuale: più drammatico in Portogallo, dove il numero di lavoratori coperti è smottato da 1,9 milioni del 2008 ad appena 200.000 nel 2013 (Rocha, Stoleroff, 2014: p. 168). Presoché ovunque è cresciuto il numero di lavoratori a basso salario, poco o nulla sindacalizzati e contrattualizzati. Non sorprende, dunque, la crescita delle disuguaglianze, col rischio di una ulteriore crescita della popolazione a rischio povertà o di esclusione sociale, passato dall'8,8 per cento del 2008 al 10,1 del 2012. In particolare la perdita di accessibilità alle cure mediche è stata la prima causa di povertà sia fra quanti aventi una occupazione sia fra quelli che ne sono al di fuori (Etui, 2014: p. 51).

### 3. Quali sentieri per resistere?

«La resistenza è ormai divenuta inutile?» si chiede Bailey (2014). La sua risposta è: non in modo ineluttabile. Ciò che può essere oggi inadeguato è affidarsi sui repertori d'azione tradizionali. Combattere contro i pronostici richiede immaginazione strategica, nuove alleanze, apprendimento e solidarietà transnazionale. Da questo punto di vista, le moderne tecnologie dell'informazione hanno creato nuove opportunità. D'altra parte la crisi, e il

neoliberismo che l'ha provocata, pongono anche un dilemma. Come ha avuto modo di dire l'ex ministro delle finanze greco, prima che gli eventi precipitassero come sappiamo, la questione che si pone a una politica radicale è questa: salutare questa crisi del capitalismo come un'opportunità per rimpiazzarlo con qualcosa di meglio? O piuttosto essere talmente preoccupati riguardo a essa da intraprendere una campagna per stabilizzare il capitalismo europeo? Per Varoufakis la risposta è chiara. È molto meno probabile che la crisi dell'Europa sfoci in una alternativa migliore al capitalismo, di quanto non sia lo scatenarsi di forze regressive, capaci di causare un bagno di sangue umanitario, dando nel mentre il colpo di grazia alla speranza per qualunque progresso alle generazioni a venire (Varoufakis, 2015). Questa considerazione «pessimistica» certamente impone svariate reazioni, come ora proverò a indicare con riguardo a tre paini: quello delle risposte sindacali, dei nuovi movimenti sociali e delle proteste spontanee, laddove per ragioni di spazio sono qui costretto a sorvolare sulla pure importante esperienza nell'arena politica. Come proverò ad argomentare nelle mie conclusioni, i confini fra queste categorie stanno diventando sempre più fluidi, cosicché una resistenza efficace richiederà una loro più stretta interazione.

#### **4. I sindacati: fra politiche di contrasto e limitazione del danno**

Con risorse spesso estenuate a causa della perdita progressiva di iscritti, i sindacati nazionali non sono stati nella condizione migliore per reagire alla crisi. «In generale si sono trovati pressoché alla sbando, alle prese con un processo storico del quale non si sentivano più di far parte» (Dufresne, Pernot, 2013: p. 14). Abbiamo testimonianze sia di iniziative di segno radicale e conflittuale, che di rafforzamento della cooperazione e del partenariato; spesso i due tipi di risposta sono stati paradossalmente interrelati. Azioni radicali, come conflitti a livello aziendale o scioperi generali a livello nazionale – più marcatamente in Grecia e in Spagna – sono spesso stati difensivi nei loro obiettivi. Questo non significa, tuttavia, che queste azioni radicali siano state infruttuose, anche se Deppe (2013: p. 10) parla di impotenza di queste proteste di massa. Come hanno mostrato Hamann *et al.* (2012, 2013a e b, 2015), gli scioperi generali hanno mirato a forzare concessioni dai governi, per i quali essi hanno anche subito ripercussioni elettorali negative. Tuttavia, buona parte dei loro parziali successi si collocano in una fase antecedente al-

la crisi; del resto, governi desiderosi di fare colpo sui creditori internazionali possono anche guardare con favore a un conflitto coi sindacati, prova chiara della loro rettitudine finanziaria. Di contro, gli sforzi protesi a trovare soluzioni consensuali col dialogo sociale hanno dovuto fare i conti con un'aspra opposizione fra gli interessi di classe (chi pagherà per la crisi?) e con uno spazio ridotto per esiti finali a somma positiva.

«Non ci potrà essere alcun ritorno a com'era prima», è stata la reazione quasi unanime dei sindacati quando la crisi ha iniziato a colpire duro. Storicamente, e pressoché universalmente, i sindacati hanno consolidato il loro status istituzionale quali negoziatori pragmatici, e il loro fine principale pareva essere il negoziare con quanti detenevano il potere politico ed economico, nel segno di una più stringente architettura regolativa per il capitalismo finanziarizzato, piuttosto che quello di guidare un movimento di opposizione verso un ordine socio-economico alternativo. Due contraddizioni piuttosto familiari e correlate, nell'azione sindacale, sono apparse evidenti. Una – espressa da Varoufakis nel suo commento citato poc'anzi – risiede nel dilemma fra imperativi di breve termine e obiettivi di lungo raggio. Con le parole di un leader sindacale belga: «È facile dire: abbiamo bisogno di cambiare i rapporti di forza. Ma ciò non ci dice come [...]. I nostri membri si aspettano che ci si curi dei loro interessi immediati». Un approccio analogo lo abbiamo ascoltato anche da un leader italiano: «Proprio ora è difficile parlare di strategia, nella misura in cui siamo obbligati a reagire alle situazioni di crisi. [...] Come priorità assoluta ci si chiede di porre fine ai licenziamenti; segue l'adozione di qualsiasi misura per salvaguardare i salari; dopo di che possiamo anche sviluppare analisi generali sull'indirizzo da imprimere alla riconversione industriale» (Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013: pp. 124-125).

La seconda contraddizione è quella fra la crisi economica globale e il dato per cui l'azione sindacale resta essenzialmente di carattere nazionale o locale. Le organizzazioni sindacali sovranazionali – la Confederazione internazionale dei sindacati (Ituc) a livello globale e la Ces in Europa – sono state consegnate, da una crisi inattesa, a un ruolo essenzialmente di spettatori, con scarso impatto in termini di risposte rispetto all'evoluzione politica sia a livello nazionale sia sovranazionale. Entrambe hanno prodotto ricche analisi sulle cause economiche della crisi e proposte per soluzioni basate su politiche espansive. Nel caso della Ces, ciò ha comportato una critica frontale della nuova governace economica adottata dall'Ue. In un documento

intitolato *Solidarity in the Crisis* (2011) si denunciavano le politiche dell'Ue, in quanto «totalmente inaccettabili per i sindacati europei», chiedendone un radicale mutamento. A ciò ha fatto seguito una richiesta analiticamente ben argomentata per un «social compact per l'Europa», adottata nel 2012. Ma la crisi e i suoi strascichi hanno portato a un radicale slittamento nell'equilibrio di forze, vulnerando gravemente i sindacati. Non a caso, la risposta prevalente a livello nazionale è stata di difendere e aumentare la competitività, in una lotta di ciascun paese contro l'altro, luogo di lavoro contro luogo di lavoro, intensificando la precessione al ribasso su salari e condizioni di lavoro.

L'inizio della crisi ha immediatamente provocato una varietà di risposte conflittuali a livello di posto di lavoro, con un'ondata di dimostrazioni contro tagli occupazionali e chiusure di stabilimenti. La Francia, nel 2009, ha visto un certo numero di episodi relativi a sequestri di dirigenti e manager, tenuti in ostaggio dai dipendenti; in tre casi, i lavoratori arrivarono a minacciare di far saltare in aria le loro fabbriche con delle bombole a gas. Questo radicalismo è stato consistente, «in presenza di una forte e generalizzata accettazione culturale dell'azione diretta sulle controversie di lavoro» (Hayes, 2012: p. 190), la cui origine può farsi risalire alla tradizione rivoluzionaria francese. Queste azioni sono state tipiche iniziative spontanee dal basso, non coordinate e spesso non supportate dai sindacati nazionali ufficiali e, pur a dispetto delle forme, non implicano un analogo radicalismo degli obiettivi. Nella maggior parte dei casi, queste lotte aziendali sono apparse come gesti estremi di sfida e di disperazione, spesso con scarsa convinzione riguardo alla possibilità di scongiurare effettivamente la chiusura o i tagli occupazionali. Il fine è stato più comunemente quello di limitare il numero di licenziamenti o di conseguire migliori condizioni per la buonuscita. Perciò alla fine queste vertenze sono state relativamente facili da chiudere. Una di queste, ampiamente pubblicizzata, ha riguardato nel 2009 l'ipotesi di chiusura della raffineria Lindsay nel Lincolnshire, di proprietà della francese Total. L'azienda aveva subappaltato un progetto di costruzione a un'impresa italiana, che avrebbe occupato soltanto forza lavoro straniera – distaccando propri dipendenti – a condizioni inferiori a quelle definite dal contratto collettivo vigente nel settore in Gran Bretagna. Ne è seguito immediatamente uno sciopero non ufficiale (fuori cioè dalle procedure previste dalla legge inglese in materia; *ndt*), con azioni di solidarietà in tutto il paese. Sebbene sia stato diffusamente etichettato come un atto di sciovinismo, quello sciopero può

essere invece letto come uno sforzo (proficuo) di difendere un accordo collettivo dai tentativi fatti da un gestore estero di servizi per usare la «libertà di movimento» al fine di vanificarlo (Barnard, 2009; Meardi, 2012b).

In uno studio sulle diverse risposte alla crisi, Glassner e Galgóczi (2009) hanno riscontrato un'ampia gamma di accordi su occupazione a tempo parziale e lavoro a orario ridotto, spesso incentivati da una quota di integrazione salariale proveniente da fondi pubblici, come anche da accordi aziendali per favorire forme di compensazioni sopra i minimi legali. In Germania, attraverso misure più sistematiche di salvaguardia dell'occupazione, in molte aziende (spesso con l'approvazione del sindacato esterno) la protezione del nucleo dei dipendenti si è avuta a scapito dei lavoratori a tempo determinato, e lo stesso è accaduto in Austria. In Danimarca, gravemente colpita dalla crisi, numerosi accordi aziendali hanno fatto ricorso a forme di *job-sharing*. Il governo olandese ha finanziato il lavoro a orario ridotto e forme di cassa integrazione per le aziende in difficoltà. In Belgio il pacchetto di misure per la ripresa ha incluso il sostegno finanziario per i casi di «disoccupazione tecnologica», nonché provvedimenti speciali nei casi di lavoro a orario ridotto e sospensioni temporanee. Pure in Francia, il governo ha finanziato un programma di «disoccupazione parziale» (*chômage partiel*), ma i lavoratori temporanei hanno dovuto sopportare il peso maggiore della crisi. In Italia, un sistema molto rodato di integrazione salariale per crisi e ristrutturazioni (Cig) è stato massicciamente utilizzato per ammortizzare e scongiurare una perdita ingente di posti di lavoro. Un altro genere di interventi portato avanti in alcuni paesi, principalmente a livello aziendale, è stato quello di impiegare le fasi di calo temporaneo degli ordinativi con interventi di formazione e aggiornamento professionale, piuttosto che arrivare a dei licenziamenti. Anche qui, ciò è stato possibile grazie agli stanziamenti pubblici. Tuttavia, laddove una tale limitazione del danno si è potuta concordare, le risposte transnazionali alla crisi sono rimaste subordinate a livello di strategie puramente nazionali (Bernaciak, 2013).

Un effetto della crisi è stato un diffuso consolidamento della tendenza già in atto alla moderazione salariale, coi datori di lavoro a fare pressione per evitare la rinegoziazione degli accordi già esistenti. Ritroviamo in molti Stati membri accordi in tema di ristrutturazioni e riduzioni dei posti di lavoro, col fine di accordarsi su qualche forma di «paino sociale». Anche in parallelo, con azioni simboliche di protesta, i sindacati si sono spesso sforzati di gestire la crisi attraverso il dialogo sociale ai massimi livelli; è quello che Urban

(2014) ha definito «il corporativismo della crisi». Molti sindacati hanno accettato, tacitamente o esplicitamente, i dettati sulla competitività nazionale (Marginson, Welz, 2014), divenendo «responsabili *co-designer* dell'austerità» (Bohle, 2011: p. 100). Come si accennava poc'anzi, ciò ha intensificato le spinte al ribasso su salari e condizioni di lavoro.

Il *corporativismo della crisi* è, per forza di cose, poco compatibile con la solidarietà fra paesi. Esso può anzi persino erodere la solidarietà all'interno di uno stesso paese e fra sindacati. In Irlanda, a esempio, vi è stato un malcelato antagonismo fra i sindacati del settore pubblico e quelli del privato. Nei Paesi Bassi, la principale confederazione – la Fnv – è stata quasi dilaniata dai conflitti interni relativi alle ipotesi di innalzamento dell'età pensionistica. In Italia e in Portogallo le divisioni maggiori hanno investito i rapporti fra le diverse confederazioni. In misura minore, la stessa cosa si è verificata in Belgio. L'Italia ha visto un certo numero di scioperi nazionali e di proteste, ma si è perlopiù trattato di azioni separate.

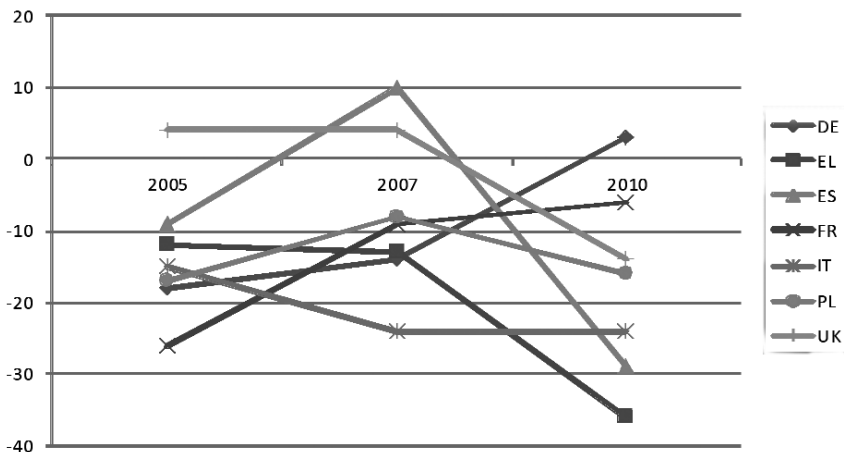
## 5. Le contraddizioni del *corporativismo della crisi*

La contraddizione fra il concetto del proprio interesse nazionale e una retorica politicamente informata al valore della solidarietà internazionale è diventata sempre più evidente nella fase del dopo crisi. Malgrado la consapevolezza ufficiale che (quanto meno nel medio termine) «la politica europea è politica nazionale» (Foglar, 2011: p. 8), le preoccupazioni di breve termine a livello nazionale hanno avuto il sopravvento. Al di là delle proteste, scarsamente incisive, vi è stata una risposta molto poco coordinata a livello trans-nazionale. «A partire dal 2008-09, mobilitazioni sempre più massicce sono state organizzate essenzialmente a livello nazionale, senza tener conto del calendario proposto dalla Ces [...] e ancora più spesso, senza alcuna dimensione trans-nazionale» (Dufresne, Pernot, 2013: p. 21). Da qui, con le parole di un segretario dell'allora Federazione europea dei metalmeccanici (Fem), la resistenza all'austerità ha di fatto posto in essere «un *patchwork* di azioni spesso prive di coordinamento e di un elaborato piano strategico finalizzato a ottenere un sostegno di massa per affondare i piani della Commissione» (Scherrer, 2011: p. 36). C'è stata una evidente contraddizione fra la crisi economica globale da un lato, e l'azione sindacale dall'altro, che è stata essenzialmente nazionale o appunto, di carattere locale.

Lemb e Urban (2014: pp. 50-51) sono arrivati alla conclusione che mentre i sindacati tentano, in special modo nei paesi travolti dalla crisi, di rafforzarsi dinanzi a politiche economicamente, politicamente e socialmente disastrose, non arrivano molti segnali di una resistenza sindacale diffusa a livello europeo. In Germania, «la crisi europea – con le profonde ripercussioni economiche, sociali e politiche che le politiche neoliberiste di austerità hanno scatenato – appare a quanti lavorano qui come un problema lontano (cosicché) una gestione solidale della crisi a livello europeo diventa poco o per nulla importante». E ciò a dispetto degli sforzi di alcuni movimenti sindacali nordici, compresi quelli tedeschi, protesi a esprimere – ancora in queste ore, riguardo alla situazione in Grecia – il loro sostegno a favore dei loro colleghi del Sud Europa: una risposta solidale, ad esempio, è quella articolata in una vigorosa risoluzione adottata dalla Dgb nel maggio 2010, e poi ancora il suo appello a sostegno del nuovo governo greco, nel febbraio 2015.

Tuttavia, in un'Europa dominata dall'egemonia del neoliberismo, i sindacati sono rimasti sostanzialmente incapaci di far passare nell'opinione pubblica una linea che sottolineasse il comune rischio, puntando a soluzioni progressiste e al contempo solidaristiche. Ciò riflette un fallimento più generale dei sindacati nel vincere la battaglia delle idee. In generale, le indagini

Fig. 1 – Fiducia nei sindacati



Fonte: Eurobarometer 64, 68, 74.

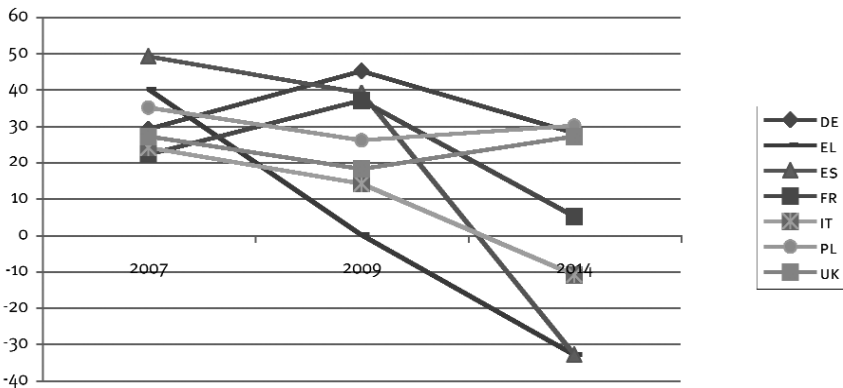
dell'Eurobarometro mostrano un livello di fiducia nei sindacati piuttosto basso e per giunta calante, da quando la crisi è esplosa. Solo in Germania questa fiducia è rimasta su livelli apprezzabili, risultando addirittura in aumento; di contro, nei paesi più colpiti dalla crisi, il calo di popolarità è stato particolarmente accentuato (figura 1).

Tre avvertimenti vanno comunque tenuti in conto.

Il primo è che fra i 28 paesi dell'Ue c'è oggi una crescente sfiducia nei riguardi di molte istituzioni a livello nazionale, e non solo riguardo al sindacato. Se l'indice di Eurobarometro, nel 2010, faceva registrare per i sindacati un -11, per i partiti politici il dato era a -65, per i governi nazionali -39, per i parlamenti -31, per le grandi imprese -29, per le organizzazioni religiose -10.

Secondo: il risultato di indagini come questa si presta a qualche rilievo problematico. Le domande, ad esempio, vengono a volte formulate in maniera diversa. Lo dimostra la figura 2. In molti paesi le risposte sono ancora abbastanza positive, laddove i paesi in crisi fanno invece registrare i picchi negativi, o con valutazioni positive in netto calo.

Fig. 2 – Connotazione dei sindacati (Positiva - Negativa)



Fonte: Eurobarometer 67, 72, 82.

Terzo e decisivo elemento: non è chiaro il motivo per cui le persone interpellate dichiarano di non fidarsi dei sindacati; perché gli si imputa un concorso alla crisi o piuttosto una inadeguata reazione di contrasto a essa, in difesa delle sue vittime? Fa una grande differenza. In alcuni dei paesi più



duramente colpiti, la seconda ipotesi risuona più che plausibile. Qui si tratta di una questione particolarmente importante in quanto coloro che più hanno subito gli effetti della crisi – giovani con contratti precari, donne, immigrati – sono anche quelli probabilmente meno inclini a sindacalizzarsi. Va riconosciuto che in molti paesi i sindacati hanno effettuato sforzi seri, negli ultimi anni, per affiliare questi gruppi e per rappresentarne gli interessi (Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013; Pedersini, 2010). Per dare giusto un esempio, al congresso del 2011 del sindacato dei metalmeccanici tedeschi, Ig Metall, il suo presidente, Bertold Huber, aprì la sua relazione parlando delle politiche della sua organizzazione per i giovani, ricordando che con oltre 200.000 giovani iscritti, la sua è la più grande organizzazione di giovani di tutta la Germania. Dal 2008, il lavoro in somministrazione, cresciuto rapidamente fra le nuove leve dell'industria metalmeccanica, è divenuto per quel sindacato il tema principale, con una campagna sia per la parità salariale che per la trasformazione dei rapporti in tempo indeterminato. Un'altra iniziativa, lanciata nel 2009, è stata la *Operation Übernahme*, in risposta al calo di opportunità per gli apprendisti di vedersi assicurato un lavoro stabile alla fine del ciclo di formazione: gli stessi giovani iscritti hanno ideato campagne tematiche, con materiali e azioni specifiche. La richiesta di stabilizzazioni è stata una questione centrale nella tornata di rinnovo contrattuale del 2012, e ha anche fatto registrare un parziale successo. Grazie a questi interventi, la membership dei giovani lavoratori sembra essersi stabilizzata, se non anche accresciuta (Dobbert, 2010).

A dispetto del diffuso senso comune, secondo cui i giovani vedrebbero i sindacati come organizzazioni conservatrici, noiose e fuori-moda, preferendogli magari una maggiore spontaneità e apertura verso altre forme di azione sociale, le conferme empiriche in tal senso sono limitate. Sempre secondo dati recenti di Eurobarometro, risulta che mentre i giovani (età 15-24 anni) sono significativamente più inclini degli altri a considerare gli scioperi come efficaci, nonché quelli che pensano che votare possa fare la differenza; ciò nondimeno, sono anche quelli meno propensi a considerare utile l'aderire a un partito politico. E mentre sono più propensi a considerare l'adesione a organizzazioni non governative come una scelta efficace, sono pressappoco nella media nel ritenere lo stesso riguardo all'aderire a un sindacato. Naturalmente, c'è un certo scarto fra propensioni e azioni vere e proprie. Ma ciò ci indica un grado di apertura, quanto meno potenziale, e implica il fatto che fra essere pro-sindacato ed essere pro-Ong, non c'è poi una dicotomia

tanto netta. Infatti, una questione centrale diviene capire in quale misura sindacalismo e altre forme di azione collettiva e protesta possano interagire. Che è quanto vorrei sviluppare nel prossimo paragrafo.

## 6. Nuovi movimenti sociali, nuove proteste sociali

Come notavamo poc'anzi, è un luogo comune contrapporre ai sindacati – con le loro complesse strutture decisionali e, in molti paesi, col loro statuto di «parti sociali» interne al sistema dell'élite politica – movimenti sociali e Ong guidati da attivisti militanti. Considero una dicotomia di questo tipo del tutto opinabile. Pressoché universalmente, i sindacati sono emersi storicamente come movimenti sociali che hanno sfidato i principi dell'ordine sociale ed economico costituito, dipendendo per l'efficacia del loro impegno dalla loro abilità a persuadere prima di tutto la propria base di riferimento, ma anche la più ampia comunità, riguardo alla legittimità della loro visione e dei loro obiettivi. Col tempo, tuttavia, i sindacati sono divenuti progressivamente dipendenti – per la loro sopravvivenza – da routine interne istituzionalizzate e dai rapporti esterni coi datori di lavoro e coi governi. Come Gramsci ebbe a suo tempo modo di notare (1977), il negoziato con interlocutori esterni può produrre una «legalità industriale», foriera di vantaggi organizzativi (e materiali), che però possono al contempo indebolire l'aderenza organica e ideativa con coloro le cui aspirazioni il sindacato dovrebbe rappresentare. I sindacati sono essi stessi – o quanto meno, dovrebbero essere – organizzazioni «non-governative», ed esiste una vasta letteratura che insiste, come ha fatto Herberg molto tempo fa (1943: p. 406), sul fatto che il sindacato è allo stesso tempo «un'organizzazione di servizio di stampo aziendale, che gestisce una varietà di agenzie nell'alveo di un complesso sistema di relazioni industriali», nonché «un'espressione e uno strumento del movimento storico delle masse lavoratrici sommerse per un riconoscimento sociale e una auto-determinazione democratica».

Il sindacato, in quanto istituzione, si trova dunque nel mezzo di una autentica contraddizione. Si potrebbe anche citare l'analisi di Mills, sulla dialettica fra mobilitazione e routinizzazione dell'azione collettiva dei lavoratori (1948: p. 8): «Il leader sindacale è un manager dello scontento». L'obiettivo di sostenere l'impegno collettivo e l'efficacia organizzativa – entro i limiti imposti da un ambiente ostile – richiede una delicata alternanza fra l'inco-

raggiare la militanza e il contenerla». Dibattiti molto recenti sulle prospettive e sul carattere di «*social movement unionism*» interpretano precisamente lo sforzo di identificare una progressiva ricomposizione di questa contraddizione.

Si potrebbe notare come una tensione analoga ricorra anche in tutte le Ong. McIlroy (2000: p. 3) sottolinea una distinzione nella letteratura «fra gruppi *insiders* e *outsiders*. I primi sono accettati come legittimi dai governi e regolarmente consultati in relazione alle politiche. Essi avvertono la pressione di distanziarsi dall'azione diretta e possono rimanere imprigionati, dipendendo di fatto dal governo. I gruppi *outsiders*, di contro, non hanno alcuna ambizione di essere coinvolti in relazioni routinizzate o non sono in grado di conseguire un riconoscimento dal governo. Possono mancare competenze e risorse per intraprendere un percorso interno, o se ne astengono per via delle loro ideologie e finalità radicali. Tali gruppi confidano sulla protesta di massa, gli scioperi o la disobbedienza civile». Nel corso del ventesimo secolo, i sindacati di molti paesi sono transitati da uno status inizialmente di *outsider* a un ruolo via via di *insider* (sebbene ciò sia poi venuto assumendo, sotto il neoliberalismo, contorni a macchia di leopardo). Ma anche molte altre Ong hanno seguito una traiettoria simile. A livello europeo, un'attenuazione del contenzioso si è verificata ed estesa al di là dei sindacati, ad altri rappresentanti della «società civile», attraverso il «dialogo civile» lanciato nel 1994: in parte un progetto per conquistare all'Ue una parte di quella legittimazione dei movimenti sociali popolari, ora coinvolti all'interno di un partenariato, con l'esito di diminuirne la spontaneità e accentuarne di contro gli aspetti burocratici. Proprio come nei sindacati, lo slittamento allo status di organizzazioni *insider* ha provocato conflitti interni, con battaglie (come quelle fra i Verdi tedeschi, negli anni ottanta) tra «fondamentalisti» e «realisti».

Una caratteristica interessante della crisi è stata l'emersione di una certa gamma di nuovi movimenti *outsider*, specie nei paesi più colpiti, in grado di generare una forma di «politica sotterranea» (Pianta, Gerbaudo, 2014). Le loro azioni hanno rivelato un'alta partecipazione dei giovani, spesso con una particolare attenzione per la situazione della «generazione precaria», la più colpita dalla crisi. Il caso più noto è quello rappresentato in Spagna dagli Indignados o dal Movimiento 15-M, sviluppatosi a partire dalle dimostrazioni del 15 maggio 2011, poi sfociate nell'organizzazione di Podemos, nuova formazione politica sulla scena spagnola, uscita molto bene dall'ulti-

ma tornata amministrativa. L'azione più clamorosa è stata l'occupazione della Puerta del Sol a Madrid e di Plaza Catalunya a Barcellona (Castañeda, 2012), ma situazioni analoghe si sono diffuse in molte altre città spagnole. Gli Indignados sono stati descritti come «un movimento con due anime» (Taibo, 2013): una comprensiva di attivisti con un retroterra nelle campagne alter-globaliste (come in molti altri paesi europei, coi sostenitori di Attac protagonisti delle proteste), o nelle dimostrazioni contro la guerra in Iraq (di cui il governo di centro-destra spagnolo era stato un forte sostenitore); l'altra anima era composta di giovani, molti dei quali con livelli elevati di scolarizzazione e poca o nessuna esperienza di attivismo politico, le cui speranze di una carriera avanzata sono state di fatto vanificate. Già nel 2005, prima della crisi, un giovane laureato aveva coniato il marchio di *mileurista* (Alguacil, 2005), lamentando il fatto che a dispetto di un elenco di titoli e alcuni anni di esperienza lavorativa, non c'era verso di guadagnare più di mille euro (*mil euros*) al mese. Un decennio più tardi, quando il tasso di disoccupazione giovanile in Spagna aveva raggiunto il 60 per cento e quasi i due terzi di quelli occupati avevano un contratto a termine, un commentatore notava ironicamente che la maggior parte dei giovani con analoghi livelli di qualificazione si poteva solo sognare di guadagnare *mil euros*; la nuova etichetta ora era quella di *Generación nimileurista* (Pérez-Lanzac, 2012). Il gruppo Juventud sin futuro (Gioventù senza futuro), creato ai primi del 2011 da una varietà di formazioni mobilitate dalla terribile situazione occupazionale del paese, ha giocato un ruolo importante nel Movimento M-15.

Un componente importante del movimento è stato anche il gruppo Democracia Real YA!, anch'esso formatosi ai primi del 2011 per contestare la diffusa corruzione e l'evidente inefficacia delle istituzioni democratiche formali. I decisori politici nazionali erano divenuti impotenti sotto il giogo delle istituzioni finanziarie internazionali, laddove i due principali partiti – il conservatore Partido popular (Pp) e il socialdemocratico Partido socialista obrero español (Psoe) – convergevano così tanto nelle loro politiche che le loro iniziali venivano sprezzantemente contratte in Ppsoe. Questa domanda di «democrazia reale» ha rappresentato un fenomeno internazionale più vasto (Ortiz *et al.*, 2013).

Un aspetto particolarmente importante, nel caso spagnolo (sebbene presente anche altrove) è stato l'impatto della crisi sulle famiglie che in precedenza erano state particolarmente incoraggiate ad accendere mutui per acquistare casa, salvo poi non essere più in grado di sostenerne il rimborso ra-

teale, su proprietà il cui valore era nel frattempo crollato. La *Plataforma de Afectados por la Hipoteca* (Piattaforma per le vittime dei mutui, Pah), creata nel 2009 a Barcellona, si è trasformata ben presto in un movimento di portata nazionale, in particolare organizzando l'occupazione di alloggi vacanti per quanti erano rimasti senza tetto a causa delle banche (García Lamarca, 2014). Un altro sviluppo che si è intrecciato con la vicenda del Movimento M-15, è stata la formazione di diverse «Maree colorate», composte da dipendenti pubblici e utenti dei loro servizi, come la Marea Blanca per il settore della sanità e la Marea Verde per quello dell'educazione: altri colori indossati in massa durante le manifestazioni contro i tagli e le privatizzazioni.

Il sindacalismo spagnolo è numericamente debole per gli standard occidentali (con un tasso intorno al 15 per cento), ma le due principali confederazioni, Comisiones obreras (Cc.Oo.) e Unión general de trabajadores (Ugt), si sono via via radicate nella sfera delle decisioni pubbliche, dopo la caduta della dittatura, negli anni settanta. Per molti Indignados, i sindacati sono stati visti come una parte del problema, quasi alla stregua dei maggiori partiti politici: al più negoziatori dell'austerità, piuttosto che la punta di lancia di una vigorosa opposizione. «I politici ci derubano, i sindacati ci svedono, i padroni ci schiavizzano, la stampa ci mente».

Tuttavia «la divisione fra il mondo degli attivisti sindacali e quello degli Indignados è stata meno netta e marcata di quanto alcuni hanno preteso far credere» (Bérout, 2014: p. 29), e per il 2012 si sono intensificati i segnali di un progressivo avvicinamento. Alcune sezioni dell'M-15 hanno deciso di sostenere gli scioperi generali indetti dalle maggiori confederazioni durante l'anno, laddove queste ultime, da parte loro, hanno iniziato a svolgere un ruolo importante all'interno delle Maree. In cambio, gli Indignados hanno portato a un allargamento del repertorio sindacale in fatto di conflitti, chiamando a scioperi «inclusivi», ai quali disoccupati, studenti, lavoratori precari e altri cittadini potevano prendere parte (Cerillo Vidal, 2013: p. 43).

In Portogallo, come in Spagna, «i sindacati sono stati coinvolti nell'organizzare azioni di protesta di massa, malgrado la loro capacità di mobilitazione fosse in più occasioni scavalcata da manifestazioni di protesta originate spontaneamente» (Rocha, Stoleroff 2014: p. 152). In particolare, le due maggiori confederazioni, la Cgtp (Confederação geral dos trabalhadores portugueses) e l'Ugt (União geral de trabalhadores), diversamente che in Spagna, si sono nella sostanza divise. Mentre la prima ha mantenu-

to una opposizione totale al Memorandum della Troika, la seconda si è mostrata più cauta, rendendosi disponibile a negoziare i termini del piano di austerità (Rocha, Stoleroff, 2014: p. 172). La divisione sindacale ha accresciuto lo spazio per altri attori di resistenza. Sebbene la disoccupazione sia stata meno severa che in Spagna, oltre la metà dei giovani lavoratori portoghesi aveva contratti a termine già prima della crisi. Nel 2007 il movimento *Precários inflexíveis* era emerso come un'associazione virtuale di disoccupati e precari, e ha svolto un ruolo importante nel rimarcare i gravi problemi dei giovani, spesso qualificati, a entrare nel mercato del lavoro. Altri gruppi sono emersi nello stesso periodo, con un *focus* su alcuni segmenti particolari del lavoro precario. Un obiettivo centrale è stato quello di sviluppare una politica «cyber-culturale», che assumesse i lavoratori precari come un gruppo distinto, con interessi comuni e una identità comune (Fonseca, 2014). Prendendo spunto da una canzone pop di successo, *Parva que sou* («Quanto sono stupido»), in cui si deride la passività dei giovani dinanzi a un precariato interminabile e paghe irrisorie, malgrado la laurea, la protesta di massa ha preso il via da un appello su Facebook, con lo slogan *Geração à Rasca* (generazione che lotta per sopravvivere; o generazione disperata).

Decine di migliaia di dimostranti, il 12 marzo 2011, hanno invaso le strade di Lisbona e di altre città. Si è trattato di una delle più grandi manifestazioni dai tempi della rivoluzione portoghese del 1974 (Estanque *et al.*, 2013). Un avvenimento che ispirerà le proteste di maggio in Spagna e a cui – di ritorno – avrebbe fatto seguito l'occupazione della Praça do Rossio, anche come forma di solidarietà con gli Indignados spagnoli (Baumgarten, 2014). Creato nel giugno 2012 (col sostegno forte degli attivisti della Cgtp e del Partito comunista del Portogallo), il movimento «Que se lixe a Troika! Queremos as nossas vidas!» («Fotti la Troika: vogliamo le nostre vite indietro») ha giocato un ruolo da protagonista nello sfidare l'austerità imposta da fuori, spesso in sinergia e coordinamento delle dimostrazioni di protesta con la Cgtp (Campos Lima, Martin Artiles, 2014). Dunque, malgrado all'inizio si fosse protestato separatamente, come in Spagna, anche qui si è poi stabilita una certa convergenza. Come nell'ottobre del 2012 e poi nell'organizzazione di uno sciopero generale, il mese dopo. Nel suo manifesto, il Pi riconosce che i sindacati restano le associazioni più rappresentative dei lavoratori, ma aggiunge che il mondo del lavoro è cambiato e che le strutture sindacali devono anch'esse mutare, per comprendervi i lavoratori a termine,

quelli costretti a una subordinazione mascherata da autonomia, i disoccupati. «Insistere sulla contrapposizione fra quelli che, per varie ragioni, sono lontani dall'esperienza dell'organizzazione, e il mondo del sindacalismo, non aiuta nessuno e indebolisce la classe lavoratrice nel suo insieme». E infatti, Accornero e Ramos Pinto (2015: p. 501), nel loro studio sulle proteste portoghesi, concludono che «contrariamente all'enfasi sui “nuovi-nuovi” movimenti, il lavoro è rimasto in definitiva l'attore più significativo della protesta».

In Grecia – di cui mentre scriviamo registriamo un nuovo avvilente capitolo, col nuovo accordo capestro imposto al governo di Tsipras – la resistenza all'austerità imposta dalla Troika è stata sin dall'inizio fortemente influenzata dall'esempio spagnolo, e si è costituita nel maggio 2011, iniziando un'occupazione di massa della piazza Syntagma, e come forum per un confronto diretto. L'etichetta di *Aganaktismenoi* è divenuta il corrispettivo ellenico di Indignados. Come in Portogallo e in Spagna, i sindacati greci sono piuttosto deboli in termini di iscritti; specie nel settore privato. Tradizionalmente, hanno avuto uno scarso bisogno di ricorrere al tesseramento per i propri finanziamenti, grazie al sostegno ricevuto tramite i fondi del welfare verso i quali i lavoratori del privato sono chiamati a contribuire. Formalmente, esiste una struttura sindacale coesa, con due maggiori confederazioni, il Gsee per il settore privato e le imprese nazionalizzate, e Adedy per i dipendenti pubblici; le due organizzazioni cooperano di norma a stretto contatto. Ma si tratta di una unità per lo più superficiale. Innanzitutto le due confederazioni sono molto frazionate al loro interno, con gruppi interni organizzati che fanno capo alle diverse formazioni partitiche. In secondo luogo, perché il sindacato greco è di fatto molto decentrato, con un primato delle organizzazioni a livello di luogo di lavoro o per livello di inquadramento, che costituiscono le fondamenta delle strutture di livello superiore. Queste caratteristiche contribuiscono a un modello di militanza di massa piuttosto ritualizzato e con capacità strategiche limitate. Come in Spagna, quanti si sono opposti all'austerità si sono spesso slegati dai sindacati quali apparati istituzionali, salvo avere poi sviluppato un certo riavvicinamento. I sindacati sono stati «obbligati a inventarsi un nuovo repertorio di azioni collettive e per mobilitare nuove risorse di potere. Dentro questa cornice, sono emersi nuovi tipi di domande, più radicali, e nuove alleanze» (Karakioulafis, 2015). Una forma di resistenza che ha spesso coinvolto coalizioni fra sindacati e altri attori

sociali è stata quella di costruire vertenze legali – dinanzi ai tribunali o a corti internazionali – contro le misure di austerità.

Kilpatrick e De Witte (2014: p. 5) suggeriscono che «i sindacati greci e le associazioni di lavoratori e pensionati hanno adottato l'approccio più attivo e su più fronti, rispetto alle sfide verso i diritti fondamentali». Ciò ha incluso un ricorso all'Ilo da parte dei sindacati (Etui, 2014: p. 65; Ilo, 2011), e un altro, coronato dal successo, al Comitato europeo dei diritti sociali (una istituzione del Consiglio d'Europa e organismo completamente separato dall'Ue), denunciando il fatto che alcuni cambiamenti nella legislazione sono incompatibili con la Carta sociale europea. In Portogallo e Spagna, i meccanismi di revisione costituzionale sono stati utilizzati in risposta ai tagli (o alle coperture ridotte) del welfare e dei servizi di cura e assistenza sanitaria. La casa è stato un terreno di mobilitazione particolarmente forte in Spagna. In Portogallo, la via giudiziaria è riuscita a bloccare un certo numero di misure di austerità (Rocha, Stoleroff, 2014). In Grecia un caso emblematico di resistenza è stato quello messo in atto dai lavoratori della società di materiali per l'edilizia Vio.Me in Tessalonica, che era stata chiusa dai suoi proprietari nel maggio 2011. Intorno a quella vicenda si è coagulato un movimento di solidarietà nazionale e internazionale che ha portato, nell'aprile 2014, alla riapertura in autogestione, con una riconversione ecologica nella produzione dei nuovi materiali e una forma giuridica cooperativa nel ramo non-profit (Andritsos, Velegrakis, 2014; Karyotis, 2014).

In Italia, oltre il 40 per cento dei giovani in età compresa fra i 14 e i 24 anni è disoccupato, e altrettanti, fra gli occupati, hanno un lavoro a termine. Una pletera di contratti atipici, con un alto tasso di parasubordinati, è stata facilitata dalle più recenti riforme legislative, e da quella Biagi del 2003 in particolare. I neoassunti possono al più aspirare a un qualche tipo di contratto precario. Ciò ha inevitabilmente posto gravi problemi ai sindacati italiani, dato il profilo anagrafico eccezionalmente alto dei suoi iscritti (la metà dei quali pensionati) e che i lavoratori più anziani dominano fra i quadri dell'organizzazione, inquadrati di norma con rapporti a tempo indeterminato. I sindacati rischiano di conseguenza di essere percepiti dai più giovani come apparati che rispondono a un'altra generazione, interessati essenzialmente a salvaguardare i loro interessi specifici (Molina, Rhodes, 2007). Forse per questa ragione, dalla fine degli anni novanta, tutte e tre le maggiori confederazioni hanno pensato di costituire organizzazione rivolte spe-



cificamente alla rappresentanza del lavoro atipico (Leonardi, 2001; Burroni, Carrieri, 2011). Iniziative che si sono tuttavia rivelate a doppio taglio: mentre da un lato hanno offerto strutture dedicate ai lavoratori più giovani e con contratti non-standard, rischiano di fatto di segregarli al di fuori del nucleo centrale della membership (Murgia, Selmi, 2012).

Alcune delle maggiori azioni intraprese a vantaggio di questi lavoratori hanno assunto modalità esterne alla cornice tradizionale del sindacato. È il caso del movimento San Precario: creato nel 2004 per denunciare lo scandalo dell'insicurezza nel mercato del lavoro, similmente in ciò al Pi portoghese, ma con tratti distintivi, come quelli presi ironicamente a prestito dal repertorio dalla liturgia religiosa (effigi, processioni, preghiere). «Noi siamo eco-attivisti e media-attivisti; siamo libertari della rete e radicali metropolitani dello spazio urbano; siamo mutanti trans-gender del femminismo globale», proclamava uno dei loro manifesti. «Siamo agitatori del precariato e insorti cognitivi. Siamo anarco-sindacalisti e post-socialisti. Siamo tutti migranti in cerca di una vita migliore» (Tari, Vanni, 2005). Il loro duplice obiettivo è stato quello di aiutare a costruire un'identità comune e una fiducia in se stessi fra i lavoratori precari, e di impegnarsi in una forma di sovversivismo culturale che andasse a sfidare quella comprensione data per acquisita sia dell'economia che della società.

L'Italia è stata un importante snodo nella resistenza alle politiche europee di privatizzazione. Un lungo e strisciante processo relativo ad esempio dell'acqua municipale aveva provocato un gran numero di azioni locali che, nel 2003 a Firenze, aveva portato alla creazione di un Forum mondiale alternativo dell'acqua. Il suo corrispettivo italiano (Fima) si costituisce tre anni dopo, grazie a una vasta e inusuale alleanza di gruppi locali, Ngo, sindacati e associazioni religiose. Quando nel 2009 il governo Berlusconi vara una legge che prevede la privatizzazione dell'acqua, quel movimento si avvale del diritto costituzionale di indire un referendum, chiamando a una campagna di disobbedienza civile per l'abrogazione di quella normativa. Il risultato della consultazione fa registrare un rutilante 95 per cento di contrari alla privatizzazione, su un totale di votanti pari al 57 per cento degli aventi diritto. Rivelando il suo sostanziale disprezzo del processo democratico, la Bce recapita due mesi dopo a Berlusconi una «lettera segreta» in cui, fra l'altro, lo invita espressamente a ignorare l'esito della consultazione popolare (il disdegno europeo nei riguardi del referendum greco e al suo esito, lo scorso luglio, è solo l'ultimo e più clamoroso caso), invocando «la piena

liberalizzazione dei servizi pubblici locali [...] tramite un processo di privatizzazioni su larga scala». E ciò come condizione, insieme ad altre, per poter accedere al pacchetto di misure per il salvataggio del paese. Poi il governo cambia e quei piani vengono abbandonati, grazie anche al pronunciamento della Corte costituzionale contro quelle misure che avessero dovuto vanificare il voto popolare.

Il risultato italiano ebbe la valenza di una forte scossa per l'intera Europa (Fattori, 2013a). Nel 2012, la Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (Epsu) lanciò a sua volta una campagna per una iniziativa dei cittadini europei – meccanismo introdotto dal Trattato di Lisbona, che ha preso il via dal 2009 – sul diritto all'acqua, «Right2Water». Viene creata una coalizione ampia di sindacati e associazioni non governative per organizzare una campagna che porta a raccogliere con successo il doppio delle firme necessarie per portare il tema alla discussione del Parlamento europeo. Un impegno che dalle mobilitazioni contro la «direttiva Bolkenstein» per la liberalizzazione dei servizi, nel 2005-6, arriva all'oggi, con l'opposizione contro il Transatlantic trade and investment partnership (Ttip). Il principio «l'acqua è un diritto umano», contro i diktat di senso contrario della Troika, e l'esperienza italiana, diverranno una piattaforma popolare anche in Portogallo e in Grecia, dove nel 2014 – un analogo referendum a quello italiano – vedrà anche qui un 97 per cento contro l'ipotesi di privatizzazione.

Le campagne di mobilitazione in Italia a favore dell'acqua quale «bene comune» possono essere considerate come l'espressione di un più vasto attivismo ambientalista (Mattei, 2013). L'esempio più eclatante diviene da lì a breve la campagna NoTav contro il progetto dell'alta velocità sull'asse ferroviario Lione-Torino, foriero di gravi danni ambientali. Inizialmente avversata dai sindacati, che vi avevano essenzialmente visto un progetto in grado di creare posti di lavoro, la campagna NoTav ha progressivamente guadagnato consensi anche ampi in settori interni alla maggiore fra le centrali sindacali: la Cgil.

Anche in Francia, la precarizzazione del lavoro è andata avanti colpendo anche qui i giovani, sul fronte sia della disoccupazione sia della qualità dei contratti di lavoro. Il termine *Génération précaire* è stato coniato da un giovane lavoratore, facente parte di una minoranza etnica, impiegato in un fast-food, in un libro in cui prova a descrivere i suoi sforzi per costruire forme di azione collettiva e organizzazione fra i suoi compagni (Mabrouki,

2004). Per ironia della sorte, quel marchio è stato successivamente adottato dai giovani laureati e dagli studenti universitari che protestavano contro gli abusi dello stage, spesso pagati con una frazione del salario minimo o anche non pagati affatto. «Abbiamo un lavoro ma non una occupazione» dicevano, tentando di organizzare, anche con qualche successo, forme di sciopero per ottenere alcune modifiche legislative.

Tutto ciò, in definitiva, indica una caratteristica evidente nella maggior parte dei paesi: l'insicurezza del lavoro non crea un precariato omogeneo ma colpisce in maniera diversa gruppi sociali con capacità contrastanti riguardo alla mobilitazione collettiva. In Francia, c'è una storia di organizzazione studentesca istituzionalizzata e di proteste spesso ritualizzate, analoga alle azioni dimostrative eclatanti di sindacati pur numericamente deboli e a volte intraprese congiuntamente. Se le tattiche sono in qualche caso innovative, nella maggior parte dei casi le proteste dei lavoratori più qualificati ma precari si sono indirizzate a interlocutori familiari e attraverso canali tradizionali. In un certo senso, suggeriscono Bérout e Yon (2012: p. 175), l'equivalente più prossimo all'indignazione dei corrispettivi spagnoli si è registrata nei tumulti violenti delle periferie (*banlieues*) più impoverite, dove le proteste si sono svolte al di fuori degli schemi abituali dell'azione collettiva.

## 7. Le proteste sociali in una prospettiva comparata

Dunque le proteste sociali sono state un fenomeno globale. Ortiz *et al.* (2013) hanno documentato, nel periodo fra il 2006 e la metà del 2013, 843 eventi di questo tipo, con una traiettoria in crescita. E hanno riscontrato anche una prevalenza nettamente superiore nei paesi ad alto reddito, dove spicca il primato dell'Europa, con in testa Francia, Italia, Portogallo e Spagna (Ortiz *et al.*, 2013: p. 34). Come era prevedibile, la protesta è stata maggiore nei paesi più colpiti dall'austerità. Ma c'è anche il caso dell'Islanda, primo paese europeo a sperimentare – nel 2008 – gli effetti più devastanti della crisi. Ortiz tenta anche di classificare le ragioni della protesta e nei paesi ad alto reddito ne cataloga almeno cinque: 1) disuguaglianza e richiesta di maggiore giustizia fiscale; 2) tagli a servizi pubblici e alle pensioni; privatizzazioni; 3) potere dell'impresa e delocalizzazioni; 4) potere delle nuove centrali finanziarie internazionali, inclusa la Bce; 5) assenza di democrazia. Gli attori di questa protesta sono stati vari, compresi i sindacati, e sarebbe un

errore – insisto – volerci vedere una secca dicotomia fra «vecchi» e «nuovi», dal momento che «almeno in parte, l'agenda e gli obiettivi dei nuovi movimenti sociali, emersi in questa fase, coincidono con quelli dei sindacati» (Campos Lima, Martin Artiles, 2014: p. 142).

Da una prospettiva comparata emergono altri elementi salienti. Il primo è la complessa interazione fra dinamiche nazionali e sovranazionali. Da un lato c'è stato un rapido processo di mutuo apprendimento attraverso le frontiere (le primavera arabe, Occupy Wall Street, gli Indignados ecc.). Dall'altro, le differenze istituzionali, di tradizione politica e partecipazione sociale, nel grado di fiducia nelle istituzioni politiche, aiutano a comprendere alcune delle più marcate diversità fra le varie proteste nei paesi europei. In particolare sul terreno dei rapporti con i canali convenzionali quali i partiti politici e i sindacati (Campos Lima, Martin Artiles, 2014: p. 145). Un quadro nel quale spicca il limitato coordinamento svolto a livello di Ue (Pianta, Gerbaudo, 2014).

Un secondo tema chiave è il ruolo centrale dei social media nelle «nuove» forme di protesta e di resistenza (Estanque, Fonseca, 2014; Loader *et al.*, 2014). Per taluni, come Castells (2012) o Mason (2013). Questi nuovi mezzi di comunicazione favoriscono l'autonomia piuttosto che l'autorità, la spontaneità esplorativa piuttosto che la tradizionale negoziazione organizzata con i governi e con i datori di lavoro. D'altra parte, Gerbaudo mette in guardia da un acritico ottimismo tecnologico. I social media, di per sé, sono anche frammentati e individualizzati, e non generano automaticamente alcuna identità o azione collettiva. Ciò che serve, prosegue, è una «coreografia d'assemblea» che funzioni a «indirizzare le persone verso azioni di protesta specifici e nel dotare i partecipanti di quelle suggestioni e istruzioni riguardo al come agire, e nella costruzione di una narrazione che susciti emozioni tali da supportare il loro convergere insieme verso lo spazio pubblico». Questa coreografia è solitamente predisposta da un nucleo spesso invisibile e non di rado riluttante di attivisti che di fatto rappresentano una forma di leadership «soft».

La «coreografia d'assemblea» implica, ed è il terzo punto, la richiesta di spazi pubblici come arene per la discussione e il dibattito, come anche per le manifestazioni. I movimenti delle piazze nel Sud Europa hanno tratto ispirazione dall'esempio di quella di piazza Tahir, nel gennaio 2011, o di Occupy Wall Street, nel settembre dello stesso anno. Eventi e modalità che ritroviamo poi in vari paesi europei.

Un quarto aspetto, correlato ai precedenti, consiste nella difesa dei beni comuni. È il caso della lotta contro le privatizzazioni imposte dalla Troika, ma più in generale contro quella che Fattori chiama «mercificazione», con l'introduzione di elementi di autogoverno dei beni comuni a opera degli stessi cittadini (2013a). Un percorso che interseca quello della ricerca di nuove forme di democrazia partecipativa.

Quinto, la nozione di «comune» si lega in qualche misura all'idea di una economia sociale e solidale quale strategia politica avanzata per resistere alla globalizzazione neoliberista. Un esempio in questa direzione può essere considerata l'esperienza di Libera Terra in Sicilia, con le terre confiscate alla mafia e poste ora in uso della collettività, creando occasioni di lavoro, coesione comunitaria e sviluppo di prodotti biologici.

La crisi e l'austerità hanno generato una gamma di iniziative dal basso in risposta al duplice effetto della perdita di posti di lavoro e del reddito da un lato, e dei tagli ai servizi pubblici dall'altro. Molte persone sperimentano allora nuove reti di solidarietà; si scambiano servizi, cibo, si danno reciprocamente sostegno, su basi informali e non monetarie. Queste forme non nascono solo su una base di spontaneità ma possono essere un aspetto dell'attivismo e della protesta, come in Spagna e soprattutto in Grecia (Sotiropoulos, Bourikos, 2014). Syriza, prima di vincere le elezioni nel gennaio 2015, aveva fra l'altro lanciato una campagna intitolata «Solidarity4all» (2013), col partito impegnato a costruire forme collettive di auto-organizzazione, con farmacie, cucine sociali, piccole botteghe, classi serali, centri culturali e team legali di supporto.

Un sesto aspetto comune a tutti i movimenti è il bisogno di costruire coesione nella diversità. Mason (2013) identifica le radici sociali della rivolta nella figura del «laureato senza futuro», in quello che chiama il «giacobino col portatile». Ma le aree della nuova indigenza e della rabbia sono più eterogenee. Includono giovani privi di qualifica e formazione scolastica, le cui proteste in alcuni paesi sono state particolarmente violente ma senza un chiaro *focus* politico. Importante anche il ruolo dei lavoratori più anziani, che sono vittime delle chiusure delle aziende o dei tagli nel pubblico impiego, e che in molti paesi non hanno più una rappresentanza sindacale (Faniel, 2012).

Questa diversità si riflette ovviamente in problemi di aggregazione degli interessi e degli obiettivi. In questo contesto, Gerbaudo (2014: p. 2) sostiene che la caratteristica delle recenti proteste di massa è stata quella di pro-

vare a far rivivere «l'antico credo che esista qualcosa come *il popolo*, e che questo attore collettivo sia la fonte ultima della sovranità e del potere legittimo». Lo slogan «siamo il 99 per cento», coniato dal movimento di Occupy esprime una tesi analoga, che potrebbe essere definita come *populismo progressista*. Le cose sono tuttavia più complesse di come quel rapporto 99 vs 1 per cento le fa apparire. Una quota significativa della popolazione, anche nei paesi più colpiti, vede se stessa come beneficiaria, per quanto parziale, del sistema costituito, sia pure con tutte le sue irrazionalità e degradazioni. O quanto meno crede che si abbia più da perdere che da guadagnare da una sua messa in discussione. Alla meglio, possiamo considerare il concetto di 99 per cento alla stregua del mito soreliano, volto a ispirare fiducia in se stessi e solidarietà.

Detto ciò, può oggi la protesta di massa superare l'austeritarismo? Sfortunatamente, le ondate di protesta si diradano, vuoi per la repressione delle autorità o per estenuazione dei suoi protagonisti o più spesso ancora per entrambe le cose. Ma Ortiz *et al.* (2013: pp. 36-33) hanno rilevato come due terzi delle proteste esaminate non hanno raggiunto gli obiettivi che si erano prefissati. Ciò implica nondimeno che almeno un terzo ha raggiunto un qualche successo e gli stessi autori convengono sul fatto che «molte proteste si dispiegano su questioni strutturali di lungo periodo, che possono portare a risultati nel corso del tempo, in modo incrementale, laddove conseguimenti di breve termine o simbolici possono rivelarsi precursori di un complessivo spostamento delle risorse di potere». E infatti, l'obiettivo di buona parte delle mobilitazioni è stato proprio quello di ridefinire il discorso intorno alla crisi al fine di dimostrare che esiste, appunto, un'alternativa all'austeritarismo.

## 8. Conclusioni: per una geometria variabile della resistenza

A questo punto possiamo provare a trarre alcune ipotesi conclusive. In primo luogo, e per tornare alle ultime cose dette: laddove la resistenza all'austeritarismo è avvenuta fin qui su un piano eminentemente nazionale, essa dovrà inevitabilmente realizzarsi su un piano internazionale. La vicenda greca delle ultime settimane ci parla anche di questo. Ciò rappresenta uno degli assunti centrali sviluppati dai movimenti alter-globalisti. I sindacati hanno le loro strutture internazionali e istituzionalizzate, ma di fatto l'inter-

nazionalismo risulta poco incardinato nell'azione sindacale di tutti i giorni. Generalizzare le solidarietà internazionali – uso non casualmente il plurale – dev'essere una priorità. E internazionalismo significa poco se resta una materia riservata meramente agli esperti incaricati degli affari internazionali dentro le organizzazioni. Deve piuttosto essere costruito nel discorso e nella pratica comune, di tutti i giorni, del movimento sindacale.

Secondo: costruire la solidarietà è un obiettivo e una sfida anche all'interno dei singoli paesi. Come abbiamo visto, gruppi sociali ed economici diversi sono stati colpiti in misura e maniera diversa da crisi e austerità. Una comprensione di mutualità, di un destino comune, come anche di un interesse, non è un obiettivo dato ma è un obiettivo che richiede una lotta difficile. L'unità non può essere costruita con un gioco di prestigio linguistico – «il popolo unito» – ma richiede un dialogo serrato e un confronto, diversamente gli interessi dei più deboli sono facilmente travolti sotto un concetto spurio di comunanza.

Terzo: ne consegue che la costruzione delle solidarietà a livello sia nazionale sia internazionale comporta elementi cognitivi e discorsivi di vitale importanza. In questo contesto, della Porta (2012) nota come «le proposte e pratiche poste in essere dagli Indignados e dai movimenti di occupazione [...] risuonano nelle visioni partecipative, ma anche nei nuovi concetti di deliberazione, che sottolineano l'importanza di creare molteplici spazi pubblici, egualitari ma plurali». Per Melucci (1989), la creazione di una identità collettiva è un processo di negoziazione nel tempo che contiene tre aspetti: definizione di un quadro cognitivo all'interno del quale l'ambiente è compreso e i fini e le tattiche formulate; promozione delle relazioni sociali fra i partecipanti; sollecitazione di una dinamica emozionale fra quanti vi prendono parte. Dunque, sviluppare sinergie fra la capacità organizzativa fra i «vecchi» e la spontaneità immaginifica dei «nuovi», traendo forze da entrambi, rappresenta un mezzo per costruire una resistenza efficace all'austeritarismo.

Quarto: è necessario affrontare la natura sistemica della crisi, facendolo in termini comprensibili. Un secolo fa, Rosa Luxemburg ebbe a scrivere che «la società borghese si trova a un incrocio, fra la transizione al socialismo e la regressione nella barbarie». I tratti della seconda alternativa – assoggettamento economico, oppressione politica, devastazione ambientale, aggressione militare – sono oggi anche più acuti che non al tempo in cui ne scriveva lei. Movimenti di resistenza devono abbracciare il principio che «il capitalismo è una realtà, ma non è la nostra prospettiva» (Urban, 2014: p. 41). Per

essere efficaci, i vari modi per resistervi devono sostenersi fra di loro, ed essere ispirati da una visione di alternative. La sfida, come sempre per quelli che perseguono un ordine socio-economico diverso, è quella di formulare alternative che siano concrete, comprensibili e attraenti. Iglesias, il leader di Podemos, ha detto di recente: «Questo è quanto il nemico si aspetta: che noi si usi parole che nessuno possa capire, che si rimanga una minoranza dentro il riparo dei nostri simboli tradizionali. Così che noi non saremo in grado di rappresentare una minaccia» (Lambert, 2015). Ciò rimanda a un problema che è in parte di linguaggio, vale dire quello di semplificare senza cadere nella banalità, ma è anche questione di porre in essere esempi concreti di solidarietà economica al di fuori del mercato. Alcune di queste esperienze abbiamo provato a raccontarle nelle pagine precedenti.

Infine la barbarie di oggi risiede sulla demoralizzazione delle sue vittime. La resistenza può anche trarre la sua ispirazione dalla rabbia, ma per essere tradotta in azione costruttiva, richiede fiducia in se stessi e nella capacità di avviare un cambiamento. «La speranza sta arrivando», è stato lo slogan elettorale di Syriza. In questi tempi cupi, in cui proprio quell'esperienza viene brutalmente messa sotto scacco, costruire la speranza è probabilmente la sfida più ardua, e non solo perché le speranze possono essere facilmente disattese. Ma il fatalismo e la resa non sarebbero le sole opzioni. Un altro mondo – e un'altra Europa è possibile.

*[Traduzione a cura di Salvo Leonardi]*



## Riferimenti bibliografici

- Accornero G., Ramos Pinto P. (2015), «*Mild Mannered*»? *Protest and mobilisation in Portugal under austerity, 2010-2013*, in *West European politics*, vol. 38, n. 3, pp. 491-515.
- Alguacil C. (2005), *Yo soy «mileurista»*, in *El País*, 21 agosto.
- Alter K.J. (1998), *Who are the «Masters of the treaty»?* *European governments and the European court of justice*, in *International organization*, vol. 52, n. 1, pp. 121-147.
- Andritsos T., Velegrakis G. (2014), *Mapping and unifying the Greek geographies of resistance in times of crisis*, paper to Psa conference, aprile, consultabile in [www.psa.ac.uk/sites/default/files/conference/papers/2014/Andritsos%26Velegrakis\\_Paper\\_PSA.pdf](http://www.psa.ac.uk/sites/default/files/conference/papers/2014/Andritsos%26Velegrakis_Paper_PSA.pdf).
- Armingeon K., Baccaro L. (2012), *Political economy of the sovereign debt crisis. The limits of internal devaluation*, in *Industrial law journal*, vol. 41, n. 3, pp. 254-275.
- Avdagic S. (2004), *Loyalty and power in Union-party alliances. Labor politics in postcommunism*, Cologne, Mpifg discussion paper 04/7.
- Bailey D.J. (2014), *Resistance is futile? The impact of disruptive protest in the «Silver age of permanent austerity»*, in *Socio-economic review*, doi: 10.1093/ser/mwu027.
- Balanyá B., Doherty A., Hoedeman O., Ma'anit A., Wesselius E. (2003), *Europe Inc.*, London, Pluto.
- Barnard C. (2009), *British jobs for british workers: the lindsey oil refinery dispute and the future of local labour clauses in an integrated eu market*, in *Industrial law journal*, vol. 38, n. 3, pp. 245-277.
- Barnard C. (2012), *The financial crisis and the euro plus pact. A labour lawyer's perspective*, in *Industrial law journal*, vol. 41, n. 1, pp. 98-114.
- Baumgarten B. (2014), *Geração à Rasca and beyond. Mobilizations in Portugal after 12 March 2011*, in *Current sociology*, vol. 61, n. 4, pp. 457-473.
- Bernaciak M. (2013), *Labour solidarity in crisis? Lessons from general motors*, in *Industrial relations journal*, vol. 44, n. 2, pp. 139-153.
- Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2014), *European trade unionism: from crisis to renewal?*, Brussels, Etui Report 133, consultabile in [www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal](http://www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal).
- Béroud S. (2014), *Crise économique et contestation sociale en Espagne. Des syndicats percutés par les mouvements sociaux?*, in *Critique internationale*, vol. 65, pp. 27-42.
- Béroud S., Yon K. (2012), *Face à la crise, la mobilisation sociale et ses limites. Une analyse des contradictions syndicales*, in *Modern & contemporary France*, vol. 20, n. 2, pp. 169-183.

- Bieler A., Erne R. (2014), *Transnational solidarity? The European working class in the Eurozone crisis*, in L. Panitch, G. Albo (a cura di), *Socialist Register 2015*, London, Merlin, pp. 157-177.
- Bierbaum H. (2013), *Eingebunden: Jenseits des Krisenkorporatismus*, in *Luxemburg*, n. 1, pp. 4-11.
- Bischoff J., Gauthier E., Müller B. (2014), *Right-Wing extremism and modernised right-wing populism in Europe*, in W. Baier, E. Canepa, E. Himmelstoss (a cura di), *United Europe, Divided Europe*, London, Merlin.
- Blyth M. (2013), *Austerity. The history of a dangerous idea*, Oxford, Oxford UP.
- Boffo S., Cocorullo A., Morlicchio E. (2014), *La disoccupazione in cerca di rappresentanza. I disoccupati organizzati di Napoli*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1, pp. 65-84.
- Bohle D. (2011), *Trade Unions and the fiscal crisis of the State*, in *Warsaw forum of economic sociology*, vol. 2, n. 1, pp. 89-105.
- Bourdieu P. (2001), *Contre-Feux 2*, Paris, Raisons d'Agir.
- Braud M. (2000), *Représentation et représentativité syndicales au niveau européen*, in *Chronique internationale de l'Ires*, vol. 66, pp. 105-112.
- Buglione S., Schlüter R. (2010), *Solidarity-based and co-operative economy and ethical business: trends, innovations and experiences in Europe*, Brussels, Rosa Luxemburg Foundation.
- Burroni L., Carrieri M. (2011), *Bargaining for social rights (Borsori) country report: Italy*, consultabile in [www.uva-aias.net/uploaded\\_files/regular/BorsoriReport-Italy.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BorsoriReport-Italy.pdf).
- Campos Lima M.P., Martin Artilles A. (2014), *Descontentamento na Europa em tempos de austeridade: Da ação coletiva à participação individual no protesto social*, in *Revista crítica de ciências sociais*, vol. 103, pp. 137-171.
- Carrieri M., Leonardi S. (2013), *Des turbulences sans atterrissage certain. L'évolution récente des relations professionnelles italiennes*, in *Chronique internationale de l'Ires*, vol. 139, pp. 18-34.
- Castañeda E. (2012), *The Indignados of Spain: a precedent to Occupy Wall Street*, in *Social movement studies*, vol. 11, nn. 3-4, pp. 309-319.
- Castells M. (2012), *Networks of outrage and hope: social movements in the internet age*, Cambridge, Polity.
- Cerrillo Vidal J.A. (2013), *From general strike to social strike. Movement alliances and innovative actions in the November 2012 Spanish general strike*, in *Interface*, vol. 5, n. 2, pp. 39-46.
- Clasen J., Clegg D., Kvist J. (2012), *European labour market policies in (the) crisis*, Brussels, Etui working paper 2012.12.

- Clauwaert S. (2013), *The Country-specific recommendations (Csrs) in the social field. An overview and initial comparison*, Brussels, Etui Background analysis, 2013.02.
- Corporate europe observatory (2012), *Automatic austerity: 10 things you need to know about the fiscal compact*, consultabile in [corporateeurope.org/eu-crisis/2012/03/automatic-austerity](http://corporateeurope.org/eu-crisis/2012/03/automatic-austerity).
- Crouch C. (1997), *The terms of the neo-liberal consensus*, in *Political Quarterly*, vol. 68, n. 4, pp. 352-360.
- Crouch C. (2009), *Post-democrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- Culpepper P.D., Regan A. (2014), *Why Don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy*, in *Socio-economic review*, vol. 12, n. 4, pp. 723-745.
- Curtarelli M., Fric K., Vargas O., Welz C. (2014), *Job quality, industrial relations and the crisis in Europe*, in *International review of sociology / Revue internationale de sociologie*, doi: 10.1080/03906701.2014.933024.
- Degryse C. (2012) *The new european economic governance*, Brussels, Etui Working Paper, 2012.14.
- Degryse C., Pochet P. (2011), *Monetary union, economic coordination and democratic legitimacy*, Brussels, Etui policy brief 5/2011.
- de la Porte C., Pochet P. (2001), *Social benchmarking, policy making and new governance in the Eu*, in *Journal of european social policy*, vol. 11, n. 4, pp. 291-307.
- della Porta D. (2011), *Movimenti e democrazia: le piazze dell'Unione*, in [sbilanciamoci.info](http://sbilanciamoci.info), 4 agosto, consultabile in [www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/Movimenti-e-democrazia.-Le-piazze-dell-Unione-9450](http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/Movimenti-e-democrazia.-Le-piazze-dell-Unione-9450).
- della Porta D. (2012), *Mobilizing against the Crisis, mobilizing for «Another Democracy»*. *Comparing two global waves of protest*, in *Interface*, vol. 4, n. 1, pp. 274-277.
- Denord F., Schwartz A. (2009), *L'Europe sociale n'aura pas lieu*, Paris, Raisons d'Agir.
- Deppe F. (2013), *Eine neue Periode sozialer Unruhe?*, in *Zeitschrift für Marxistische Erneuerung*, vol. 96, pp. 8-18.
- Dericquebourg B. (2013), *Prendre le pouvoir sans perdre son âme*, in *Le monde diplomatique*, giugno.
- De Vos M. (2009), *European Flexicurity and Globalization: A Critical Perspective*, in *International journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 25, n. 3, pp. 209-235.
- Dobbert B. (2010), *Organizing and mobilizing*, presentazione all'Emf Youth Conference, Šibenik, settembre.
- Dore R. (2003), *New forms and meanings of work in an increasingly globalized world*, consultabile in [www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dore.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dore.pdf).

- Draperi J-F. (2007), *Comprendre l'économie sociale: Fondements et enjeux*, Paris, Dunod.
- Dufresne A., Pernot J-M. (2013), *Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique*, in *Chronique internationale de l'Ires*, vol. 143, n. 4, pp. 3-29.
- Durkheim E. (1893), *De la division du travail social*, Paris, Alcan.
- Ebbinghaus B., Göbel C., Koos S. (2008), *Mitgliedschaft in Gewerkschaften*, Mannheim, Mzes working paper 111.
- Ehrke M. (2015), *Podemos: Von Griechenland Lernen heisst Siegen Lernen. Wie Spaniens Linkspopulisten Bruchlinien Identifizieren und Instrumentalisieren*, consultabile in [www.ipg-journal.de/rubriken/soziale-demokratie/artikel/podemos-von-griechenland-lernen-heisst-siegen-lernen-776/](http://www.ipg-journal.de/rubriken/soziale-demokratie/artikel/podemos-von-griechenland-lernen-heisst-siegen-lernen-776/).
- Erne R. (2008), *European Unions: Labor's Quest for a Transnational Democracy*, Ithaca, Ilr Press.
- Estanque E., Costa H.A., Soeiro J. (2013), *The new global cycle of protest and the portuguese case*, in *Journal of social science education*, vol. 12, n. 1, pp. 31-40.
- Estanque E., Fonseca D. (2014), *Olas de indignación y su lógica política: Movimientos sociales y nuevas expresiones de radicalismo de clase media*, in *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, vol. 7, n. 3, pp. 587-607.
- Esping-Andersen G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity.
- Etuc (2012), *A social compact for europe*, risoluzione adottata dall'Executive Committee, 5-6 giugno.
- Etui (2013), *Benchmarking working Europe 2013*, Brussels, Etui.
- Etui (2014), *Benchmarking working Europe 2014*, Brussels, Etui.
- EuroMemo Group (2015), *What future for the european union: stagnation and polarisation or new foundations?*, Hamburg, EuroMemo Group.
- European Commission (2015), *Employment and social developments in Europe 2014*, Brussel, Directorate-General for employment, social affairs and inclusion.
- Fonseca D. (2011), *Precariedade laboral e a emergência de novos actores sociolaborais: os movimentos de trabalhadores precários em Portugal*, Paper to Congress Luso-Afro-Brasileiro, Salvador, agosto.
- Faniel J. (2012), *Trade unions and the unemployed: towards a dialectical approach*, in *Interface*, vol. 4, n. 2, pp. 130-157.
- Fattori T. (2013a), *From the water commons movement to the commonification of the public realm*, in *South Atlantic quarterly*, vol. 112, n. 2, pp. 377-387.
- Fattori T. (2013b), *The European citizens' initiative on water and the «Austeritarian post-democracy»*, in *transform! 13/2013*, consultabile in [transform-network.net/en/jour-](http://transform-network.net/en/jour-)

- nall/issue-132013/news/detail/Journal/the-european-citizens-initiative-on-water-and-austeritarian-post-democracy.html.*
- Foglar E. (2011), *A fundamental policy alternative to the Eu internal competition model*, in G. Bischoff, A. Kallwel (a cura di), *Solidarity in the economic crisis: challenges and expectations for european Trade Unions*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, pp. 7-8.
- Fonseca D. (2014), *New actors on stage: analysis of the emergent forms of collective action in the European context*, in *Open journal of social sciences*, vol. 2, n. 1, pp. 43-53, consultabile in [www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=41590](http://www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=41590).
- Gajewska K. (2008), *The emergence of a European labour protest movement?*, in *European journal of industrial relations*, vol. 14, n. 1, pp. 104-121.
- García Lamarca M. (2014), *From occupying plazas to recuperating housing. Insurgent practices in Spain*, paper per la Psa Conference, Manchester, aprile.
- Gerbaudo P. (2012), *Tweets and the streets: social media and contemporary activism*, London, Pluto.
- Gerbaudo P. (2014), *The «Movements of the squares» and the contested resurgence of the «Sovereign People» in contemporary protest culture*, consultabile in [papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2439359](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2439359).
- Gillingham J. (2003), *European integration 1950-2003. Superstate or new market economy?*, Cambridge, Cambridge UP.
- Giudice G. (2012), *Letter to Gabriella Zanzanaini*, 26 settembre, Brussels, DG Ecfm.
- Glassner V., Galgóczi B. (2009), *Plant-level responses to the crisis*, Brussels, Etui Policy Brief 1/2009.
- Gledhill J. (2012), *Collecting occupy London. Public collecting institutions and social protest movements in the 21st Century*, in *Social movement studies*, vol. 11, n. 3-4, pp. 342-348.
- Gorodzeisky A., Richards A. (2013), *Trade Unions and migrant workers in Western Europe*, in *European journal of industrial relations*, vol. 19, n. 3, pp. 239-254.
- Gray A. (2004), *Unsocial Europe: social protection or flexploitation?*, London, Pluto.
- Gramsci A. (1977), *Selections from political writings 1910-20*, London, Lawrence and Wishart.
- Greer I., Hauptmeier M. (2012), *Identity work: sustaining transnational collective action at general motors europe*, in *Industrial relations*, vol. 51 n. 2, pp. 275-299.
- Greer S.L. (2014), *The three faces of European Union health policy: policy, markets and austerity*, in *Policy and society*, vol. 33, n. 1, pp. 13-24.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.

- Habermas J. (2013), *Democracy, solidarity and the european crisis*, in A.-M. Groze-lier et al. (a cura di), *Roadmap to a Social Europe*, consultabile in [www.social-europe.eu/wp-content/uploads/2013/10/eBook.pdf](http://www.social-europe.eu/wp-content/uploads/2013/10/eBook.pdf).
- Hall P.A. (2014), *Varieties of capitalism and the Euro crisis*, in *West european politics*, vol. 37, n. 6, pp. 1223-1243.
- Hamann K., Johnston A., Kelly J. (2013a), *Unions against governments. Explaining general strikes in Western Europe, 1980-2006*, in *Comparative political studies*, vol. 46, n. 9, pp. 1030-1057.
- Hamann K., Johnston A., Kelly J. (2013b), *Striking concessions from governments. Explaining the success of General strikes in Western Europe, 1980-2009*, in *Comparative politics*, vol. 46, n. 1, pp. 23-41.
- Hamann K., Johnston A., Kelly J. (2013c), *The electoral consequences of general strikes in Western Europe*, paper to Apsa annual meeting.
- Hamann K., Johnston A., Katsanidou A., Kelly J., Pollock P.H. (2015), *Sharing the rewards, dividing the costs? The electoral consequences of social pacts and legislative reform in Western Europe*, in *West European politics*, vol. 38, n. 1, pp. 206-227.
- Hancké B. (2013), *Unions, Central Banks and Emu. Labour market institutions and monetary integration in Europe*, Oxford, Oxford UP.
- Hayes G. (2012), *Bossnapping. Situating repertoires of industrial action in national and global contexts*, in *Modern & contemporary France*, vol. 20, a. 2, pp. 185-201.
- Herberg W. (1943), *Bureaucracy and democracy in Labor unions*, in *Antioch review*, n. 3, pp. 405-417.
- Hermann C., Hofbauer I. (2007), *The european social model. Between competitive modernisation and neoliberal resistance*, in *Capital and Class*, vol. 93, pp. 125-39.
- Heyes J., Lewis P. (2014), *Employment protection under fire. Labour market deregulation and employment in the European Union*, in *Economic and industrial democracy*, vol. 35, n. 4, pp. 587-607.
- Höpner M., Schäfer A. (2010), *A new phase of European integration. Organized capitalisms in Post-Ricardian Europe*, in *West European politics*, vol. 33, n. 2, pp. 344-368.
- Horvath A., Paolini G. (2014), *Political participation and Eu Citizenship. Perceptions and behaviours of young people*, Brussels, European Commission.
- Hyman R. (2001), *Understanding european trade unionism. Between market, class and society*, London, Sage.
- Ilo (2010), *Social and solidarity economy. Our common road towards decent work*, Turin, Ilo-Itc.
- Ilo (2011), *Report on the high level mission to Greece*, Athens, 19-23 settembre, consultabile in [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/missionreport/wcms\\_170433.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf).

- Ioannou G., Sonan S. (2014), *Trade unions in Cyprus. History of division, common challenges ahead*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Janssen T. (2013), *Linke Parteien in Europa. Ein Vergleich der Europapolitischen Positionen vor den Europawahlen 2014*, Berlin, Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Jolivet A., Lerais F., Sauviat C. (2013), *La dimension sociale aux prises avec la nouvelle gouvernance économique européenne*, in *Chronique Internationale de l'Ires*, vol. 143, n. 4, pp. 30-52.
- Juris J.S., Ronayne M., Shokooch-Valle F., Wengronowitz R. (2012), *Negotiating power and difference within the 99 per cento*, in *Social movement studies*, vol. 11, n. 3-4, pp. 434-440.
- Karakioulafis C. (2015), *Les plans d'austérité imposés à la Grèce. Impact sur les droits sociaux et syndicaux et réactions syndicales*, in *Revue Interventions économiques*, consultabile in [interventionseconomiques.revues.org/2426](http://interventionseconomiques.revues.org/2426).
- Karamichas J. (2012), *Square politics. Key characteristics of the indignant mobilizations in Greece*, paper to Psa conference, april.
- Karyotis T. (2014), *Vio.Me: workers' control in the greek crisis*, in *Roar Magazine*, 1 maggio.
- Kilpatrick C. (2009), *The Ecj and Labour Law. A 2008 Retrospective*, in *Industrial law journal*, vol. 38, n. 2, pp. 180-208.
- Kilpatrick C., De Witte B. (2014), *A comparative framing of fundamental rights challenges to social crisis measures in the eurozone*, Stockholm, Sieps european policy analysis 2014: 7.
- Lambert R. (2015), *Podemos, le parti qui bouscule l'Espagne*, in *Le Monde diplomatique*, gennaio.
- Laville J-L. (2007, a cura di), *L'économie solidaire. Une perspective internationale*, Paris, Hachette.
- Lehndorff S. (2012, a cura di), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*, Brussels, Etui.
- Lehndorff S. (2014), *The «Austeritarian» integration dividing europe*, in W. Baier, E. Canepa, E. Himmelstoss (a cura di), *United Europe, divided Europe*, London, Merlin.
- Lemb D., Urban H-J. (2014), *Can democracy in Europe still be salvaged?*, in A. Buntentbach, F. Bsirske, A. Keller, W. Lemb, D. Schäfers, H-J. Urban (a cura di), *Can Europe still be saved?*, Hamburg, Redaktion Sozialismus, pp. 44-55.
- Leonardi S. (2001), *Sindacato, lavoro e classi sociali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, a. 52, n. 2, pp. 151-181.
- Loader B.D., Vromen A., Xenos M. (2014, a cura di), *The networked young citizen. Social media, political participation and civic engagement*, Abingdon, Routledge.

- Mabrouki A. (2004), *Génération précaire*, Paris, Cherche midi.
- Maeckelbergh M. (2013), *Solidarity economies in times of crisis*, in *Interface*, vol. 5, n. 2, pp. 109-111.
- Maine H.S. (1861), *Ancient law*, London, Murray.
- Marcon G., Zola D. (2007), *Le campagne europee per i servizi pubblici*, in *Quale Stato*, vol. 12, n. 3-4, pp. 224-237.
- Marginson P. (2014), *Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault?*, in *European journal of industrial relations*, doi 10.1177/0959680114530241.
- Marginson P., Welz C. (2014), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the Eu's new economic governance regime*, Dublin, Eurofound.
- Marshall T.H. (1976), *Cittadinanza e classe sociale*, Torino, Utet; ed. or.: (1950), *Citizenship and social class*, Cambridge, Cambridge UP.
- Mason P. (2013), *Why it's kicking off everywhere. The new global revolutions*, London, Verso.
- Mascherini M., Ludwinek A., Vacas C., Meierkord A., Gebel M. (2014), *Mapping youth transitions in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- Mathieu C., Sterdyniak H. (2012), *Faut-il des règles de politique budgétaire?*, Document de travail 2012-07, Paris, Ofce.
- Mathieu C., Sterdyniak H. (2014), *Quelle gouvernance de la zone euro?*, in *Revue de l'Ofce*, vol. 134, pp. 133-147.
- Mattei U. (2013), *Protecting the commons: water, culture, and nature – The commons movement in the Italian struggle against neoliberal governance*, in *south atlantic quarterly*, vol. 112, n. 2: pp. 366-376.
- McCallum J.K. (2013), *Global unions, local power. The new spirit of transnational labor organizing*, Ithaca, Cornell UP.
- McIlroy J. (2000), *The new politics of pressure*, in *Industrial relations journal*, vol. 31, n. 1, pp. 2-16.
- Meardi G. (2012a), «Mediterranean» capitalism under Eu pressure: labour market reforms in Spain and Italy, 2010–2012, in *Warsaw forum of economic sociology*, vol. 3, n. 1, pp. 51-81.
- Meardi G. (2012b), *Union immobility? Trade unions and the freedoms of movement in the Enlarged Eu*, in *British journal of industrial relations*, vol. 50, n. 1, pp. 99-120.
- Melucci A. (1989), *Nomads of the present: social movements and individual needs in contemporary society*, Philadelphia, Temple University Press.
- Mills C.W. (1948), *The new men of power*, New York: Harcourt, Brace.
- Molina O., Rhodes M. (2007), *Industrial relations and welfare state in Italy*, in *West european politics*, vol. 30, n. 4, pp. 803-829.



- Monastiriotis V. Hardiman N., Regan A., Goretti C., Landi L., Conde-Ruiz J.I., Marín C., Cabral R. (2013), *Austerity Measures in Crisis Countries: Results and Impact on Mid-Term Development*, in *Intereconomics*, vol. 48, n. 1, pp. 4-32.
- Montoya J.A. (2014), *Ser «mileurista», un sueño*, in *El Mundo*, 26 novembre.
- Murgia A., Selmi G. (2012), *«Inspire and conspire»: Italian precarious workers between Self-organization and self-advocacy*, in *Interface*, vol. 4, n. 2, pp. 181-196.
- Myant M., Piasna A. (2014), *Why have some countries become more unemployed than others? An investigation of changes in unemployment in Eu member States since 2008*, Brussels, Etui working paper 2014.07.
- Neamtan N. (2002), *The social and solidarity economy: towards an «alternative» globalisation*, paper per il convegno *Citizenship and globalization: exploring participation and democracy in a global context*, Vancouver, June.
- Negrelli S., Signoretti A. (2014), *Between Berlusconi and Monti: trade unions and economic crisis in Italy*, in *Singapore economic review*, vol. 59, n. 4, pp. 1-21.
- Oberndorfer L. (2013), *Die Antwort auf die soziale Krise: Troika für alle! Pakt(e) für Wettbewerbsfähigkeit als nächste Etappe in der Entdemokratisierung der Wirtschaftspolitik?*, EU Infobrief 1, Vienna, AK.
- Oikonomakis L. (2013), *Greece: rise of the party, demise of the movement?*, in *Roar-Mag*, 25 novembre, [roarmag.org/2013/11/syriza-greece-party-movements/](http://roarmag.org/2013/11/syriza-greece-party-movements/).
- Ortiz I., Burke S., Berrada M., Cortés H. (2013), *World protests 2006-2013*, New York, Initiative for policy dialogue and friedrich-ebert-stiftung.
- Pedersini R. (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, consultabile in [eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tm0901028s/tm0901028s.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tm0901028s/tm0901028s.pdf).
- Pérez-Lanzac C. (2012), *Generación nimileurista*, in *El País*, 11 marzo.
- Pernicka S., Hofmann J. (2015), *Europäische Vergesellschaftung oder (Re-) Nationalisierung? Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften*, in *Zeitschrift für Politik*.
- Pianta M., Gerbaudo P. (2014), *I movimenti di protesta contro le politiche di austerità in Europa*, in S. Zamboni (a cura di), *Un'altra Europa: sostenibile, democratica, paritaria, solidale*, Milano, Edizioni Ambiente, pp. 115-129.
- Pierson P. (2004), *Politics in time. History, institutions and social analysis*, Princeton, Princeton UP.
- Pizzorno A. (1978), *Political exchange and collective identity*, in C. Crouch, A. Pizzorno (a cura di), *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, 2 vol., London, Macmillan, pp. 277-298.
- Pochet P. (2010), *Social impact of the new form of European governance*, Etui Policy Brief 5/2010.

- Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Precários Inflexíveis (n.d.), *Manifesto fundador da Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis*, consultabile in [www.precarios.net/?page\\_id=3977](http://www.precarios.net/?page_id=3977).
- Pühringer S. (2014), *The implementation of the European fiscal compact in Austria as a post-democratic phenomenon*, Linz, Icae working paper 15.
- Rhodes M. (2001), *The political economy of social pacts: «Competitive corporatism» and European welfare reform*, in P. Pierson (a cura di), *The new politics of the welfare state*, Oxford, Oxford UP, pp. 165-194.
- Rocha F. (2014, a cura di), *The new Eu economic governance and its impact on the national collective bargaining systems*, Madrid, Fundación 1° de Mayo.
- Rocha F., Stoleroff A. (2014), *The challenges of the crisis and the external intervention in Portugal*, in F. Rocha (a cura di), *The new Eu economic governance and its impact on the national collective bargaining systems*, Madrid, Fundación 1° de Mayo, pp. 150-174.
- Rodríguez-Ortiz F. (2013), *Debt crisis and new economic governance. A conservative alternative to the European economic government*, in J. Bilbao-Ubillos (a cura di), *The economic crisis and governance in the European Union. A critical assessment*, London, Routledge.
- Rodríguez Yebra M. (2014), *Podemos. La revancha de los «indignados»*, in *La Nación*, 20 novembre.
- Scharpf F.W. (1999), *Governing in Europe. Effective and democratic?*, Oxford, Oxford Up.
- Scharpf F.W. (2002), *The European social model. Coping with the challenges of diversity*, in *Journal of common market studies*, vol. 40, n. 4, pp. 645-670.
- Scherrer P. (2011), *Unions still a long way from a truly European position*, in W. Kowalsky, P. Scherrer (a cura di), *Trade Unions for a change of course in Europe*, Brussels, Etui, pp. 29-38.
- Schömann I. (2015), *Réformes nationales du droit du travail en temps de crise. Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe*, in *Revue interventions économiques*, vol. 52, consultabile in [interventionseconomiques.revues.org/2437](http://interventionseconomiques.revues.org/2437).
- Schulmeister S. (2014), *Theoriebildung als Krieg: Ziel, Strategie, Waffen und Geld – Wie Keynesianer und Marktradikale um die richtigen Rezepte für die Volkswirtschaften rangen, und was man aus dem Zweikampf für die Zukunft lernen kann*, in *Süddeutsche Zeitung*, 8 novembre, p. 26.

- Schulten T. (2013), *The Troika and multi-employer bargaining. How European pressure is destroying national collective bargaining systems*, consultabile in [www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Column/papers/no\\_139\\_Schulten.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_139_Schulten.pdf).
- Serrano Pascual A., Jepsen M. (2006), *Introduction*, in M. Jepsen, A. Serrano Pascual (a cura di), *Unwrapping the european social model*, Bristol, Policy Press, pp. 1-23.
- Solidarity4all (2013), *Solidarity is peoples' power. Towards an international campaign of solidarity to the Greek people*, consultabile in [www.solidarity4all.gr/files/aggliko.pdf](http://www.solidarity4all.gr/files/aggliko.pdf).
- Soros G. (1998), *The Crisis of Global Capitalism*, New York, Public Affairs.
- Sotiropoulos D.A., Bourikos D. (2014), *Economic crisis, social solidarity and the voluntary sector in Greece*, in *Journal of power, politics & governance*, vol. 2, n. 2, pp. 33-53.
- Storey A. (2008), *The ambiguity of resistance. Opposition to neoliberalism in Europe*, in *Capital and class*, vol. 96, p. 5585.
- Stamati F., Baeten R. (2015), *Healthcare reforms and the crisis*, in Report 134, Brussels, Etui.
- Standing G. (2011), *The precariat. The new dangerous class*, London, Bloomsbury.
- Streeck W. (1987), *The uncertainties of management in the management of uncertainty*, in *Work, employment and society*, vol. 1, n. 3, pp. 281-308.
- Streeck W. (2001), *International Competition, supranational integration, national solidarity. The emerging constitution of «Social Europe»*, in M. Kohli, M. Novak (a cura di), *Will Europe work? Integration, employment and the social order*, London, Routledge, pp. 21-34.
- Streeck W. (2008), *Industrial relations today. Reining in flexibility*, Cologne, M-pifg Working, paper 08/3.
- Streeck W. (2009), *Re-Forming capitalism*, Oxford, Oxford Up.
- Taibo C. (2013), *The Spanish Indignados. A movement with two souls*, in *European urban and regional studies*, vol. 20, n. 1, pp. 155-158.
- Tarì M., Vanni I. (2005), *On the life and deeds of San Precario, patron saint of precarious workers and lives*, in *FibreCulture Journal* 5, consultabile in [five.fibre-culturejournal.org/fcj-023-on-the-life-and-deeds-of-san-precario-patron-saint-of-precarious-workers-and-lives/](http://five.fibre-culturejournal.org/fcj-023-on-the-life-and-deeds-of-san-precario-patron-saint-of-precarious-workers-and-lives/).
- Taylor A.J. (1989), *Trade unions and politics. A comparative introduction*, Basingstoke, Macmillan.
- Timbeau X. (2012, a cura di), *La débâcle de l'austérité. Perspectives 2012-2013*, Paris, Ofce.
- Truger A., Will H. (2013), *Open to manipulation and pro-cyclical. A detailed analysis of Germany's «debt brake»*, in *Revue de l'Ofce*, vol. 127, pp. 155-188.

- Urban H.-J. (2014), *Zwischen defensive und revitalisierung*, in *Sozialismus*, n. 11, pp. 35-41.
- van Apeldoorn B. (2000), *Transnational class agency and European governance. The case of the European round table of industrialists*, in *New political economy*, vol. 5, n. 2, pp. 157-181.
- van den Abeele E. (2009), *The better regulation agenda. A «New Deal» in the building of Europe?*, Brussels, Etui Policy Brief 1/2009.
- Varoufakis Y. (2015), *How I became an erratic marxist*, in *The guardian*, 18 febbraio.
- Visser J. (2011), *Ictwss. Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts*, consultabile in [www.uva-aias.net/208](http://www.uva-aias.net/208).
- Wedderburn K.W. (Lord) (1995), *Labour law and freedom*, London, Lawrence and Wishart.
- Welz C., Vargas O., Broughton A., Van Gyes G., Szekér L., Curtarelli M., Fric K., Kerckhofs P., Diemu-Trémolières S. (2014), *Impact of the Crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, Dublin, Eurofound.
- Zucchetti M. (2013), *The Turin-Lyon high-speed rail opposition. The commons as an uncommon experience for Italy*, in *South Atlantic quarterly*, vol. 112, n. 2, pp. 388-395.

#### ABSTRACT

*In gran parte d'Europa, i diritti e le protezioni sociali conquistati nei decenni post-bellici sono stati gravemente erosi e ora ulteriormente minacciati dall'austerità neoliberista. Gli sforzi per resistergli sono stati finora ampiamente vani, ma un'efficace controffensiva è possibile? In questo articolo l'Autore delinea innanzitutto il ruolo dell'Ue quale elemento chiave per una rimercificazione del lavoro attraverso la sua crescente enfasi sulle libertà di mercato quale assoluta priorità, e sulla competitività come obiettivo politico centrale per i governi nazionali. L'Autore evidenzia come questo orientamento sia stato rafforzato dalla crisi economica, conducendo alla conseguente ricerca dell'austerità, con l'imposizione della nuova governance economica. Passa poi in rassegna alcune forme di protesta e opposizione, sia a livello sindacale sia di iniziative dei «nuovi» movimenti sociali. Suggerisce quindi un'attenta valutazione del loro successo e del loro fallimento. Infine sostiene che un'efficace articolazione delle diverse forme di resistenza – transnazionali e fra differenti attori – sia essenziale al fine di arginare l'egemonia neoliberale.*

AUSTERITARIANISM IN EUROPE: WHAT OPTIONS FOR RESISTANCE?

*In much of Europe, the social rights and social protections won in the post-war decades have been seriously eroded, and are further threatened by neoliberal austerity. Efforts to resist have been largely unsuccessful; but is an effective fight-back possible? In this paper I first outline the role of the European Union as a key driver of the re-commodification of labour, through its growing emphasis on market «freedoms» as an overriding priority, and on «competitiveness» as the central policy objective for national governments. I discuss how this orientation has been reinforced by the economic crisis, and the ensuing pursuit of austerity and the imposition of «new economic governance». I then survey various forms of protest and opposition: both trade union action and the initiatives of «new» social movements. I suggest that a nuanced evaluation of their success and failure is necessary. In conclusion I argue that an effective articulation of different forms of resistance – cross-nationally and between different actors – is essential in order to stem the neoliberal hegemony.*



## Il potere delle coalizioni sociali fra sindacati e comunità

*Amanda Tattersall\**

### 1. Premessa

I sindacati di ogni parte del mondo sono in lotta da decenni. Nelle economie anglofone più avanzate, abbiamo assistito all'aumento del potere del capitale e della sua influenza sui governi. Dalla metà degli anni novanta, i sindacati si sono trovati a fare i conti con un calo delle iscrizioni, un indebolimento della loro influenza politica, ed esiti sempre più insoddisfacenti della contrattazione collettiva.

Ciò ha creato sufficienti difficoltà e molte organizzazioni sindacali nazionali hanno avviato un dibattito interno per affrontare la necessità di adottare ampie strategie di rilancio<sup>1</sup>. Dette strategie tentavano di distaccarsi dal sindacalismo «aziendale» o «di arbitrato», per costruire un «sindacalismo dei movimenti sociali» che consentisse ai sindacati di ricostruire la propria sfera di influenza. Molti sindacati hanno sperimentato una vasta gamma di strategie. Una di queste è la costruzione di coalizioni con le realtà del sociale.

\* Amanda Tattersall è fondatrice e Director of strategy della Sidney Alliance e honorary associate school di Geosciences presso l'Università di Sydney.

La versione originale dell'articolo è stata pubblicata in *Renewal*, vol. 19, n. 1, 2011.

<sup>1</sup> Il documento politico del 2008 dell'Australian council of trade unions (Actu), dal titolo *Union organising and working for a fairer Australia* invitava i sindacati a «costruire coalizioni con le comunità locali e religiose», a partire da un decennio di sostegno agli interventi di radicamento locale (Actu, 1999 e 2008). Analogamente, nel 1996 il programma per le «città sindacali» dell'American federation of Labor-Congress of industrial organizations (Afl-Cio), includeva un appello alla costruzione di coalizioni sociali, rafforzato dalla dichiarazione d'intenti sulla missione dell'Afl-Cio del 2001 che invocava un «rafforzamento dei legami dei sindacati con i propri alleati». Parimenti, nel 2005 il Canadian Labour Congress (Clc) sosteneva che: «È importante proteggere i lavoratori e le loro famiglie là dove essi vivono, lavorando con alleati locali che condividono la nostra sensibilità» (Clc, 2005).

Non è una novità. Alcuni hanno familiarità con queste coalizioni. Altri le considerano una tecnica riesumata da antiche tradizioni sindacali, spesso trascurate. Le ragioni per lavorare all'interno di alleanze di questo tipo sono particolarmente forti all'inizio del ventunesimo secolo. I sindacati sono isolati e da soli non hanno più la forza sufficiente per affrontare il potere delle imprese nei luoghi di lavoro e sulla scena politica.

Oggi, la necessità e le potenzialità della costruzione di coalizioni sociali fra sindacati e realtà di base ci appaiono con chiarezza nel Regno Unito, dove la pressione dovuta ai massicci tagli al settore pubblico minaccia i posti di lavoro sindacalizzati ed anche il sistema di servizi sociali da cui dipende la maggior parte dei lavoratori. I sindacati da soli non hanno la forza di affrontare queste minacce economiche e politiche. La costruzione di un consenso popolare richiede lo sviluppo di rapporti con altre organizzazioni della società civile.

Eppure, le coalizioni non sono una panacea. La mera esistenza di coalizioni fra sindacati e realtà del sociale non garantirà la vittoria. Se queste coalizioni possono aiutare i sindacati ad affrontare le difficoltà che hanno dinanzi, la sfida attuale è accrescere la loro forza.

Troppo spesso le coalizioni sociali si sono rivelate una mera trovata mediatica, l'occasione per apporre un lungo elenco di firme in coda a una lettera in sostegno a qualcosa, o viceversa contro qualcos'altro. La forza percepita di queste coalizioni è frequentemente ed erroneamente associata al numero di realtà che vi aderiscono. Questi rapporti si creano e si disfano in base agli argomenti del giorno, e le coalizioni non hanno altro scopo che dare visibilità ad un'istanza. Spesso c'è tensione fra le organizzazioni le divergenze. Le coalizioni risultano un mero allinearsi dei leader delle organizzazioni coinvolte. Esse non attivano, né tantomeno politicizzano o rafforzano le capacità di mobilitazione della base sindacale o delle organizzazioni sociali. A volte queste «raccolte di firme» conquistano apparenti successi, ma non sufficienti a trasformare il contesto politico ed economico in cui operano i sindacati.

Tuttavia, alcuni sindacati portano avanti pratiche di altro tipo nella costruzione di coalizioni sociali, che coinvolgono alcune iniziative segnate da un impegno a lungo termine nella costruzione di relazioni, con la gestione di interessi distinti e la creazione di istanze comuni. Dette coalizioni coinvolgono i leader e la base nella costruzione di strategie durature che vincono alcune battaglie e promuovono la propria agenda sociale.



*Power in coalition* (Tattersall, 2010) fa una panoramica della letteratura sulle coalizioni sociali dei sindacati<sup>2</sup> e documenta i tentativi ed i successi di tre coalizioni a lungo termine: la Public education coalition del Nuovo Galles del Sud, con base a Sydney<sup>3</sup>, in Australia; la Grassroots collaborative di Chicago, negli Stati Uniti<sup>4</sup>; e la Ontario health coalition, con base a Toronto, in Canada<sup>5</sup>. Il testo individua cinque principi che aiutano le coalizioni a cavalcare la sfida per conquistare obiettivi di cambiamento sociale, contribuendo al contempo a rafforzare le organizzazioni che vi partecipano.

## **2. I principi su cui si basa una coalizione forte**

### ***2.1. Meno uguale più***

Le coalizioni sono più efficaci quando vi fanno parte meno organizzazioni e vi è un minor numero di gruppi che prende le decisioni e condivide le risorse. Essere più grandi non è sempre la cosa migliore. Un'agenda più limitata rende più semplice l'attivazione di un impegno profondo di leader e attivisti. Un approccio basato sul concetto che «meno uguale più» aiuta ad evitare posizioni basate sul minimo comune denominatore, in cui le coalizioni rischiano di essere «più larghe di un chilometro e più superficiali di un centimetro» e tendenzialmente raggiungono un accordo solo su ciò contro cui sono schierate piuttosto che su ciò a cui sono favorevoli.

<sup>2</sup> Gli studiosi si sono occupati ampiamente di questo argomento negli Stati Uniti, in primo luogo attraverso un'ondata di pubblicazioni che descrivevano le caratteristiche essenziali di coalizioni che esercitavano le migliori pratiche. Primi fra questi troviamo il testo di Jeremy Brecher e Tim Costello del 1990, il lavoro di Bruce Nissen del 1995, e in seguito l'opera di David Reynolds del 2004. Alcune edizioni speciali di riviste scientifiche hanno riunito gli studiosi e gli esperti di coalizioni (Banks, 1992; Sneiderman, 1996; Reynolds, Ness, 2004). Sin dal 2000, gli studi sulle coalizioni sociali hanno allargato i propri orizzonti, mirando a classificare diverse tipologie di coalizioni (Frege, Heery, Turner, 2004; Obach, 2004; Tattersall, 2005), le coalizioni su istanze specifiche come le coalizioni per i salari minimi (Luce, 2004), le alleanze inusuali come quelle fra ambientalisti e sindacati (Rose, 2000; Obach, 2004), e lo sviluppo disomogeneo delle coalizioni nei diversi contesti nazionali (Frege, Heery, Turner, 2004; Turner, Cornfield, 2007; Greer, 2008).

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni si veda: [powerincoalition.com/2010/05/sydney-the-public-education-coalition/](http://powerincoalition.com/2010/05/sydney-the-public-education-coalition/).

<sup>4</sup> Per maggiori informazioni si veda: [www.thegrassrootscollaborative.org/](http://www.thegrassrootscollaborative.org/).

<sup>5</sup> Per maggiori informazioni si veda: [www.web.net/ohcl](http://www.web.net/ohcl).

Questa strategia è opposta alla tipica pratica di alleanze su cui si fondano le coalizioni del tipo «raccolta di firme». Ma nel caso dell'Ontario health coalition e della Chicago grassroots collaborative, solo quando le coalizioni hanno ristretto il numero di organizzazioni che ne facevano parte, sono riuscite a costruire la fiducia necessaria per continuare a lavorare insieme. Parimenti, a Sydney, una coalizione di due sole organizzazioni (il sindacato insegnanti e la federazione dei genitori) è riuscita a costruire un'inchiesta senza precedenti sulla pubblica istruzione, tenendo udienze in tutto lo stato, mobilitando i genitori e gli insegnanti in dozzine di comunità locali, e infine vincendo 250 milioni di dollari per una riforma della pubblica istruzione che prevedeva una riduzione delle dimensioni delle classi per i bambini piccoli.

L'approccio «meno uguale più» richiede agli organizzatori delle coalizioni di essere strategici con «meno». È necessario individuare i partner che hanno la giusta miscela di potere, diversità, interessi e, potenzialmente, imprevedibilità. Con meno persone attorno al tavolo, c'è un incentivo a fare «di più» insieme – come costruire forti relazioni pubbliche in grado di accogliere gli interessi personali e dell'organizzazione. A Chicago, ciò ha preso la forma di riunioni informali a colazione, dove le persone hanno avuto modo di conoscersi per molti anni prima di iniziare una campagna insieme<sup>6</sup>.

## 2.2. I singoli contano

Nonostante le coalizioni vengano definite come un cartello di organizzazioni, le alleanze vivono o muoiono in base alla presenza o meno di una gestione efficace da parte dei dirigenti delle organizzazioni, dei promotori all'interno delle organizzazioni, e dei coordinatori e dello staff delle coalizioni. Le loro qualità più importanti sono l'abilità di costruire ponti fra organizzazioni di diverso tipo e di ideare e portare avanti campagne strategiche.

Le coalizioni sono più efficaci quando i leader partecipano direttamente al loro processo decisionale. A Sydney, la coalizione per la pubblica istruzione era caratterizzata da forte impegno e da un efficace processo decisionale perché era un tavolo di leader. A Toronto, lo staff a volte ha faticato a coinvolgere i sindacati. Una leadership forte è stata aiutata dagli attivisti di base che hanno contribuito a sviluppare e portare avanti le strategie della coalizione.

<sup>6</sup> Per saperne di più su questa innovazione: [powerincoalition.com/2010/09/doing-breakfast-with-the-grassroots-collaborative-in-chicago/](http://powerincoalition.com/2010/09/doing-breakfast-with-the-grassroots-collaborative-in-chicago/).

I coordinatori di ciascuna coalizione hanno rapporti organizzativi fra loro. Essi appianano le differenze fra le organizzazioni, e tentano di attenuare un peso eccessivamente ingombrante del sindacato quando questo si manifesta.

### ***2.3. Brandire i propri interessi con la «spada della giustizia»***

Le coalizioni hanno più successo quando lavorano su tematiche che nutrono gli interessi strategici diretti dei propri partner organizzativi e contemporaneamente si connettono a interessi pubblici o al bene comune. Gli interessi organizzativi propri di ciascuna realtà sono necessari, ma non sufficienti a costruire una coalizione forte. In Canada, la coalizione per la sanità pubblica si è spesa per connettersi con gli interessi diretti del sindacato. Al contempo, detti interessi hanno un impatto politico limitato. A Sydney, i media e la politica hanno liquidato la campagna degli insegnanti per il contratto sui salari, dipingendola come limitata agli interessi corporativi del sindacato.

Gli obiettivi della singola organizzazione si aprono a tematiche di interesse pubblico quando la coalizione è in grado di negoziare un beneficio comune a diverse organizzazioni. La Public education coalition del Nuovo Galles del Sud ha trovato un mutuo interesse nella rivendicazione di diminuire le dimensioni delle classi. Gli insegnanti chiedevano classi più piccole perché rendevano più gestibili i loro carichi di lavoro, e i genitori volevano ridurre le dimensioni delle classi per migliorare la qualità dell'educazione impartita ai propri figli.

La ricerca di aree di reciproco interesse può essere creativa. Ad esempio, a Chicago, una lotta contro un negozio Wal-Mart si è trasformata in una campagna per un decreto che riconoscesse un salario minimo ai venditori al dettaglio, che copriva lavoratori sindacalizzati e non, aiutando il sindacato e la coalizione a conquistare un consenso pubblico massiccio.

Le coalizioni sono anche le più adatte a spostare il clima politico, quando le loro istanze sono rivendicazioni declinate in termini positivi (come la nuova richiesta di avere classi di dimensioni diverse o di ottenere un salario minimo), piuttosto che rivendicazioni negative o «campagne contro» (come una campagna contro la privatizzazione degli ospedali).

### ***2.4. Esercitare il potere al momento giusto tramite un'attenta pianificazione***

Le coalizioni sociali efficaci hanno piani a lungo termine che definiscono la maniera in cui esse costruiranno e utilizzeranno la propria forza.

La coalizione per l'istruzione pubblica di Sydney ha creato un piano biennale che includeva un'inchiesta indipendente, con report pubblicati periodicamente durante la corsa verso le elezioni nello stato. Analogamente, la campagna di Chicago per il salario minimo è stata programmata nei tempi al fine di non far coincidere il decreto con le elezioni dei consiglieri locali, spostandolo di sei mesi. Una pianificazione rigorosa garantisce che le coalizioni possano esercitare una pressione politica piuttosto che dover solo reagire al ciclo mediatico.

### *2.5. Intervenire su più livelli*

La maggior parte delle rivendicazioni non può essere risolta a un unico livello. Il potere politico ed economico è stratificato – attraversando la dimensione locale, regionale, statale, nazionale e internazionale – e, per essere maggiormente efficaci, spesso le coalizioni devono agire su livelli multipli. Le coalizioni sono particolarmente capaci di agire su piani multipli quando coalizioni a livello cittadino o nazionale sostengono anche la creazione di coalizioni a livello locale o comunitario. Queste coalizioni locali possono agire insieme al loro livello più centralizzato per contribuire a rafforzarne lo sviluppo all'interno delle organizzazioni e a massimizzare l'influenza politica delle loro campagne.

L'Ontario health coalition ha costituito quaranta coalizioni in varie zone della provincia, al fine di portare avanti una campagna che ha raccolto centinaia di migliaia di petizioni e poi ha fatto circolare le proprie istanze in maniera coordinata in tutta la provincia. Le coalizioni a livello dei piccoli centri urbani erano gestite dalla base sindacale, dagli insegnanti in pensione e dagli attivisti locali, fornendo lo spazio affinché i responsabili organizzativi potessero costruire le proprie competenze e capacità di mobilitazione.

Ma le coalizioni articolate su più livelli devono essere gestite adeguatamente. C'è bisogno di un feedback reciproco e continuo fra i diversi livelli. Non si tratta semplicemente di mobilitare le persone a livello locale per portare avanti un'agenda statale o nazionale, ci vuole un controllo locale. In secondo luogo, le coalizioni sociali a livello locale devono godere di una relativa autonomia – per perseguire rivendicazioni locali in connessione con le richieste portate avanti sul piano nazionale o statale.

### 3. Cosa possono significare le coalizioni sociali per i sindacati?

Che le coalizioni sociali possano rafforzare le organizzazioni rappresenta una promessa di particolare rilievo per i sindacati. Le coalizioni possono fornire gli strumenti per riattivare la capacità dei sindacati di esercitare un'influenza politica e un controllo sulle pratiche del lavoro. Analogamente, i rapporti con la società civile possono realizzare un'inversione di tendenza rispetto all'isolamento sociale dei sindacati e ridisegnarne le capacità di radicamento. Così facendo, le coalizioni possono essere una risorsa per rivitalizzare i sindacati.

È fondamentale tenere a mente che i sindacati hanno maggiore probabilità di ottenere il cambiamento sociale e di rafforzare le proprie capacità di radicamento quando lavorano all'interno di coalizioni sociali a lungo termine e basate su un principio di reciprocità dal punto di vista della pianificazione e realizzazione degli obiettivi. Negli studi di caso di *power in coalition*, i sindacati avevano conquistato più potere lavorando all'interno di una coalizione quando essi godevano di un minor controllo diretto sulla coalizione stessa. Di conseguenza, per la coalizione di Sydney sull'istruzione pubblica è stata l'inchiesta sul sistema della pubblica istruzione e non la campagna sui salari a ottenere un maggior impatto politico sul governo; analogamente è stata la Chicago living wage coalition e non la campagna No-Wal-Mart a interloquire in maniera più incisiva con i lavoratori del settore alimentare e commerciale di Chicago.

Questa scoperta va contro gran parte del senso comune in materia di coalizioni. L'idea diffusa tradizionalmente all'interno dei sindacati è che le coalizioni siano un sostegno integrativo agli obiettivi del sindacato e che le organizzazioni della società civile siano un ingrediente aggiuntivo del potere e delle strategie dei sindacati. Questo approccio vede i rapporti con le organizzazioni di base come un gioco a somma zero, in cui lo scopo della coalizione è fornire potere ai sindacati tramite un trasferimento di risorse dalle esperienze del sociale ai sindacati stessi. Ci sono esempi di rapporti strumentali di questo genere nei casi di studio del libro. Le organizzazioni di base hanno aiutato i sindacati a mobilitare la partecipazione alle manifestazioni di Chicago, a portare avanti iniziative mediatiche e a fare *lobbying* a Sydney, e a sensibilizzare l'opinione pubblica a Toronto. Tuttavia, questo genere di sostegno strumentale, impallidisce in confronto al profondo scambio di poteri che si determina quando i rapporti e gli obiettivi della campagna sono costruiti secondo un approccio più reciproco.

Una modalità più efficace per i sindacati di organizzarsi all'interno di coalizioni è lavorare per costruire rapporti «a somma positiva». È qui che le organizzazioni di base costruiscono «potere con» i sindacati (Kreisberg, 1992; Chambers, 2003). In contrasto con l'approccio per cui le esperienze sociali forniscono un sostegno agli obiettivi dei sindacati, le coalizioni a somma positiva consentono ai sindacati e alle organizzazioni del sociale di intagliare congiuntamente istanze e campagne funzionali a una crescita reciproca, pur venendo contemporaneamente incontro agli interessi diretti di ciascuna realtà coinvolta. Abbiamo verificato che quando le coalizioni operano in maniera tale da generare reciprocità dei processi decisionali e mutualismo di interessi, aumentano le probabilità che esse condividano poteri, risorse e competenze sulla lunga distanza.

Le coalizioni transnazionali per dare «potere a», o quelle che Carola Frege, Ed Heery e Lowell Turner descrivono come «coalizioni fra avanguardie» (Frege, Heery, Turner, 2004), si rompono facilmente. Esse possono consentire a un sindacato di ottenere un sostegno a breve termine da parte di un'organizzazione locale, ma questo supporto ha poche probabilità di durare perché manca la motivazione a tenere in vita la relazione. Le organizzazioni non sono tenute a condividere poteri, hanno bisogno di una ragione che le spinga a farlo. Quando un sindacato coltiva un rapporto con un'organizzazione di base fondato sugli interessi diretti di quella organizzazione, essa è maggiormente portata a rafforzare il proprio impegno a unire le forze.

Le coalizioni a somma positiva fra sindacati e realtà del sociale forniscono molti punti di forza ai sindacati.

In primo luogo, le coalizioni che hanno scopi, valori e istanze (priorità comuni) reciproci aiutano i sindacati a sviluppare una visione più ampia e dunque a costruire il proprio agire politico. Questo si sviluppa quando una coalizione aiuta un sindacato a costruire un'agenda politica articolando gli interessi del suo corpo iscritti in quanto interessi sociali (la «spada della giustizia») o quando la partecipazione a una coalizione aiuta un sindacato a politicizzare i propri iscritti. Il potere della New south wales teachers' federation (Nswtf, la Federazione degli insegnanti del Nuovo Galles del Sud) è stato rafforzato dalla coalizione per la pubblica istruzione e in particolare dall'inchiesta sulla pubblica istruzione. La coalizione ha incrementato la sfera di influenza politica di rivendicazioni sindacali quali le dimensioni delle classi e lo stipendio degli insegnanti. Ha attivato iscritti al sindacato che non avevano precedentemente preso parte ad attività sindacali ma che

erano inclini ad agire attorno a tematiche rilevanti per la loro identità professionale. Questa comprensione più ampia degli scopi del sindacato ha aiutato la Nswtf a costruire rapporti con i genitori e i presidi.

In secondo luogo, quando una coalizione ha rapporti e strutture forti sul piano organizzativo, i sindacati conquistano legittimità pubblica e maggiore potere derivanti dalla condivisione delle risorse. Ad esempio, a Chicago, i forti rapporti di collaborazione hanno consentito alla campagna per il salario minimo di sfruttare il potere di *lobbying* del sindacato, la campagna sul campo di Acorn, e il lavoro di pianificazione strategica della coalizione nel suo insieme. I rapporti aperti e basati sulla fiducia reciproca che caratterizzavano la coalizione hanno prodotto un clima in cui le organizzazioni erano disposte a condividere poteri. Di conseguenza, le risorse collettive sono state particolarmente benefiche per il sindacato, per la ragione specifica che il lavoro della Collaborative rientrava nei suoi interessi strategici. Lo United food and commercial workers (Ufcw, il Sindacato unito dei lavoratori del settore del commercio e della ristorazione) era direttamente coinvolto dalla tematica dei salari minimi, e il Service employees international union (Seiu, il Sindacato internazionale dei lavoratori dei servizi) era direttamente interessato alla costruzione di una maggiore influenza politica all'interno della città.

In terzo luogo, una coalizione sociale che opera a livello locale oltre che su un piano più centrale (come cittadino o nazionale) può fornire ai sindacati l'opportunità di aumentare le capacità di azione di leader e iscritti. Ad esempio, l'Ontario health coalition ha impegnato sindacati come il Canadian union of public employees (Cupe, il Sindacato canadese dei dipendenti pubblici) in strategie inusuali di mobilitazione quali sondaggi, tour a livello provinciale e plebisciti. Queste campagne hanno avuto successo perché rompevano lo schema tradizionale di risposta sindacale alle minacce politiche, che è l'organizzazione di manifestazioni di protesta. I partner locali della coalizione fornivano un bacino di utenza per catalizzare nuove forme di partecipazione degli iscritti che hanno trasmesso competenze durature ai delegati sindacali e agli iscritti che vi hanno preso parte. Il sindacato è stato capace di trarre vantaggio da questa opportunità di mobilitazione multiforme perché si trattava di un'organizzazione anch'essa multiforme con realtà locali che esprimevano la coalizione per la sanità sul piano locale, nelle varie zone della provincia.

Queste tre tipologie di potere sindacale rappresentano tre modalità in cui i sindacati possono assumere la sfida posta da Allan Flanders (1970) e bran-

dire una «spada della giustizia». Flanders sosteneva che i sindacati avevano una possibilità di scelta fra occuparsi dei propri interessi corporativi o agire con la spada della giustizia. Io propongo il superamento di questa dicotomia. L'esperienza suggerisce che le coalizioni sociali sono maggiormente efficaci quando questi due fattori si combinano, quando gli interessi del corpo iscritti coincidono con o si esprimono tramite la spada della giustizia.

Un sindacalismo forte, che connetta gli interessi diretti degli iscritti e la spada della giustizia, può svilupparsi in tre modi distinti. In primo luogo, i rapporti di mutuo scambio creano uno spazio per la legittimazione sociale offrendo un antidoto al dominio dei sindacati. Collegando gli interessi diretti del sindacato con quelli di altre organizzazioni, i sindacati possono allineare gli interessi del proprio corpo iscritti con il bene comune. Una collaborazione intensa apre un processo decisionale attorno agli interessi diretti del sindacato esponendoli al rigore del dibattito e del negoziato. In secondo luogo, un'agenda condivisa connette gli interessi più strettamente corporativi agli interessi sociali aprendo obiettivi di mobilitazione a una base più ampia e spingendo sostenitori esterni ai sindacati a promuovere determinate istanze. In terzo luogo le strategie innovative di mobilitazione diventano un antidoto a un repertorio di protesta prevedibile (come le manifestazioni), aggiungendo nuove attività che possono sorprendere la controparte ed esercitare nuove modalità di influenza. In questi tre modi, come sostiene Lowell Turner, le coalizioni sociali svolgono un ruolo centrale nel rilancio dei sindacati (Turner, 2001).

Chi fa parte delle coalizioni, e soprattutto gli organizzatori sindacali, prenderà decisioni in merito al tipo di potere sindacale che intende costruire. Si tratta di scelte strategiche. Il contesto e gli obiettivi danno forma alla maniera in cui le coalizioni definiscono le priorità e conseguono diverse forme di potere. Ma il principio centrale è che rapporti più reciproci e creativi rafforzano qualitativamente il tipo di influenza che i sindacati ottengono dalle coalizioni. Quando i sindacati lavorano all'interno di coalizioni che rafforzano simultaneamente la forza dei loro partner sociali, si verifica un'espansione cumulativa delle risorse nell'intera coalizione, e anche un aumento del potere dei sindacati.

Oltre al rinnovamento interno dei sindacati, possiamo verificare che le coalizioni sociali producono anche potere politico nell'interesse dei sindacati. Questo tipo di potere politico è differente dall'influenza esercitata dall'interno che viene associata all'affiliazione dei sindacati ai partiti laburisti. Le coalizioni sociali generano un esercizio apparentemente più a breve termine e



temporaneo di una forma di pressione politica, che si limita al muovere specifiche istanze e ordini del giorno, a differenza di un'influenza istituzionale duratura sull'insieme delle politiche adottate da un partito. Tuttavia, detta pressione ha effetti qualitativamente diversi sui governi rispetto al laburismo, giacché le coalizioni sono in grado di spostare le decisioni di una classe politica più ampia. Così, in Canada, la campagna *Save Medicare* ha spostato il Partito liberale, e in Australia la coalizione per la pubblica istruzione ha raccolto il sostegno dell'opposizione conservatrice oltre che dell'Australian labor party (Alp). Oltre la strategia tradizionale di rapporti sindacato-partito e dei partiti laburisti, le coalizioni potenzialmente possono fornire una fonte integrativa di potere politico ai sindacati. Inoltre, quando le strategie delle coalizioni vengono usate di concerto alle relazioni sindacato-partito, esse possono servire a rafforzare le suddette relazioni. Ad esempio, a Chicago il sistema tradizionale di *lobbying* è stato affiancato a un'azione diretta nelle circoscrizioni, determinando una maggiore probabilità che i consiglieri locali del partito democratico sostenessero le politiche di riforma della coalizione.

#### **4. Conclusioni**

Il successo delle coalizioni sociali copre un vasto raggio ma è complesso. Avendo individuato alcuni principi chiave che producono relazioni efficaci sul lungo periodo, i limiti del contesto politico e nazionale spesso costringono gli organizzatori delle coalizioni sociali a strategie di baratto, ad esempio sacrificando il desiderio di rinnovare le proprie forze organizzative interne per ottenere meri risultati di cambiamento sociale.

Eppure, resta possibile per i responsabili delle coalizioni sociali mitigare alcune di queste tensioni. Le coalizioni possono imparare dalle esperienze altrui, e decisamente anche dai principi che rendono forte una coalizione. Nei casi di studio affrontati nel mio libro (2010) ci si imbatte continuamente nei tentativi degli organizzatori delle coalizioni sociali di sviluppare nuove strategie in risposta a contesti ostili. Per i sindacati, i principi finalizzati a creare coalizioni forti e a somma positiva sono vitali. Quando si creano coalizioni di questo genere, i sindacati hanno maggiori possibilità di rafforzare la propria rete di relazioni, la propria agenda, e le proprie capacità di mobilitazione, mentre ricostruiscono parallelamente il proprio potere politico.

*[Traduzione a cura di Marta Gilmore]*

## Riferimenti bibliografici

- Actu (1999), *Unions@work*, Melbourne, Actu.
- Actu (2008), *Unions organising and working for a fairer Australia*, Melbourne, Actu.
- Afl-Cio (2001), *Afl-Cio 24th biennial convention. Executive council report*, Washington Dc, Afl-Cio.
- Banks A. (1992), *The power and promise of community unionism*, in *Labor research review*, n. 18, pp. 16-31.
- Brecher J., Costello T. (1990), *Building bridges. The emerging grassroots coalition of labor and community*, New York, Monthly Review Press.
- Chambers E. (2003), *Roots for radicals: organising for power, action and justice*, New York, Continuum.
- Clc (2005), *Labour in the community. Report to 24th Clc constitutional convention*, Ottawa, Committee report document n. 2 presented to Canadian labour congress convention, 13-17 june.
- Flanders A. (1970), *Management and unions. The theory and reform of industrial relations*, London, Faber and Faber.
- Frege C., Heery E., Turner L. (2004), *The new solidarity? Trade union coalition-building in five countries*, in C. Frege, J. Kelly (a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalisation in a globalising economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 137-158.
- Greer I. (2008), *Social movement unionism and partnership in Germany. The case of Hamburg's hospitals*, in *Industrial relations*, vol. 47, n. 4, pp. 602-624.
- Kreisberg S. (1992), *Transforming power: domination, empowerment and education*, Albany, State University of New York Press.
- Luce S. (2004), *Fighting for a living wage*, Ithaca, Cornell University Press.
- Nissen B. (1995), *Fighting for jobs. Case studies of labor-community coalitions confronting plant closings*, Albany, State University of New York Press.
- Obach B. (2004), *Labor and the environment movement. The quest for common ground*, Cambridge (Ma), Mit Press.
- Reynolds D. (2004), *Partnering for change: unions and community groups build coalitions for economic justice*, Armonk, NY, M.E. Sharpe.
- Reynolds D., Ness I. (2004), *Labor builds regional power*, in *Working Usa*, vol. 8, n. 2, pp. 123-129.
- Rose F. (2000), *Coalitions across the class divide*, Ithaca, Cornell University Press.
- Sneiderman M. (1996), *Afl-Cio central labor councils. Organizing for social justice*, in *Labor research review*, n. 24, pp. 39-42.

- Tattersall A. (2005), *There is power in coalition. A framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power*, in *Labour and industry*, vol. 16, n. 3, p. 97-112.
- Tattersall A. (2010), *Power in coalition. Strategies for strong unions and social change*, Ithaca, Cornell University Press.
- Turner L., Hurd R.W. (2001), *Building social movement unionism. The transformation of the American labor movement*, in L. Turner, H.C. Katz, R.W. Hurd (a cura di), *Rekindling the movement: labor's quest for relevance in the 21st century*, Ithaca, Cornell University Press, pp. 9-26.
- Turner L., Cornfield D. (2007, a cura di), *Labor in the new urban battlegrounds. Local solidarity in a global economy*, Ithaca, Cornell University Press.

#### ABSTRACT

*In questo articolo a partire da tre concreti esempi di coalizioni tra sindacati e reti locali, (la Public education coalition del Nuovo Galles del Sud con base a Sydney in Australia, la Grassroots collaborative di Chicago negli Stati Uniti e la Ontario health coalition di Toronto in Canada) l'Autrice esamina le caratteristiche che rendono le coalizioni più forti, prestando attenzione in particolare ai seguenti fattori: a) il numero di realtà che vi aderiscono: meno estese sono le coalizioni e più riescono ad essere sostanziali e incisive; b) i contenuti delle alleanze: le coalizioni devono basarsi su interessi delle singole associazioni, ma allo stesso tempo devono essere in grado di andare oltre i singoli interessi particolari e aprirsi a temi più ampi; c) l'importanza della leadership; d) la centralizzazione delle campagne ma anche l'autonomia a livello locale, in modo da attuare le strategie più adatte a coinvolgere altre persone attivamente; e) la costruzione di coalizioni multilivello; f) una pianificazione attenta e a lungo termine.*

#### THE POWER OF UNION-COMMUNITY COALITIONS

*Based on three concrete examples (the Sydney-based Public education coalition in Australia, the Grassroots collaborative in Chicago and the Toronto-based Ontario health coalition in Canada), the Author examines the characteristics that make coalitions between unions and local networks stronger, paying particular attention to the following factors: a) the number of member organizations: the less extensive coalitions the more substantial and incisive; b) the contents of alliances: the coalitions should be based on the specific interests of the organizations, but at the same time must be able to go beyond the special interests and open up to broader issues; c) the importance of leadership; d) the level of centralization of the campaigns but also the autonomy at the local level, in order to implement the most appropriate strategies to actively involve other people; e) the building of multi-level coalitions; f) a careful and long term planning.*



## Sindacati e alleanze sociali

### Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15!»

Lisa Dorigatti\*

#### 1. La campagna «Fight for \$15!»

Una delle novità più interessanti del panorama sindacale contemporaneo degli ultimi anni è la campagna «Fight for \$15!» promossa dal sindacato americano del settore dei servizi Service employees international union (Seiu) per promuovere migliori condizioni di lavoro e l'organizzazione sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici impiegate nelle catene di fast-food. La campagna, i cui elementi rivendicativi centrali sono l'aumento del salario minimo legale a \$15 e il diritto dei lavoratori di organizzarsi sindacalmente, è stata caratterizzata da diverse ondate di scioperi e manifestazioni che hanno visto coinvolte diverse migliaia di lavoratori e lavoratrici. Iniziata nel 2012 a New York con una prima giornata di azione, si è progressivamente estesa a numerose altre città americane e ha coinvolto diverse altre migliaia di lavoratrici e lavoratori di altri settori *low-wage* (a basso salario), dai dipendenti delle grandi catene del commercio come Walmart, alle lavoratrici delle case di riposo e della sanità privata, fino ai collaboratori precari delle università. Diverse giornate di azione hanno avuto luogo negli anni a seguire, coinvolgendo un numero sempre maggiore di città. Nella più recente giornata di mobilitazione, il 15 aprile di quest'anno, si è vista la partecipazione di circa sessantamila lavoratori in oltre duecento città americane, in quella che è stata definita la più grande protesta dei *low-wage workers* (i lavoratori a basso salario) della storia americana. La campagna agisce attraverso giornate di mobilitazione che coniugano lo sciopero di alcuni (anche se, come evidenziato da tutti gli osservatori, non moltissimi) lavoratori e manifestazioni di supporto da parte di altri lavoratori, sindacalisti, comunità locali, spesso nella forma di picchetti davanti alle filiali delle catene di fast-food.

\* Lisa Dorigatti è assegnista di ricerca presso il dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

Elemento interessante di questa campagna non è solamente che lavoratori inseriti in contesti produttivi caratterizzati da un'estrema frammentazione si stiano organizzando per migliorare le proprie condizioni di lavoro, ma che lo stiano facendo con successo. Nonostante, infatti, le iniziative non abbiano avuto un impatto diretto sui datori di lavoro (anche se diverse imprese, fra cui Gap, Walmart e lo stesso McDonald's hanno annunciato aumenti), la campagna ha spinto numerose amministrazioni locali ad aumentare il livello dei salari minimi cittadini al di sopra del minimo federale fissato a \$7,25 (Tung *et al.*, 2015). Dal 2012, ossia da quando la campagna «Fight for \$15!» è iniziata, è stata approvata una serie di ordinanze a livello municipale per aumentare i salari minimi (si veda la tabella 1). Alcune di esse, fra cui le ordinanze delle città di Sea-Tac, Seattle, San Francisco, Emeryville e Los Angeles, raggiungono o superano i \$15 l'ora, mentre le altre costituiscono comunque aumenti significativi rispetto al livello federale. Inoltre, nuove proposte in questo senso sono al momento in discussione a Sacramento, New York, Washington e diverse altre città (National employment law project, 2015).

*Tab. 1 – Ordinanze sul salario minimo nelle città americane*

APPROVATE NEL 2013	
BERNALILLO COUNTY (NEW MEXICO)	\$8,65
WASHINGTON DC	\$11,50 (DAL 2016)
MONTGOMERY COUNTY (MARYLAND)	\$11,50 (DAL 2017)
PRINCE GEORGE'S COUNTY (MARYLAND)	\$11,50 (DAL 2017)
SEA-TAC (WASHINGTON)	\$15,24
APPROVATE NEL 2014	
LAS CRUCES (NEW MEXICO)	\$10,10 (DAL 2019)
SANTA FE COUNTY (NEW MEXICO)	\$10,84
MOUNTAIN VIEW (CALIFORNIA)	\$10,30 (DAL LUGLIO 2015)
SUNNYVALE (CALIFORNIA)	\$10,30
SAN DIEGO (CALIFORNIA)	\$11,50 (DAL 2017)
OAKLAND (CALIFORNIA)	\$12,25
BERKELEY (CALIFORNIA)	\$12,53 (DAL 2016)

Tab. 1 – segue

APPROVATE NEL 2014	
RICHMOND (CALIFORNIA)	\$13,00 (DAL 2018)
LOUISVILLE (KENTUCKY)	\$9,00 (DAL 2017)
CHICAGO (ILLINOIS)	\$13,00 (DAL 2019)
SAN FRANCISCO (CALIFORNIA)	\$15,00 (DAL 2018)
SEATTLE (WASHINGTON)	\$15,00 (DAL 2018-21)
APPROVATE NEL 2015	
EMERYVILLE (CALIFORNIA)	\$16,00 (DAL 2019)
LOS ANGELES (CALIFORNIA)	\$15,00 (DAL 2020-21)
INIZIATIVE IN DISCUSSIONE	
TACOMA (WASHINGTON)	\$15,00
OLYMPIA (WASHINGTON)	\$15,00
DAVIS (CALIFORNIA)	\$15,00
SACRAMENTO (CALIFORNIA)	\$15,00
LEXINGTON (KENTUCKY)	\$10,10 (DAL 2017)
ST. LOUIS (MISSOURI)	\$15,00 (DAL 2020)
KANSAS CITY (MISSOURI)	N/A
BIRMINGHAM (ALABAMA)	\$10,10
WASHINGTON DC	\$15,00 (DAL 2020)
NEW YORK	\$15,00 (DAL 2019)
PORTLAND (MAINE)	\$15,00

Fonte: National employment law project, 2015.

Iniziative specifiche hanno poi riguardato singoli gruppi di lavoratori. Nel giugno di quest'anno, il governatore del Massachusetts ha firmato un accordo con la sezione locale di Seiu (la *local* 1199) per aumentare il salario d'ingresso delle lavoratrici a domicilio della sanità a \$15 l'ora (Johnston, 2015). A New York, invece, la commissione sui salari convocata dal governatore Andrew Cuomo ha espresso approvazione per l'ipotesi di aumentare a \$15 l'ora

la retribuzione dei lavoratori dei fast-food dello Stato. I dettagli del processo di implementazione della decisione non sono, però, al momento ancora stati definiti (Eisenstein, 2015). Nell'aprile 2014 lo stesso presidente Obama ha proposto un'iniziativa legislativa (bocciata però in Senato dai repubblicani) per aumentare il salario minimo federale a \$10.10. Recentemente la campagna ha ricevuto il supporto della candidata democratica alla presidenza Hillary Clinton, che ha affermato che: «Tutti voi non dovrete dover manifestare nelle strade per avere un salario dignitoso, ma noi vi ringraziamo perché voi state manifestando per avere un salario dignitoso. Noi abbiamo bisogno di voi lì fuori che conducete la lotta contro quelli che vorrebbero strappare il diritto degli americani a organizzarsi, alla contrattazione collettiva e a una giusta retribuzione» (De Pillis, 2015). Inoltre, la campagna sembra essere riuscita ad avere il supporto della maggioranza dell'opinione pubblica. Secondo un sondaggio commissionato dal National employment law project, infatti, oltre il 70 per cento degli americani è a favore di un innalzamento del salario minimo a \$12,50 (Hirsch, 2015) e recentemente il *New York Times* ha paragonato la campagna a un nuovo movimento per i diritti civili. Sembra, quindi, che il successo maggiore di «Fight for \$15!» sia stato quello di riuscire a impattare fortemente sul discorso pubblico sulle retribuzioni, inquadrandolo come parte di quella discussione sulle diseguaglianze che, come vedremo, è diventato un tema sempre più rilevante negli Stati Uniti.

## 2. Strategie sindacali in contesti di debolezza?

Il fatto che questa fetta del mondo del lavoro, caratterizzata da un'estrema debolezza e frammentazione, si stia organizzando e stia facendo sentire la propria voce, peraltro con successo, è già di per sé un elemento di enorme interesse. Ci sono, però, altri due elementi che sembrano particolarmente importanti all'interno di questa campagna. Il primo è che «Fight for \$15!» si è basata fortemente sulla costruzione di coalizioni fra organizzazioni sindacali e organizzazioni delle comunità locali. Anzi, si può dire che il sindacato ha in questo caso «appaltato» all'esterno la conduzione della campagna. Nonostante, infatti, essa sia stata promossa e finanziata dal sindacato dei Seiu, come parte del *focus* sull'organizzazione dei servizi a bassi salari che ha caratterizzato l'agenda dell'organizzazione già a partire dalla famosa campagna *Justice for janitors* iniziata negli anni ottanta, l'intervento di Seiu non è



stato diretto. Esso ha avuto luogo in cooperazione e attraverso la costruzione e il finanziamento di strutture non sindacali sul modello dei *workers centres*<sup>1</sup>. Organizzazioni delle comunità locali, come New York communities for change (Comunità di New York per il cambiamento), hanno, infatti, costituito la spina dorsale della campagna, costruendo quei contatti e quelle relazioni con i lavoratori che poi hanno dato il via agli scioperi e alle manifestazioni (Gupta, 2013). Queste iniziative sono a loro volta state portate avanti da gruppi locali non sindacali, come Fast food forward a New York, Fight for \$15! a Chicago, Raise the wage a Los Angeles.

In secondo luogo, la campagna ha chiaramente privilegiato la dimensione politica a quella contrattuale. Infatti, nonostante la campagna abbia avuto come elemento prioritario l'organizzazione sindacale del settore e come strumento di azione anche lo sciopero, è stata soprattutto una campagna di mobilitazione dell'opinione pubblica per ottenere cambiamenti legislativi dalle amministrazioni locali. Come è stato evidenziato in un articolo apparso su *The Washington Post*, «l'efficacia della campagna si è basata più sulle *public relations*, che sulla coercizione economica» (De Pillis, 2014).

Entrambi questi elementi, la costruzione di coalizioni e la predominanza accordata alla dimensione politica su quella contrattuale, fanno riferimento alla debolezza del movimento sindacale in quel contesto nazionale e settoriale. Nel caso della campagna «Fight for \$15!», infatti, la scelta di procedere attraverso la costruzione di alleanze è fortemente legata agli ostacoli che il sistema delle relazioni industriali americane pone all'organizzazione dei lavoratori. Secondo il National labor relations act (Nlra, la legge che regola la presenza sindacale e la contrattazione negli Stati Uniti), per potersi iscrivere al sindacato il sindacato stesso deve essere riconosciuto come «agente contrattuale» nel luogo di lavoro. Il meccanismo previsto dal Nlra è, però, estremamente lungo e farraginoso<sup>2</sup>, fortemente a rischio di fallire dal momento

<sup>1</sup> Secondo la studiosa americana Janice Fine che per prima ha studiato queste organizzazioni, i *workers centres* sono organizzazioni basate sulla comunità e gestite dalle comunità migranti, che costruiscono una combinazione di servizi, *advocacy* e auto-organizzazione per supportare i lavoratori a basso reddito (Fine, 2005: p. 155).

<sup>2</sup> In primo luogo il sindacato deve presentare una petizione di riconoscimento, votata da almeno il 30 per cento dei lavoratori dell'azienda. Dopo di che la maggioranza di questi ultimi si dovrà esprimere in una votazione a scrutinio segreto da svolgersi nel luogo di lavoro a favore della costituzione di un'unità sindacale. Nel lasso di tempo che intercorre fra la presentazione della petizione e l'elezione, il datore di lavoro ha la possibilità di fare campagna contro il sindacato.

che può essere influenzato dalle pressioni e dalle minacce dei datori di lavoro. In un contesto come quello dei fast-food, caratterizzato da strutture produttive estremamente frammentate, sottostare a quelle regole significa, al momento, fallire. La scelta di Seiu ha quindi l'obiettivo di bypassare questo meccanismo. Tuttavia, questa scelta non è legata solo a questo contesto, ma fa parte di una più ampia riflessione strategica del movimento sindacale americano, che ha avuto un posto importante anche nel recente congresso della centrale sindacale Afl-Cio. Nella discussione congressuale (e nelle parole di Richard Trumka, il presidente dell'Afl-Cio) è stato evidenziato come le leggi che regolano il riconoscimento sindacale sono state rese così inefficaci che il movimento sindacale deve inventarsi nuove strade per tutelare gli interessi dei lavoratori. Un elemento in particolare riguarda la possibilità dei lavoratori di organizzarsi collettivamente senza dover necessariamente essere riconosciuti come «agenti contrattuali» e, quindi, senza dover passare attraverso il complicato meccanismo di elezione. In questo senso, Trumka ha evidenziato la necessità per il movimento sindacale di costruire alleanze con altri soggetti. La risoluzione numero 5 del Congresso Afl-Cio sostiene, infatti, che «l'Afl-Cio e i sindacati affiliati devono rafforzare le proprie relazioni con i *workers centres* e altre organizzazioni emergenti che fungono da difensori dei lavoratori in settori non coperti da contratti collettivi, dove i lavoratori non sono iscritti e rappresentati dal sindacato, con lo scopo di rafforzare lo scopo comune di espandere il movimento dei lavoratori e migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro» (Afl-Cio, 2013).

Allo stesso modo, la scelta di privilegiare la dimensione politica su quella contrattuale, andando a costruire pressione sulle amministrazioni locali perché promuovessero un aumento dei salari minimi per legge anziché contrattare direttamente con le aziende, dipende dalla debolezza dei lavoratori e delle loro organizzazioni nel settore. La frammentazione delle strutture produttive che caratterizza il settore, dove i lavoratori sono impiegati in centinaia di piccoli negozi in franchising, rende estremamente difficile la loro organizzazione e la contrattazione con i singoli datori di lavoro e, quindi, un'azione basata sulla struttura classica delle relazioni industriali, dal momento che il potere di questi lavoratori sui singoli datori di lavoro è, quindi, minimo. A fronte di queste difficoltà, lo sforzo di Seiu e delle altre organizzazioni che hanno portato avanti la campagna è stato diretto a mobilitare i lavoratori per attirare l'attenzione dell'opinione pubblica su temi economici di più ampia portata, fra cui le crescenti diseguaglianze presenti nella società

americana e l'impossibilità di vivere con il salario minimo. Ciò che ha caratterizzato la campagna è stata, infatti, l'enfasi sul tema delle disuguaglianze, un tema che, a partire dalla crisi, risuona fortemente nell'opinione pubblica americana, come ha dimostrato anche il recente successo del volume di Piketty *Il capitale nel XXI secolo*. In questo senso, alla base del successo della campagna sta la capacità di sfruttare quello che Chun ha definito come il potere simbolico dei lavoratori, ossia, utilizzando Bourdieu, «il potere di imporre la visione legittima del mondo sociale [...] e la direzione verso cui esso sta muovendo o dovrebbe muovere» (Bourdieu, 2000: p. 185, cit. in Chun, 2009: p. 4). Se si leggono i titoli degli articoli di giornale che raccontano la campagna è evidente come gli organizzatori siano stati in grado di costruire attorno a «Fight for \$15!» l'idea che migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dei *fast-food* faccia parte di un percorso di messa in discussione di un intero sistema economico che ha prodotto molti effetti negativi per la maggior parte del mondo del lavoro (De Pillis, 2014; Gresham, 2015). I lavoratori e le lavoratrici dei *fast-food*, infatti, fanno parte di quell'esercito di *low-wage workers*, di lavoratori a bassi salari, che costituisce il 25 per cento degli occupati americani. Il settore dei *fast-food*, infatti, è caratterizzato da salari molto bassi (secondo uno studio dell'università di Berkley, il salario mediano del settore è \$8.69 all'ora), dall'assenza di *benefits* (quali la copertura sanitaria) e da una significativa quota di occupati part-time, generalmente involontari, che determina una paga settimanale molto inferiore alle necessità di sopravvivenza. Spesso, infatti, le lavoratrici e i lavoratori di questi settori devono ricorrere all'assistenza pubblica per riuscire a sopravvivere (Allegretto *et al.*, 2013). La forza della campagna è stata quella di essere presentata come parte di un movimento più ampio per la giustizia sociale e di essere percepita come un «movimento popolare in grado finalmente di passare all'offensiva contro il potere delle grandi *corporations*» (Gupta, 2013).

Non è una sottolineatura nuova quella che vede le coalizioni sociali e la prevalenza della dimensione politica come strategie più probabili (e in un certo modo più efficaci) nel momento in cui le organizzazioni sindacali si trovino in un contesto politico/istituzionale particolarmente ostile o stiano cercando di organizzare gruppi di lavoratori con scarso potere strutturale (ossia deboli sul mercato del lavoro) od organizzativo (per cui, ad esempio, l'organizzazione collettiva è più difficile). Molta letteratura ha, infatti, sottolineato come questo tipo di azione consenta alle organizzazioni sindacali

di supplire alla diminuzione di risorse in altri ambiti (Baccaro *et al.*, 2003; Frege, Kelly, 2004; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Secondo Frege, Heery, Turner (2004), infatti, la costruzione di coalizioni con partner esterni consente ai sindacati di accedere a una serie di risorse e di opportunità. Gli autori identificano cinque tipi di risorse che i sindacati possono ottenere da alleanze con altre organizzazioni o gruppi. Il primo riguarda risorse finanziarie e materiali. Come hanno notato Gumbrell-McCormick e Hyman (2013), tuttavia, nonostante sia un elemento che ha avuto luogo in passato (si pensi ai casi in cui le comunità locali offrono supporto agli scioperanti), la maggior parte delle alleanze avviene oggi con soggetti meno dotati di questo tipo di risorse rispetto alle organizzazioni sindacali meno ben dotate. In secondo luogo, i partner possono garantire l'accesso a nuovi gruppi di lavoratori. È un elemento, questo, che è stato spesso evidenziato nelle campagne di sindacalizzazione di gruppi non organizzati in precedenza (o debolmente organizzati) di lavoratori, come lavoratori appartenenti a specifiche minoranze; campagne nelle quali le organizzazioni sindacali si sono appoggiate ad associazioni di migranti o chiese locali per avere accesso a gruppi con cui altrimenti sarebbero difficilmente venuti in contatto (Milkman, 2006; Holgate, 2013). Il terzo tipo di risorse è la possibilità di attingere alle competenze specialistiche di queste organizzazioni, ad esempio sui temi dell'ambiente o dello sviluppo, ma anche nella capacità di reclutamento. In quarto luogo, le coalizioni possono essere una fonte di legittimazione per le campagne sindacali: lavorare con organizzazioni delle comunità, organizzazioni religiose od organizzazioni non governative può rafforzare le rivendicazioni sindacali e mostrarne l'interesse generale. Infine, le alleanze possono rafforzare la capacità di mobilitazione dei sindacati, soprattutto quando si lavora con gruppi che hanno una forte base di attivisti (Frege, Heery, Turner, 2004).

Il contributo importante di questa letteratura è l'aver evidenziato come nei casi in cui le organizzazioni sindacali riescano ad attingere ad altre risorse di potere (fra cui una stabile struttura organizzativa e una capacità di mobilitazione nei luoghi di lavoro o il riconoscimento e la capacità di influenzare le istituzioni pubbliche), sia, invece, meno probabile che esse cerchino di dar vita a coalizioni sociali. Questo perché tali coalizioni sono comunque difficili da sostenere, dal momento che coinvolgono attori che possono avere modalità di azione e agende differenti (Holgate, 2013).

Inoltre, il contesto influenza anche il tipo di coalizione.

### 3. Il caso italiano

C'è qualcosa, in questa discussione, di potenzialmente utile per riflettere sullo stato di salute delle organizzazioni sindacali anche nel nostro paese? Negli ultimi anni, la letteratura internazionale ha (per certi versi anche in maniera eccessiva) evidenziato una scarsa propensione delle organizzazioni sindacali italiane a formare coalizioni (Frege, Heery, Turner, 2004; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). La spiegazione viene fatta risalire a due elementi. Da un lato, la mancanza di partner con cui costruire percorsi di azione comune e di alleanza. L'Italia mostra infatti un tessuto associativo più debole rispetto a quello americano e non presenta soggetti organizzati che agiscono sul terreno del lavoro. Dall'altro il fatto che, pur in un contesto di minore istituzionalizzazione rispetto ad altri paesi europei, «le organizzazioni sindacali godono di un livello piuttosto elevato di sicurezza istituzionale» (Frege, Heery, Turner, 2004: p. 153) e di riconoscimento da parte delle controparti, pubbliche e private, che si mostra in processi di coinvolgimento nella presa di decisioni politiche. Dato questo supporto, ci sarebbero meno incentivi per i sindacati a cercare alleanze con altri soggetti sociali, e l'intervento delle organizzazioni sindacali nella sfera politica avverrebbe attraverso i meccanismi di scambio politico e di *partnership* sociale, come avvenuto durante gli anni novanta (Baccaro *et al.*, 2003).

A chi scrive, questo pare solo in parte vero. Nel nostro paese c'è stata e tutt'ora c'è una ricca tradizione fra le organizzazioni sindacali italiane a rappresentare interessi più ampi rispetto a quelli dei lavoratori nei luoghi di lavoro e ad agire in sfere più ampie, come i diritti sociali, la politica internazionale e i temi della guerra e della pace, i diritti civili, l'antimafia. Per un lungo periodo (almeno fino agli anni settanta) sono state proprio le organizzazioni sindacali a occupare il grosso dello spazio politico rispetto a queste questioni e a farsi soggetti trainanti di queste rivendicazioni, spesso in alleanza con i partiti politici di riferimento, soprattutto a livello locale. L'emergere di nuovi temi e nuove istanze e di soggetti che se ne facevano portatori (i movimenti femministi, ambientalisti, per i diritti di gay e lesbiche) e il perdurare da parte delle organizzazioni sindacali di un approccio ampio al loro ruolo di rappresentanza ha fatto sì che esse entrassero in contatto e costruissero percorsi di collaborazione con soggetti esterni al movimento sindacale. Si pensi, ad esempio, al fatto che la Cgil ha creato in diverse città centri per la promozione dei diritti dei transessuali in cooperazione con il

movimento italiano per i diritti dei transessuali (Movimento identità transessuale) (Beccalli, Meardi, 2002: p. 129). Più recentemente, la Cgil è stata attiva nelle campagne per i diritti dei migranti e dei richiedenti asilo, assieme a diverse associazioni della società civile. Tuttavia, per quanto riguarda le tematiche più strettamente connesse alla sfera dei diritti sociali ed economici (la regolazione del lavoro *in primis*, ma anche temi più ampi quali l’abitazione, i trasporti e le politiche sociali più in generale) la costruzione di alleanze è invece stata relativamente marginale, nonostante nuovi soggetti siano entrati sulla scena (si pensi ai diversi gruppi che si occupano di questioni abitative), forse anche per la minore efficacia delle organizzazioni sindacali stesse a trattare queste tematiche. Parziali eccezioni sono rappresentate dalla partecipazione di alcune categorie sindacali al movimento anti-globalizzazione, dalla partecipazione di partner esterni alla mobilitazione contro la proposta dell’allora governo Berlusconi di abolire l’articolo 18 o delle mobilitazioni che riguardano il settore pubblico, come ad esempio la mobilitazione contro la recente proposta di riforma della scuola che ha visto le categorie degli insegnanti alleate ad altri soggetti (associazioni di genitori, gruppi di cittadini, studenti) contro la proposta di legge.

Sembra tuttavia che negli ultimi anni le cose stiano cambiando. Da un lato, alcune organizzazioni sindacali stanno stringendo alleanze con gruppi di lavoratori organizzati in strutture non sindacali. Ciò sta avvenendo soprattutto in quei settori – diverse aree del terziario avanzato, o lavoratori che operano in autonomia – fra i quali le organizzazioni sindacali tradizionali sono scarsamente presenti o hanno una capacità di rappresentanza solo per quanto riguarda il pezzo più tradizionale del lavoro, ossia i lavoratori con contratti subordinati e a tempo indeterminato. Per ovviare a questa assenza di rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali, alcuni di questi lavoratori hanno costruito strutture autonome, che spesso agiscono con modalità (almeno parzialmente) differenti rispetto a quelle oggi tipiche delle organizzazioni sindacali tradizionali. Diversi contributi hanno mostrato una crescente presenza di organizzazioni non sindacali che si occupano di lavoro e che in un certo modo ricalcano l’esperienza dei *workers centres* americani. Diversi contributi mostrano infatti la presenza di numerose organizzazioni concentrate in particolare nella rappresentanza del lavoro professionale o ad alto contenuto cognitivo. Si pensi ad Acta (l’Associazione consulenti terziario avanzato), Ana (Associazione nazionale archeologi), Strade (Sindacato traduttori editoriali), Re.Re.Pre. (Rete dei redattori

precarì), solo per citarne alcune (Ciarini *et al.*, 2014; Mingione *et al.*, 2014). Nonostante la presenza di significative differenze nel modo di agire, queste organizzazioni coniugano generalmente attività mutualistiche e di autosostegno per gli aderenti con iniziative di pressione e presenza pubblica a sostegno delle proprie rivendicazioni, recuperando forme antiche di attività (si pensi alle attività di mutuo sostegno praticate dalle forme iniziali di sindacalismo) assieme all'uso di strumenti moderni quali la rete e le tecnologie informatiche (Zambelli *et al.*, 2013). In alcuni casi, queste organizzazioni hanno già avviato forme di cooperazione e di coalizione con le organizzazioni sindacali più tradizionali, e in particolare con la Cgil. Ad esempio, Strade ha istituito un vero e proprio protocollo di intesa con Slc-Cgil, la categoria di riferimento del settore. Il protocollo prevede, fra le altre cose, un patto di consultazione sull'elaborazione delle piattaforme rivendicative e sulle ipotesi di accordo per i temi dei contratti collettivi nazionali di settore che riguardano i traduttori editoriali. Inoltre è prevista la presenza di rappresentanti dell'associazione nella delegazione trattante di Slc-Cgil ai tavoli contrattuali nazionali. Anche la rete Re.Re.Pre. ha instaurato rapporti con la categoria di riferimento, iniziando percorsi di ascolto e cooperazione nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria, ma anche a livello aziendale con il coinvolgimento in diversi territori (fra cui ad esempio Bologna e Milano) anche dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, in modo da far sì che diventassero un punto di riferimento anche per i lavoratori non-standard. In questo senso, quindi, la costruzione di coalizioni ha luogo nel momento in cui il sindacato vuole estendere la sua capacità di rappresentanza a settori di lavoratori che prima non organizzava e con cui non aveva contatti.

Dall'altro, il tema della costruzione di coalizioni sociali ampie è venuto anche da settori più tradizionali del movimento dei lavoratori in risposta a quella che viene percepita come una sempre maggiore difficoltà delle organizzazioni sindacali a esercitare influenza sulle condizioni di vita dei propri rappresentati, sia tramite la contrattazione collettiva, che tramite l'azione politica. Parlando della neonata «Coalizione sociale», Maurizio Landini, segretario nazionale dell'organizzazione dei metalmeccanici affiliata alla Cgil, la Fiom, ha sostenuto che l'obiettivo di allargare il fronte e di costruire percorsi comuni con altri soggetti nasce da un riconoscimento della debolezza del sindacato stesso e da un'inefficacia delle sue normali forme di azione (manifestazioni e scioperi). Soprattutto per quanto riguarda le questioni

politiche generali quali la nuova legge sul mercato del lavoro e le riforme delle pensioni e della scuola, infatti, la forte mobilitazione sindacale non ha prodotto risultati significativi e il governo ha continuato ad agire unilateralmente.

Alla base del ragionamento sembra, quindi, stare la riflessione sul fatto che, pur in un contesto in cui lo stato di salute delle organizzazioni sindacali italiane sembra essere migliore rispetto a quello delle controparti in altri paesi (si pensi al livello, relativamente elevato e, soprattutto, stabile, di densità sindacale, o all'alto tasso di copertura della contrattazione collettiva che caratterizza il nostro paese), alcuni autori hanno evidenziato come i sindacati in Italia mostrino una sempre minore capacità di influenza. Ciò è evidente, *in primis*, per quanto riguarda le politiche pubbliche e, più in generale, i rapporti con la sfera politica (Carrieri, 2013: p. 29). Come hanno evidenziato anche Culpepper e Regan (2024), infatti, sembra che in Italia i governi abbiano progressivamente fatto a meno dei sindacati nella formulazione delle decisioni politiche. Secondo i due autori questa tendenza avrebbe luogo da una maggiore capacità dei governi di fare a meno dei sindacati, poiché le organizzazioni sindacali avrebbero perso sia il «bastone» (la capacità di mobilitare contro decisioni politiche prese senza il loro assenso) sia la «carota» (la capacità di garantire il consenso dei propri rappresentanti) che stavano alla base del loro coinvolgimento nel decennio precedente. Entrambi deriverebbero dalla percezione di legittimità dei sindacati da parte delle *élite* e dell'opinione pubblica e dal riconoscimento che le organizzazioni sindacali fossero i rappresentanti privilegiati del mondo del lavoro (Culpepper, Regan, 2014: p. 6). Questa percezione sarebbe progressivamente venuta meno nel corso degli anni e i sindacati sarebbero oggi trattati come un qualsiasi gruppo di interesse. Questa osservazione fa il pari con l'evidenza di un progressivo indebolimento del legame esistente fra sindacati e partiti politici «fratelli» (Piazza, 2001; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Entrambe queste osservazioni mostrano come si sarebbero progressivamente chiusi i canali che garantivano alle organizzazioni sindacali italiane un rapporto da *insider* con la politica, ossia un rapporto basato su relazioni stabili di coinvolgimento e scambio politico, anche grazie alla presenza di partiti politici di riferimento (Gentile, 2015; Hamann, Kelly, 2004; McIlroy, 2000). Ciò produce una sostanziale inefficacia delle organizzazioni sindacali, almeno per quanto riguarda la loro capacità di influenza sulla politica.



In questo senso, quindi, la costruzione di una coalizione sociale ampia costituisce per la Fiom il tentativo di ricostruire una capacità di influenza attraverso la realizzazione di quello che Gumbrell-McCormick e Hyman (2010: p. 77) definiscono un «progetto politico che sappia mobilitare un contro-potere al neoliberalismo», ossia un'azione politica che agisce dal di fuori e in cui predomina la dimensione di pressione, piuttosto che quella di coinvolgimento e di scambio (McIlroy, 2000; Turner, Cornfield, 2007). Le alleanze sono, quindi, un tentativo di superare la propria debolezza, ma anche di ricostruire una dimensione di legittimità a rappresentare interessi generali che non viene più riconosciuta alle sole organizzazioni sindacali.

#### 4. Conclusioni

In questo contributo abbiamo utilizzato l'emergere di un elemento di novità nel panorama sindacale americano quale la campagna «Fight for \$15!» per riflettere sul tema della relazione fra azione sindacale e costruzione di coalizioni sociali. Non si può, ovviamente, parlare di una convergenza del modello italiano verso un modello sociale e verso modalità strategiche che rimandano al modello americano. Le strutture istituzionali dei due paesi sono profondamente differenti e la storia delle organizzazioni sindacali è molto diversa. Tuttavia sembra si possano rinvenire alcune analogie e in particolare un processo di rifunzionalizzazione dei diversi modelli di relazioni industriali verso quello che Baccaro e Howell hanno definito una comune svolta neoliberale (Baccaro, Howell, 2011). Pur in una perdurante diversità dei modelli istituzionali, sembra si possa evidenziare una tendenza comune a produrre risultati meno positivi per il lavoro e un'esclusione delle organizzazioni sindacali dall'ambito del *policy-making* (Culpepper, Regan, 2014). Se l'idea di repertori strategici differenti nei diversi contesti istituzionali si basava, appunto, sulla diversità di questi modelli e sulle diverse risorse di potere che essi garantivano al lavoro (Frege, Kelly, 2004; Gentile, 2015), l'emergere di elementi e tendenze comuni potrebbe suggerire che questo tipo di azione possa assumere una rilevanza maggiore. Non sono, ovviamente, pochi gli elementi di freno all'emergere di questo tipo di azione. *In primis*, il riconoscimento dell'utilità di questa forma di azione, ma anche la stessa percezione (o mancanza di percezione) dell'esistenza di una difficoltà da parte del movimento sindacale e di quali siano le ragioni di questa difficoltà.

Ma i primi segnali che abbiamo identificato mostrano come questa possa essere una tendenza che accompagnerà gli sviluppi futuri delle relazioni industriali nel nostro paese così come già avviene in altri.

### Riferimenti bibliografici

- Afl-Cio (2013), *Resolution 5: a broad, inclusive and effective labor movement*, Convention 2013, consultabile in [www.aflcio.org/About/Exec-Council/Conventions/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-5-A-Broad-Inclusive-and-Effective-Labor-Movement](http://www.aflcio.org/About/Exec-Council/Conventions/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-5-A-Broad-Inclusive-and-Effective-Labor-Movement).
- Allegretto S.A., Doussard M., Graham-Squire D., Jacobs K., Thompson D., Thompson J. (2013), *The public cost of low-wage jobs in the fast-food industry*, Berkeley, UC Berkeley Center for Labor Research and Education.
- Beccalli B., Meardi G. (2002), *From unintended to undecided feminism? Italian labour's changing and singular ambiguities*, in F. Colgan, S. Ledwith (a cura di), *Gender, diversity and trade unions: international perspectives*, London, Routledge, pp. 113-131.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The politics of labor movement revitalization. The need for a revitalized perspective*, in *European journal of industrial relations*, a. 9, n. 1, pp. 119-133.
- Baccaro L., Howell C. (2011), *A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism*, in *Politics & Society*, a. 39, n. 4, pp. 521-563.
- Bourdieu P. (2000), *Pascalian meditations*, Stanford, Stanford University Press.
- Carrieri M. (2013), *La stabile instabilità del sindacalismo italiano*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, pp. 17-37.
- Chun J.J. (2009), *Organizing at the margins. The symbolic politics of labor in South Korea and the United States*, Ithaca, Ilr Press.
- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Nuove forme di autorganizzazione in Italia*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 133-152.
- Culpepper P., Regan A. (2014), *Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy*, in *Socio-economic Review*, early view, pp. 1-23.
- De Pillis L. (2014), *It's not just fast food: the Fight for \$15 is for everyone now*, in *The Washington Post*, 4 dicembre, consultabile in [www.washingtonpost.com/news/story-line/wp/2014/12/04/its-not-just-fast-food-the-fight-for-15-is-for-everyone-now/](http://www.washingtonpost.com/news/story-line/wp/2014/12/04/its-not-just-fast-food-the-fight-for-15-is-for-everyone-now/).

- De Pillis L. (2015), *Hillary Clinton endorses fight for a \$15 minimum wage*, in *The Washington Post*, 7 giugno, consultabile in [www.washingtonpost.com/blogs/work-blog/wp/2015/06/07/hillary-clinton-sounds-populist-note-at-fast-food-workers-convention/](http://www.washingtonpost.com/blogs/work-blog/wp/2015/06/07/hillary-clinton-sounds-populist-note-at-fast-food-workers-convention/).
- Eisenstein M. (2015), *Fast-food workers likely will get a raise to \$15 an hour, wage board says*, in *syracuse.com*, 29 giugno, consultabile in [www.syracuse.com/business-news/index.ssf/2015/06/fast-food\\_workers\\_will\\_get\\_a\\_raise\\_to\\_15\\_an\\_hour\\_wage\\_board\\_says.html](http://www.syracuse.com/business-news/index.ssf/2015/06/fast-food_workers_will_get_a_raise_to_15_an_hour_wage_board_says.html).
- Fine J. (2005), *Community unions and the revival of the American labor movement*, in *Politics & Society*, a. 33, n. 1, pp. 153-199.
- Frege C., Kelly J. (2004, a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Frege C., Heery E., Turner L. (2004), *The new solidarity? Trade union coalition-building in five countries*, in C. Frege, J. Kelly (a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 137-158.
- Gentile A. (2015), *Labor repertoires, neoliberal regimes, and US hegemony: what «deviant» Italy tells us of Oecd unions' paths to power*, in *European political science review*, a. 7, n. 2, pp. 243-270.
- Gresham G. (2015), *Why we fight for \$15 an hour. Today's low-wage worker move is about fixing an economy that's fundamentally broken for most workers*, in *New York daily news*, 15 aprile, consultabile in [www.nydailynews.com/opinion/george-gresham-fight-15-hour-article-1.2184841](http://www.nydailynews.com/opinion/george-gresham-fight-15-hour-article-1.2184841).
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2010), *Sindacati, partiti e politica: quale nuovo nesso è possibile?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 53-82.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Gupta A. (2013), *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast-food workers come about, and what is its endgame?*, in *In these times*, 11 novembre, consultabile in [inthesetimes.com/article/15826/fight\\_for\\_15\\_confidential](http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential).
- Hamann K., Kelly J. (2004), *Unions as political actors. A recipe for revitalization?*, in Frege C., Kelly J. (a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 93-116.
- Hirsch M. (2015), *New poll shows overwhelming support for substantial minimum wage increase*, in *Raise the minimum wage*, 15 gennaio, consultabile in [www.raisetheminimumwage.com/blogentry/new-poll-shows-overwhelming-support-for-substantial-minimum-wage-increase/](http://www.raisetheminimumwage.com/blogentry/new-poll-shows-overwhelming-support-for-substantial-minimum-wage-increase/).

- Holgate J. (2013), *Community organising in the UK: a «new» approach for trade unions?*, in *Economic and Industrial Democracy*, early view, pp. 1-25.
- Johnston K. (2015), *Mass. home health workers win wage hike to \$15 an hour*, in *The Boston globe*, 26 giugno, consultabile in [www.bostonglobe.com/business/2015/06/26/home-health-workers-win-wage-hike-hour/KrsUcC8dPLDdw-pnJYjNzRI/story.html](http://www.bostonglobe.com/business/2015/06/26/home-health-workers-win-wage-hike-hour/KrsUcC8dPLDdw-pnJYjNzRI/story.html).
- McIlroy J. (2000), *The new politics of pressure the trades union congress and new labour in government*, in *Industrial relations journal*, a. 31, n. 1, pp. 2-16.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story*, New York, Russell Sage Foundation.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1, pp. 123-140.
- National employment law project (2015), *City minimum wage laws. Recent trends and economic evidence*, consultabile in [www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http per cento3A per cento2F per cento2Fwww.nelp.org per cento2Fcontent per cento2Fuploads per cento2FCity-Minimum-Wage-Laws-Recent-Trends-Economic-Evidence.pdf&ei=LdCbVd-AOYunsgG4wZ-ABg&usq=AFQjCNEmPUZftow3MV-iC5rTTuoCEdQow&sig2=it\\_eEWKwyXLXglrTbFHTTA&bvm=bv.96952980,d.bGg&cad=rj](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%2Fper%2Fwww.nelp.org%2Fcontent%2Fuploads%2FCity-Minimum-Wage-Laws-Recent-Trends-Economic-Evidence.pdf&ei=LdCbVd-AOYunsgG4wZ-ABg&usq=AFQjCNEmPUZftow3MV-iC5rTTuoCEdQow&sig2=it_eEWKwyXLXglrTbFHTTA&bvm=bv.96952980,d.bGg&cad=rj).
- Piazza J. (2001), *De-linking labor. Labor unions and social democratic parties under globalisation*, in *Party Politics*, a. 7, n. 4, pp. 413-435.
- Piketty T. (2014), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Tung I., Lathrop Y., Sonn P. (2015), *The growing movement for \$15*, National Employment Law Project.
- Turner L., Cornfield D. (2007), *Labour in the new urban battlegrounds*, Itacha (NY), Ilr Press.
- Zambelli L., Teli M., Murgia A. (2013), *L'autorganizzazione del precariato e i media sociali: un contributo metodologico dal caso della Rete dei redattori precari*, in *Sociologia della comunicazione*, n. 46, pp. 113-130.

## ABSTRACT

*La costruzione di coalizioni tra organizzazioni sindacali e altre forze sociali è diventata un fenomeno sempre più rilevante e dibattuto in letteratura. Diversi contributi hanno mostrato come queste pratiche siano più diffuse in alcuni contesti nazionali rispetto ad altri e che ciò deriva in misura preponderante dal livello di radicamento istituzionale dei sindacati all'interno di ogni sistema di relazioni industriali. Partendo da un'analisi della recente campagna «Fight for \$15!» portata avanti da una coalizione di sindacati e organizzazioni delle comunità locali per organizzare e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori dei fast-food negli Stati Uniti, il presente contributo riflette sulle ragioni che spingono i sindacati a costruire coalizioni con altri soggetti e analizza il rinnovato emergere di tali pratiche anche nel contesto italiano.*

TRADE UNIONS AND COALITION-BUILDING.  
REFLECTIONS FROM THE «FIGHT FOR \$15!» CAMPAIGN

*The literature has shown that in present times the construction of coalitions between trade unions and other social forces has become an increasingly relevant phenomenon. This is most apparent in some countries than in others, mostly due to the level of institutional embeddedness of trade unions within each industrial relations system. Starting from an analysis of the recent «Fight for \$15!» campaign, carried out by a coalition of trade unions and organisations of local communities to organise and improve the conditions workers in the American fast-food industry, this paper elaborates on the reasons pushing trade unions to coalition-building and reflects on the renewed emergence of such phenomenon also in the Italian context.*



## Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro

*Daniele Di Nunzio, Andrea Brunetti, Chiara Mancini\**

Negli ultimi trent'anni il mondo del lavoro è stato attraversato da numerosi cambiamenti che hanno comportato nuove sfide per i sindacati. Il sistema di diritti e tutele che era riuscito a garantire prospettive di emancipazione per i lavoratori del Novecento è stato messo in crisi e parallelamente si è indebolito il potere di negoziazione dei lavoratori sia nei confronti dei datori di lavoro sia rispetto alle forze economiche che governano i mercati. Una delle sfide principali a cui sono sottoposti i sindacati, in Italia e a livello internazionale, è quella di contrastare l'intreccio tra l'aumento di flessibilità, la frammentazione dei processi produttivi e la concentrazione dei poteri decisionali nelle mani di pochi soggetti, in uno scenario nel quale la competizione tra le aziende si fa sempre più intensa, gli spazi di negoziazione si riducono, le condizioni di vita e di lavoro diventano più precarie.

In questo articolo presentiamo i risultati di una ricerca condotta su alcune esperienze sindacali, organizzate dalla Cgil, che provano a fronteggiare questi problemi, per comprendere quali sono i limiti e le opportunità di azione.

### 1. Flessibilità, frammentazione e sfide per il sindacato

La flessibilità è alla base dei nuovi modelli di organizzazione e si è imposta sia a livello aziendale sia nelle leggi che regolamentano il lavoro. Nei paesi

\* Daniele Di Nunzio è ricercatore presso l'Associazione Bruno Trentin; Andrea Brunetti è responsabile del dipartimento Politiche giovanili della Cgil; Chiara Mancini, studentessa di Mercato del lavoro, relazioni industriali e sistemi di welfare presso l'Università di Roma Tre, è co-autrice della ricerca.

La ricerca è stata promossa dal dipartimento Politiche giovanili della Cgil nazionale e svolta in collaborazione con l'Associazione Bruno Trentin (per il rapporto di ricerca si veda Brunetti, Di Nunzio, Mancini, 2015).

europei la tendenza comune delle aziende è stata quella di implementare soprattutto la flessibilità dei salari e quella esterna, nei rapporti con la forza lavoro e con altre società, mentre la flessibilità interna nei turni e quella funzionale (come l'innovazione) sono state meno utilizzate (Eurofound, 2012)<sup>1</sup>. Oggi l'impresa è da considerarsi come uno spazio organizzativo immerso in architetture reticolari che sfumano i confini tra i soggetti, per cui si parla di imprese a rete (Castells, 2002) e di «flexible firm» (Kalleberg, 2001) che utilizzano quote crescenti di lavoro a termine, si strutturano in franchising, utilizzano esternalizzazioni, appalti e subappalti, aumentano i processi di ristrutturazione e in particolare il *downsizing*. Le regolamentazioni del mercato del lavoro vanno nella direzione di facilitare questo tipo di organizzazione, rendendo più agevole l'utilizzo del lavoro a termine e i licenziamenti senza però riuscire a compensare con adeguate politiche attive e protezioni sociali, lasciando isolati gli individui a fronteggiare i rischi dell'incertezza occupazionale (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009; Gallino, 2014).

La flessibilità si traduce facilmente in frammentazione, poiché si frantumano i rapporti tra l'azienda e i lavoratori, tra le aziende di una filiera, tra le aziende e un territorio. Parallelamente, in questo contesto di frammentazione, i poteri decisionali si concentrano nelle mani di pochi soggetti riducendo gli spazi di negoziazione individuale e collettiva (Sennett, 1998; Crouch, 2003). Questi spazi si restringono sia all'interno dei sistemi aziendali di relazioni industriali sia nel più ampio rapporto tra l'economia e le istituzioni (Carrieri, Treu, 2013). Per questo, una quota crescente di individui sente di avere perso il controllo dei propri percorsi professionali, si sente in balia delle forze dei mercati e del potere dei propri datori e committenti, mentre le scelte economiche e sociali sembrano fuoriuscire dalle dinamiche collettive mettendo in crisi i sistemi democratici sia a livello di relazioni industriali sia nel più ampio contesto delle politiche territoriali locali, nazionali e internazionali (Touraine, 2008; Standing, 2011; Wieviorka, 2013).

<sup>1</sup> La concettualizzazione di flessibilità proposta da Atkinson (1984) considera la dimensione numerica (adattare la quantità di lavoro in relazione all'evoluzione della domanda) e la dimensione funzionale (adattare le modalità di lavoro alla domanda). Questa concettualizzazione è stata oggetto di numerose interpretazioni seguenti che ne hanno enfatizzato alcune caratteristiche, in particolare la distinzione tra flessibilità interna ed esterna all'azienda (Cappelli, Neumark, 2001).



Come sottolineato da Robert Castel, la precarietà che dalla metà degli anni novanta era una delle manifestazioni principali della degradazione dei rapporti di lavoro (insieme alla disoccupazione), si è affermata ed estesa, tanto che oggi ci si chiede se non possa costituire un aspetto permanente dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione del lavoro, vivendo una fase di forte istituzionalizzazione all'interno di una nuova mercificazione del rapporto di lavoro (Castel, 2009: pp. 159-183).

In questo scenario, la sfida per i sindacati è duplice: devono confrontarsi con un'organizzazione del lavoro «non standard» e con lavoratori «non standard», dunque con criticità che attengono tanto al livello sistemico che a quello individuale. I sindacati devono riuscire a organizzare l'azione collettiva di individui che operano in contesti di frammentazione dei processi produttivi, che hanno difficoltà di comunicare e organizzarsi, che non hanno spazi di dialogo sociale, che sono isolati. Allo stesso tempo si confrontano con la discontinuità delle biografie personali, che ha determinato una profonda mutazione nei processi di partecipazione e nella generazione di azione collettiva, contribuendo alla disillusione, alla frustrazione e al senso di smarrimento, in un circolo vizioso che atomizza i processi di ricostruzione della catena delle responsabilità e sottrae linfa vitale alla costruzione di possibili percorsi di rivendicazione.

Questo scenario in Italia è ulteriormente aggravato dalla crisi, dagli alti tassi di disoccupazione e dall'illegalità diffusa. Inoltre, queste difficoltà interessano tanto le professioni a bassa qualifica quanto quelle specializzate, tanto il lavoro dipendente che quello parasubordinato e autonomo (Di Nunzio, Toscano, 2015).

A livello internazionale il sindacato sta da tempo cercando di innovare le proprie strategie, per sindacalizzare i soggetti più marginali e per contrastare la frammentazione del lavoro. Secondo Baccaro, Hamann e Turner (2003) queste iniziative si sono diffuse in contesti in cui il sindacato non ha un forte supporto politico e istituzionale ma deve contare soprattutto sulla propria capacità di mobilitazione, contando sul rapporto con i gruppi «non organizzati» e con la cittadinanza. In particolare, il dibattito sul cosiddetto *organizing*, un approccio volto a mobilitare settori marginali della forza-lavoro, è maturato a partire dagli anni ottanta nei paesi anglosassoni ma, più di recente, si è diffuso in Europa per fronteggiare la perdita di potere negoziale da parte dei sindacati. In uno studio effettuato in dieci paesi europei, Gumbrell-McCormick e Hyman (2013) mostrano che queste iniziative di reinsediamento

si sono ormai diffuse e non possono essere considerate semplicemente come aggiustamenti tattici poiché comportano una rivisitazione complessiva del ruolo, degli obiettivi e dell'organizzazione del sindacato. In particolare, Simms *et al.* (2013), analizzando le esperienze del sindacato inglese, identificano il bisogno di unire i lavoratori al di fuori dei luoghi di lavoro, stimolando la loro capacità di auto-organizzazione e la messa in relazione con altre mobilitazioni per la giustizia sociale, sviluppando quello che Clawson (2003) definisce «*social movement unionism*». Questo approccio, secondo gli autori, è in grado di portare risultati migliori evitando di focalizzare l'attenzione delle strategie di *organizing* solo sugli obiettivi immediati, più tradizionali, della contrattazione e dell'aumento degli iscritti.

Anche in Italia sono ormai numerose le esperienze di contrasto alla frammentazione del lavoro e mostrano la necessità di agire su molteplici livelli, nei processi produttivi e sociali, attraverso nuove forme organizzative che maturano nei movimenti auto-organizzati di precari (Murgia, Selmi, 2012) ma anche, sempre di più, nel sindacato, interessando tanto le categorie che le Camere del lavoro (Ambra, 2013; Lani, 2013; Leonardi, 2013; Di Nunzio, 2014). Lo studio di queste esperienze diventa sempre più importante per capire le tendenze del sindacato e contribuire alla riflessione sul suo cambiamento.

## 2. Storie di frontiera: le esperienze analizzate

L'obiettivo della ricerca è stato quello di analizzare alcune esperienze di sindacalizzazione innovativa promosse dalla Cgil. Le esperienze indagate intervengono in quei contesti nei quali il sindacato era assente oppure è stato costretto ad affrontare trasformazioni che ne hanno ridotto la presenza e l'efficacia, in particolare confrontandosi con i problemi della frammentazione, del lavoro disperso e precario. Con questo lavoro non si pretende di fornire una rappresentazione completa di quanto sta maturando nella Cgil: non si può pensare che i pochi casi indagati siano rappresentativi di tutte le esperienze di sindacalizzazione. L'analisi vuole piuttosto favorire la condivisione e il confronto tra le esperienze per evidenziare alcune delle tendenze comuni in atto. Sono state analizzate 16 esperienze, attraverso interviste in profondità ai sindacalisti, tra il mese di aprile 2014 e dicembre 2014, di seguito brevemente riassunte.

### *Accordo siglato nelle palestre Klab a Firenze*

La catena di palestre Klab di Firenze ha circa 90 lavoratori, quasi tutti erano assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e nel 2013 l'azienda ha deciso di ridurre la loro paga. Per questi lavoratori, privi di diritti sindacali, il contatto con il sindacato era difficile, anche per via di una diffidenza pregiudiziale. I sindacalisti di Nidil hanno iniziato un percorso di ascolto attraverso incontri individuali e assemblee al di fuori dell'azienda, nella Camera del lavoro aperta anche la sera, nei pub e nei parchi. Questo ha portato l'avvio di una trattativa con l'azienda e a un blocco nella riduzione della paga, dando fiducia ai lavoratori per proseguire fino ad arrivare alla sigla di un accordo che ha esteso diritti e tutele a tutti, in modo diversificato a seconda della mansione. Bagnini, personale del desk, responsabili e promoter commerciali hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato; istruttori di nuoto e di sala invece sono rimasti in collaborazione ma per loro sono state negoziate tutele aggiuntive: contratti triennali e non più annuali, diritto di precedenza per nuove assunzioni, assistenza sanitaria.

### *Sindacalizzazione nel pubblico impiego in Lombardia*

Il settore pubblico si caratterizza per una diffusa presenza di contratti precari e per diverse difficoltà crescenti anche per i dipendenti, come il blocco della contrattazione e quello del *turnover*, la *spending review*, la riduzione degli investimenti, gli esuberi dichiarati e una crescente disillusione. La Segreteria della Fp Lombardia ha deciso di intervenire per affrontare due nodi del problema: il basso livello di conoscenza e consenso nell'opinione pubblica e un decrescente attivismo sindacale. La prima campagna «Pubblico è un luogo comune» del 2012 mirava a coinvolgere la cittadinanza per rivendicare l'importanza di «un lavoro di qualità per servizi di qualità» e ribaltare lo stereotipo del dipendente pubblico lavativo. Le Rsu hanno ideato e realizzato un giornale online, *N7*, rivolto ai dipendenti della Regione e successivamente, in occasione del referendum per la validazione del contratto decentrato, hanno creato un canale YouTube. Al referendum si è registrata un'elevata percentuale di partecipazione: i dipendenti della Regione Lombardia hanno risposto alla mobilitazione e approvato l'accordo. Anche le assemblee sono state innovate per coinvolgere maggiormente i lavoratori, attraverso forme inedite (ad esempio, organizzando spettacoli e concerti) e trattando temi di interesse generale ma di stretta attualità, come quello della legalità in collaborazione con Libera, sfruttando il passaggio della carovana antimafia a Mi-

lano. È stata anche avviata una consultazione online per coinvolgere maggiormente i lavoratori e ascoltare i loro bisogni e le proposte.

### *Lavoratori in rete alla Consulmarketing Spa*

Consulmarketing Spa è un'azienda del settore del commercio che lavora per Nielsen, un'impresa internazionale di sondaggi e rilevazioni di mercato. I lavoratori devono rilevare la disposizione della merce e i prezzi di vendita nei supermercati, pertanto non operano in luogo fisso e svolgono le funzioni di ufficio dalle proprie case. Di fronte al peggioramento delle condizioni economiche a causa di un accordo siglato con un sindacato autonomo (Las), la Filcams ha iniziato una mobilitazione. Il primo passo è stato quello di mettere i lavoratori in rete tra loro a livello nazionale. Per fare questo, le Camere del lavoro sono state messe a disposizione per lo svolgimento di videoconferenze che hanno permesso ai lavoratori di conoscersi, socializzare il contesto e le possibili rivendicazioni. Con i lavoratori è stata avviata una fase di studio del contesto co-progettando gli obiettivi da raggiungere. Questo percorso ha permesso alla Filcams di aumentare la propria rappresentatività nell'azienda, di avviare una trattativa e siglare un accordo che ha migliorato le condizioni di lavoro, in alcuni casi con aumenti della retribuzione fino al 60 per cento.

### *Sindacalizzazione dei lavoratori nelle farmacie*

Nel settore delle farmacie c'è una sostanziale differenza tra farmacie pubbliche e private, con la presenza di due contratti collettivi differenti. Il contratto delle farmacie (ex) pubbliche è caratterizzato da un sistema di maggiori diritti e tutele dovuto a una maggiore sindacalizzazione. Negli ultimi anni però, la multinazionale Admenta ha acquisito in qualità di socio di maggioranza oltre 150 farmacie «ex comunali» tra Milano, Bologna e Prato. Ciò ha inciso negli equilibri della trattativa per il rinnovo del contratto con proposte di modifica al ribasso dei diritti e delle tutele. Il contestuale rinnovo del contratto delle farmacie private ha portato a una convergenza salariale tra i due contratti. Il mancato rinnovo del Ccnl farmacie (ex pubbliche) avrebbe aperto le porte a una definitiva equiparazione al ribasso dei due contratti. Nel 2012 la Filcams per scongiurare ciò ha deciso di agire in due direzioni: da una parte ha sperimentato a Firenze e Prato una campagna di sindacalizzazione nelle farmacie private per aumentare la propria forza contrattuale nel settore. Dall'altra, ha opposto resistenza agli attacchi ai diritti nel settore (ex) pubblico tentando di rinnovare il contratto nazionale. Admenta ha risposto nel

2013 fuoriuscendo dall'associazione datoriale di riferimento (Assofarm) e applicando ai propri dipendenti, in modo unilaterale e illegittimo, il contratto delle farmacie private. Ciò potrebbe innescare un definitivo meccanismo di equiparazione al ribasso dei due contratti. La Filcams di Prato ha messo in atto una campagna di sindacalizzazione e di riattivazione dei lavoratori delle farmacie Admenta di Prato, molti dei quali già iscritti, ma impauriti dall'atteggiamento dell'azienda, conducendo un sistematico lavoro di ascolto «porta a porta» portato avanti da una sindacalista/farmacista, la cui conoscenza del settore ha permesso di costruire una stretta collaborazione con i colleghi. Sono stati programmati incontri individuali e a piccoli gruppi, fuori dai luoghi e dall'orario di lavoro, puntando anche sulla collaborazione dei delegati dell'azienda che sono stati formati con l'obiettivo di motivare gli altri lavoratori ad affrontare la vertenza. Alla fine, due terzi dei dipendenti delle farmacie pratesi a tempo indeterminato ha firmato per avviare la vertenza per il ripristino delle condizioni contrattuali delle farmacie (ex) pubbliche. Il successo di una tale azione legale potrebbe influenzare la trattativa nazionale del Ccnl aprendo spazi per una dignitosa armonizzazione delle condizioni contrattuali di tutti i lavoratori del settore.

#### *Lotta al caporalato nell'Agro Aversano*

Nella zona dell'Agro Aversano i lavoratori nei campi e negli allevamenti sono per lo più migranti, che in molti casi vivono condizioni vicine alla schiavitù in un mercato agricolo pervaso da una forte illegalità. L'azione sindacale in questo settore è una lotta quotidiana, determinata anche dall'ampio *turnover* e dalla stagionalità del lavoro. I lavoratori sono difficili da raggiungere e per questo la Flai ha organizzato un sindacato di strada: con i Camper dei diritti il sindacato esce dalle sedi e incontra i migranti nei luoghi di lavoro e della vita quotidiana. Questa presenza innesca un processo di avvicinamento a catena, di tipo auto-attivante, per cui i migranti che per primi si avvicinano al sindacato assumono il ruolo di mediatori culturali nei confronti degli altri e aiutano a promuovere l'incontro con il sindacato, ad esempio con i volantini in lingua. In questo senso, l'andare a cercare i lavoratori significa anche entrare nel loro mondo sociale e culturale.

#### *Consulenza itinerante nelle scuole di Messina*

Nelle scuole di Messina l'ampiezza del territorio provinciale e la lontananza delle sedi sindacali ha portato alla creazione di un progetto di consu-

lenza itinerante, in cui i sindacalisti della Flc offrono assistenza agli insegnanti direttamente nelle loro scuole, collaborando con i servizi della Cgil. I sindacalisti stanno progettando anche una consulenza itinerante nelle piazze e nei punti di ritrovo pubblici, per intercettare i neolaureati che vogliono iscriversi alle graduatorie e, in generale, i precari che sono molto difficili da incontrare nelle scuole dato che il loro lavoro è estremamente mobile e discontinuo.

#### *Progetto Spartaco per la contrattazione inclusiva*

La frammentazione contrattuale è sempre più presente nelle grandi aziende e nel 2011 il Nidil Modena ha creato il progetto Spartaco. Si tratta di un progetto di formazione-azione volto a supportare la contrattazione inclusiva attraverso un «delegato inclusivo» – detto appunto «Spartaco» – per costruire una rappresentanza unitaria di tutti i lavoratori. In una prima fase di studio le strutture della Cgil formano i delegati su vari aspetti, da quelli tecnici a quelli relazionali per il rapporto con i lavoratori. In seguito il sindacato collabora con il delegato dentro la sua azienda e lo supporta in un'azione di contrattazione inclusiva. Questo percorso è stato applicato anche alla Bosch, un'azienda di elettrodomestici, dove il delegato sindacale è riuscito a creare un percorso unitario tra tutti i lavoratori, anche attraverso uno sciopero, ottenendo il rinnovo dei contratti in somministrazione e il riconoscimento della loro rappresentanza sindacale in azienda.

#### *Sindacalizzazione nell'azienda Sky*

Sky è un'azienda televisiva che conta nella sede di Milano circa 1.500 lavoratori. In seguito all'innalzamento della paga base nel contratto collettivo nazionale, l'azienda ha assorbito tutti i superminimi. I sindacalisti della Slc hanno reagito organizzando due scioperi che però in questo caso non sono stati efficaci: da una parte, la tecnologia permetteva di non interrompere le trasmissioni anche se molti lavoratori avessero scioperato, dall'altra, lo scarso tasso di consapevolezza e di sindacalizzazione dei lavoratori rendeva difficile la mobilitazione. Il sindacato ha deciso dunque di intraprendere la via legale, contestando l'assorbimento dei superminimi. La vittoria di quasi tutte le vertenze (almeno in una prima fase) ha inciso fortemente sulla percezione che i lavoratori avevano del sindacato, che ha visto dunque riconosciuta la radicalità delle proprie posizioni e l'efficacia delle proprie azioni, aumentando il numero dei propri iscritti e ricevendo un rinnovato consen-

so. La conflittualità è stata comunque affiancata a una costante azione di trattativa con l'azienda che, contando sulla forza di questa mobilitazione, ha portato ad accordi sui premi aziendali e sugli aumenti di livello. In questo caso, l'efficacia del sindacato, anche se attraverso l'utilizzo di uno strumento legale, ha posto le basi per un'azione futura più strutturata in quanto ha raccolto consenso, proprio per la radicalità della scelta, anche tra i lavoratori a termine e in somministrazione che hanno cominciato a rivolgersi ai delegati sindacali nella prospettiva di una futura contrattazione finalizzata alla loro stabilizzazione.

### *Sindacalizzazione in Fiat in assenza di democrazia sindacale*

Ricorrere a forme di mobilitazione innovativa può essere necessario anche in contesti storicamente sindacalizzati. È questo il caso della Fiat dove, nel 2010, la Fiom non firmando il contratto collettivo proposto dall'azienda si è trovata fuori dalla fabbrica e privata del diritto di rappresentare i lavoratori. La Fiom ha quindi messo in campo iniziative di vario tipo, sul piano legale ma anche cercando di mantenere un'attenzione pubblica sul tema, con concerti, raccolte firme, presenza mediatica, coinvolgendo *opinion makers* e costruendo iniziative simboliche come la simulazione di un referendum e l'elezione dei delegati sindacali fuori dalle fabbriche. Per recuperare il tesseramento perso i sindacalisti della Fiom hanno dovuto reinventarsi metodi usati in passato, diversi dalla trattenuta sindacale, aprendo un conto per i bonifici dei lavoratori e raccogliendo le quote tessera a mano. La mobilitazione massiccia ha ottenuto alcune vittorie, con la sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale che ha affermato il diritto per tutti i lavoratori di essere rappresentati in azienda.

### *Lavoratori uniti ad Abercrombie*

Abercrombie è un'azienda americana di abbigliamento che ha un punto vendita a Milano con circa mille dipendenti, per lo più ventenni e studenti. La maggior parte di loro ha un contratto a chiamata e dopo che uno di loro si è rivolto al sindacato per avere aiuto, i sindacalisti hanno iniziato a incontrarsi con tutti i lavoratori, anche con un contratto a tempo indeterminato, e proprio da questi ultimi è partita l'azione sindacale. Alcuni dipendenti si sono iscritti, hanno costituito le proprie rappresentanze sindacali e attuato azioni di resistenza contro gli abusi del management che rendevano dure le condizioni di lavoro. Questo ha dato anche ai lavoratori a chiamata il co-

raggio di unirsi alla protesta: la forza contrattuale dei lavoratori stabili è servita a innescare un'azione collettiva unitaria. Il gruppo di lavoratori che partecipavano alle assemblee è aumentato nel tempo e l'interazione con loro è stata facilitata da una pagina facebook, diventata di fatto una bacheca sindacale e un punto di discussione permanente. È così iniziata una trattativa con l'azienda su vari aspetti: retribuzioni, stabilizzazioni e qualità del lavoro. È stato fatto un referendum aziendale, molto partecipato, ed è stato raggiunto un accordo per l'innalzamento del livello d'inquadramento contrattuale dei commessi. È stato poi raggiunto un altro accordo per la stabilizzazione di 85 lavoratori con part-time a 20 ore.

### *I coordinamenti territoriali per gli appalti*

Nel sistema degli appalti la precarietà è data dalle caratteristiche stesse del sistema. Gli appalti sono processi di lavoro «instabili»: scadono e si rinnovano, si cancellano o ridimensionano per mancanza di risorse, sono molto differenziati. Negli ultimi anni, a Perugia, alcuni sindacalisti della Filt hanno promosso una riflessione su questi problemi con un gruppo di lavoro inter-categoriale specifico sugli appalti (il «Coordinamento dei lavoratori soci delle cooperative») costituito da funzionari e delegati sindacali di diversi settori: pulizie e servizi (Filcams), cooperative sociali (Fp), logistica (Filt). Il coordinamento ha promosso una formazione mirata su questi temi e una mappatura delle cooperative a livello provinciale e regionale. In molte di queste cooperative sono state fatte assemblee e volantaggi per far conoscere l'iniziativa ai lavoratori del settore e coinvolgerli. Il coordinamento ha anche proposto alcuni emendamenti al Congresso della Cgil del 2014 per rafforzare l'azione su questi temi e nel 2015 la Cgil ha messo in atto una campagna per una proposta di legge di iniziativa popolare per regolamentare il sistema degli appalti.

### *Mobilizzazioni contro la chiusura della Seves Glassblock*

La Seves Glassblock di Firenze è la divisione mattone in vetro del Gruppo Seves, leader mondiale per l'architettura e l'arredamento. Il prodotto è rivolto a un mercato di qualità con un andamento instabile e nel 2013 l'azienda ha deciso di spegnere il forno per fare fronte a un calo di commesse. Per contrastare la chiusura i sindacalisti della Filctem hanno strutturato una strategia che puntava su due fattori: l'importanza della fabbrica nella vita di Firenze e in particolare del quartiere di Castello dove sorge lo stabilimento,



e l'eccellenza del *made in Italy* nel mondo, per riuscire ad ancorare nell'immaginario collettivo lo sviluppo di un'azienda multinazionale al territorio di riferimento. I sindacalisti hanno praticato una forma di mobilitazione innovativa, l'occupazione intermittente: la fabbrica è stata aperta alla cittadinanza attraverso iniziative come spettacoli teatrali per bambini, gare di cucina, concerti. Si è così catturata l'attenzione dei cittadini del quartiere e in generale della città, di personalità pubbliche e dei media. Questo ha determinato il rinvio della procedura di licenziamento collettivo con l'apertura di una cassa integrazione che ha permesso di ampliare il tempo disponibile per il manifestarsi di possibili acquirenti e per il rilancio della produzione. Purtroppo a oggi ciò non è stato sufficiente: i lavoratori sono in mobilità e la discussione sul piano industriale è tuttora bloccata.

#### *La contrattazione dei quadri di Carrefour*

Carrefour è una multinazionale che opera nel settore della grande distribuzione. Alcuni quadri aziendali erano critici rispetto alle strategie aziendali e avevano iniziato una riflessione comune per migliorarle. L'interazione tra i quadri avveniva principalmente su WhatsApp, per fare fronte alla dispersione territoriale e alla mancanza di occasioni di interazione. Grazie all'uso di WhatsApp i quadri aziendali hanno potuto scambiarsi opinioni, informazioni, proposte: un luogo virtuale ha svolto la funzione di spazio reale di incontro e condivisione diventando un'assemblea permanente. Dopo una prima fase di scambi informali, nel 2011 alcuni quadri hanno deciso di presentare un vero e proprio progetto di sindacalizzazione alla Filcams di Roma e Lazio, che ha accolto positivamente questa richiesta e ha avviato un lavoro in sinergia con Agenquadri istituendo un coordinamento specifico. A giugno 2014 l'azienda ha accettato di incontrare i funzionari sindacali e i quadri delegati. L'azione è stata comunque molto difficile: l'azienda ha reagito in maniera pesante nei confronti dei quadri, anche attuando trasferimenti, e alcune crisi aziendali sono tuttora in corso.

#### *Con i migranti a Latina*

Nella provincia di Latina, come in molte località italiane, quello dello sfruttamento dei migranti che lavorano nei campi agricoli da parte dei caporali è un problema diffuso. La Flai ha iniziato un'azione di sindacalizzazione con un migrante indiano che ha deciso di intervenire per migliorare la situazione della propria comunità sikh. Grazie alla sua presenza e al suo

ruolo di mediatore culturale, l'avvicinamento del sindacato è stato più facile ed è stata aperta una sede della Flai a Borgo Hermada, un quartiere ad altissima concentrazione di migranti. La sede è diventata un punto di riferimento per la popolazione per affrontare i problemi legati al lavoro e alla vita quotidiana, come l'assistenza per le pratiche burocratiche. In collaborazione con l'Auser è stata istituita una scuola di italiano, poi ospitata presso i locali dell'istituto di scuola media locale, che ha visto una forte partecipazione della cittadinanza. Questo ha permesso di coinvolgere molti migranti nel sindacato e di aumentare l'attenzione delle istituzioni, fino alla creazione di un tavolo sull'immigrazione con la Prefettura di Latina.

### *I banchieri ambulanti di Banca etica*

Banca popolare etica è una banca che conta circa 200 dipendenti che operano nella sede centrale di Padova e nelle 17 filiali. La banca promuove i propri prodotti sul territorio attraverso il lavoro di circa 25 banchieri ambulanti che non hanno una sede fissa e che operano su chiamata, anche a domicilio, per i privati e le imprese. Questi, secondo quanto indicato dal Testo unico Bancario, operano in regime di partita Iva. Fisac, in accordo con Nidil, si è posta l'obiettivo di migliorare le loro condizioni di lavoro e per approfondire la conoscenza di questo specifico contesto i sindacalisti hanno avviato un'ampia fase di studio, analizzando gli aspetti tecnici della partita Iva, intervistando i lavoratori in videoconferenza e organizzando assemblee online. Questo percorso ha permesso di garantire ai lavoratori in partita Iva diritti analoghi a quelli dei lavoratori stabili siglando un accordo nel 2012. Non potendo stabilizzare questa figura professionale, per le norme in corso, la trattativa è stata orientata ad aumentare diritti e tutele, garantendo: formazione, previdenza integrativa, polizza assicurativa e sanitaria, diritti di maternità e paternità, tutele per malattia e infortuni. Anche il salario non è più contrattato individualmente ma è diventato materia dell'accordo, riducendo l'incidenza della parte variabile al 25 per cento.

### *Il coordinamento dei restauratori*

La Fillea sta organizzando i restauratori da circa venti anni al fine di includere nell'azione sindacale anche figure altamente specializzate e disperse nei piccoli cantieri. La Fillea ha puntato sul fare rete con le numerose associazioni professionali del settore e, soprattutto, con i singoli lavoratori, attraverso la creazione di coordinamenti su base territoriale. Grazie a un

impegno continuo di lungo periodo il coordinamento dei restauratori è riuscito a conquistare l'attenzione dell'opinione pubblica e a fare pressione sulle istituzioni, raggiungendo negli anni recenti alcuni risultati, come l'inquadramento contrattuale e l'avvio di un percorso per il riconoscimento professionale, portando avanti campagne e inchieste, come l'indagine online *Restauro sostenibile* che è servita per entrare in contatto con i lavoratori nei cantieri.

### **3. L'analisi delle esperienze: primo contatto, conoscenza, partecipazione e reti**

Innovazione ed efficacia dell'azione sindacale sono concetti importanti che non necessariamente coesistono in ogni esperienza. Si può essere efficaci riutilizzando pratiche di cento anni fa, ritornando al cuore delle origini del sindacato, così come si può essere innovativi e scarsamente efficaci. I due concetti però spesso si sovrappongono. L'innovazione porta con sé margini di rischio ma nel contesto di oggi innovare le proprie pratiche, accettare le sfide, essere creativi, serve a sorprendere le controparti, aprire nuovi orizzonti, rompere equilibri consolidati, e permette di aumentare i margini di efficacia di ogni azione sindacale.

Le esperienze analizzate sono molto diversificate: riguardano settori e territori differenti, dimensioni aziendali di vario tipo, diverse tipologie professionali e contrattuali. Le risposte messe in campo sono anch'esse diverse tra loro: quindi, il primo insegnamento è che non c'è una *best way* per fare sindacato.

Di seguito, proviamo comunque a evidenziare alcuni orientamenti comuni di queste esperienze, il cui valore è quello di cimentarsi con la necessità di innovare l'azione sindacale e massimizzarne l'efficacia per rispondere alla complessità delle sfide della nostra epoca.

#### ***3.1. Primo contatto: informazione e presenza per costruire un rapporto di fiducia con i lavoratori***

Nel nuovo mercato del lavoro la crescita del numero degli iscritti resta un obiettivo fondamentale per avere la legittimità della contrattazione. Tuttavia, questo oggi non è possibile senza porsi degli obiettivi più ampi: innovare l'azione sindacale, coinvolgere attivamente le persone, costruire pro-

spettive concrete di miglioramento delle condizioni di lavoro e sociali per ridare alle persone fiducia e speranza. Come sottolineano Gumbrell-McCormick e Hyman (2013: p. 70) non è chiaro se campagne di questo tipo portino risultati duraturi in termini di iscrizione ma certamente aiutano a migliorare l'immagine del sindacato per la difesa dei più deboli. Questo può significare in alcuni casi portare avanti azioni per lavoratori non (ancora) iscritti al sindacato ma che potrebbero iscriversi in seguito e operare con prospettive di lungo termine su nuovi settori.

Nell'innescare di una nuova azione sindacale il primo problema è sempre più spesso quello di incontrare i lavoratori, perché sono precari, isolati nelle piccole aziende, dispersi tra appalti e subappalti, segregati in campi agricoli illegali e, anche, sfiduciati o impauriti dall'azione collettiva. In questi casi il sindacato deve farsi raggiungere aprendo il più possibile le proprie sedi e, attraverso una ricerca attiva, rintracciare i lavoratori nei posti di lavoro e di vita dispersi, garantire una presenza diffusa, utilizzare le potenzialità del web.

Come è stato detto in un'intervista: «I lavoratori che non hanno un luogo fisso necessitano di un sindacato flessibile, che sappia trovarli e comunicare con loro, facendoli sentire comunque una collettività».

Questo può avvenire attraverso diversi strumenti:

- operando nei luoghi della vita quotidiana, anche in spazi ricreativi come i pub o i parchi pubblici, come nell'esperienza delle palestre a Firenze;
- attraverso un sindacato «di strada» o «itinerante», come con i camper della Flai, i coordinamenti itineranti degli appalti, gli sportelli itineranti della Flc a Messina;
- mettendo a disposizione le proprie sedi, anche in orari non convenzionali: questo avviene in molte delle esperienze indagate, soprattutto nei casi in cui non sono riconosciuti i diritti sindacali;
- valorizzando il ruolo dei servizi per mettere in relazione la tutela individuale con l'azione collettiva: nelle esperienze indagate questo avviene sia considerando l'ambito strettamente lavorativo sia quello sociale, per rispondere ai bisogni quotidiani delle persone (come avviene, ad esempio, nell'azione della Flai);
- continuando, ovviamente, a utilizzare volantini e raccolte firme che sono sempre uno strumento importante per incontrare i lavoratori, come nel caso della campagna sulla regolamentazione degli appalti;
- utilizzando le opportunità dell'Ict.

### ***3.2. Conoscenza del contesto di lavoro: esperienza, ricerca, formazione***

Nella frammentazione del lavoro le esigenze delle aziende e i bisogni dei lavoratori sono sempre più articolati e diversificati e, dunque, la conoscenza del contesto è fondamentale. Nelle esperienze analizzate questa conoscenza è stata acquisita attraverso modalità diverse. Molti sindacalisti hanno contato sulla propria esperienza e sul supporto delle categorie senza una specifica fase di studio preparatoria. Qualcuno ha invece sentito il bisogno di indagare a fondo la realtà produttiva, perché il settore era di nuova sindacalizzazione (come le farmacie o le palestre) o perché era necessario un lavoro d'inchiesta per comprenderne il funzionamento (come nell'esperienza di Banca etica).

In generale, l'esigenza di conoscere meglio il contesto è maturata dalla volontà dei sindacalisti ed è stata alimentata da uno scambio continuo con i lavoratori, che possono dare un contributo indispensabile. Per questo è importante creare strategie di azione sindacale capaci di coinvolgere tutte le figure del ciclo produttivo, anche sfruttando le conoscenze dei quadri e delle alte professionalità. Allo stesso modo, le assemblee e i coordinamenti possono funzionare come un luogo di scambio delle buone pratiche e di formazione continua (come per le cooperative e i restauratori).

Se la conoscenza del contesto in cui si agisce è fondamentale, è altrettanto vero che un'efficace azione sindacale non può prescindere da un'adeguata formazione dei sindacalisti. Emblematico in questo senso è il progetto Spartaco del Nidil di Modena.

### ***3.3. Le nuove forme di aggregazione e mobilitazione: partecipazione e protagonismo dei lavoratori nell'azione sindacale***

Nelle esperienze indagate l'innovazione delle forme di aggregazione e mobilitazione è passata attraverso la ricerca di una maggiore partecipazione dei lavoratori, per rompere il loro isolamento e favorire il loro coinvolgimento diretto, cercando di costruire un rapporto continuo nel tempo che non si esaurisse nell'arco di una singola mobilitazione o di un'assemblea.

Il coinvolgimento attivo dei lavoratori si è sviluppato attraverso modalità differenti, spesso compresenti.

- Internet in alcune situazioni ha avuto un ruolo secondario integrando altri strumenti più tradizionali, in altre ha completamente rivoluzionato l'agire sindacale prestandosi a vari usi. WhatsApp è stato indispensabile per connettere i quadri di Carrefour sparsi tra le varie sedi e la stessa funzione hanno a-

vuto le videoconferenze in Consulmarketing. In altri casi facebook è diventato una «bacheca sindacale» (come in Abercrombie), è stato utilizzato per comunicare con i propri iscritti e con la cittadinanza (come per la campagna «Pubblico è un luogo comune»).

- Il referendum resta uno strumento importante di democrazia diretta per valorizzare le proposte dei lavoratori ed è stato fondamentale per la Fp Lombardia.

- Le inchieste tramite questionario, soprattutto online, hanno permesso di dare voce a lavoratori che sarebbe stato altrimenti difficile raggiungere perché dispersi in più luoghi di lavoro.

- Per aumentare la partecipazione alle assemblee si è cercato di trovare luoghi e orari adatti alle esigenze dei lavoratori ma, anche, di innovare le modalità con cui si svolgono, ad esempio favorendo i lavori di gruppo.

- Sono stati organizzati servizi capaci di creare processi di *empowerment*, come nel caso delle scuole di italiano e l'assistenza per i documenti della Flai.

- Alcune pratiche hanno innovato anche lo strumento più tradizionale dello sciopero per favorire il coinvolgimento dei lavoratori e della cittadinanza, come nel caso di Seves.

### **3.4. Costruire reti**

Queste esperienze dimostrano l'importanza di costruire un rapporto costante tra il sindacato, i lavoratori, le associazioni, le forme di auto-organizzazione dei precari, le istituzioni pubbliche e la cittadinanza stessa. Questo approccio «a rete» è importante perché i rapporti di forza a livello aziendale sono sempre più sbilanciati in favore della parte datoriale. Dunque, la rete serve a rompere l'isolamento del rapporto lavoratore-datore e a ricomporre gli interessi a livello territoriale stimolando l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle istituzioni. Questo è evidente nelle lotte per la legalità condotte da Flai con Libera e Arci.

Ma la necessità di costruire una rete vive anche all'interno dei processi produttivi. Per il sindacato è fondamentale costruire percorsi di contrattazione sempre più inclusivi capaci di coinvolgere i lavoratori a prescindere dal luogo e dal ruolo che occupano nella filiera di riferimento.

### **3.5. La domanda di innovazione nel sindacato**

Di seguito evidenziamo alcuni fattori di innovazione, in parte già analizzati nei paragrafi precedenti, sui quali i sindacalisti si sono soffermati nel mo-

mento in cui gli abbiamo chiesto quali strategie potrebbero essere utili per il sindacato.

Essi hanno evidenziato l'esigenza di ricomporre il mondo del lavoro superando le segmentazioni interne all'azione sindacale, favorendo la creazione di coordinamenti di lavoratori/attivisti su base aziendale, professionale, di sito e filiera, con gruppi di lavoro di tipo inter-categoriale e confederale. Ciò per sviluppare campagne mirate e una sindacalizzazione strategica, individuando obiettivi concreti e favorendo la creazione di reti con le associazioni, le istituzioni e la cittadinanza. Questa strategia dovrebbe essere accompagnata dallo sviluppo di una comunicazione sempre più innovativa, negli strumenti e nel linguaggio.

La contrattazione inclusiva, un orientamento affermato nel Congresso della Cgil del 2014, è vista come un orizzonte strategico fondamentale, considerando sia l'inclusività di tipo orizzontale (coinvolgendo tutte le tipologie contrattuali) sia di tipo verticale (coinvolgendo tutte le figure professionali delle filiere produttive, anche le alte professionalità e i quadri).

Per i sindacalisti è importante incontrare questi lavoratori attraverso le pratiche che già stanno sviluppando al di fuori dei posti di lavoro, con un sindacato «di strada» o «itinerante», come nel caso degli uffici mobili e dei camper dei diritti, ed estendendo le opportunità di accesso a luoghi, strumenti e strutture. Le Camere del lavoro dovrebbero offrire spazi di aggregazione ma anche rispondere ai nuovi bisogni valorizzando il ruolo dei servizi, considerando la tutela per l'ambito sia lavorativo sia sociale.

La ricerca e la formazione sono ritenute fondamentali per attuare al meglio queste strategie e dovrebbero essere rafforzate legandole alle sperimentazioni. Sono diverse le modalità di ricerca-azione proposte (mappatura del territorio, ricostruzione delle filiere, analisi dei bisogni e delle proposte, utilizzando le potenzialità offerte dal web come con i questionari online) ed emerge come queste pratiche dovrebbero avere un forte protagonismo degli stessi sindacalisti e dei lavoratori, favorendo il confronto e lo scambio tra di loro, la condivisione di esperienze e buone pratiche, con momenti di valutazione e autovalutazione non soltanto degli accordi sottoscritti ma anche dei processi avviati. Più in generale, la democrazia è considerata un tratto fondamentale per lo sviluppo di innovazione sindacale e dovrebbe essere valorizzata in tutti i processi decisionali aumentando le opportunità di partecipazione e approfondimento, attraverso le assemblee, i gruppi di lavoro, il web. I lavoratori non solo dovrebbero avere voce nella scelta dei propri rap-

presentanti a ogni livello e candidarsi a coprire questi ruoli ma anche potere incidere nella definizione delle strategie e degli obiettivi sindacali.

Infine, vista la scala internazionale su cui si dispiegano i rapporti di forza, appare necessario rafforzare l'investimento sul livello europeo per incidere su temi ormai fondamentali nel loro impatto territoriale, come le filiere e le aziende multinazionali, l'attivazione dell'opinione pubblica europea, il coinvolgimento delle istituzioni e della politica.

In sintesi, dalle interviste emerge la necessità di supportare il più possibile le esperienze già in atto e favorire la creazione di nuove, riducendo lo spontaneismo in favore di una strategia complessiva sempre più strutturata e istituzionalizzata. Per questo, i sindacalisti sottolineano la necessità di investire sulle risorse umane, economiche e organizzative per rafforzare le pratiche di nuova sindacalizzazione. Questo in una logica di circolarità tra sperimentazione e strutturazione, tra le logiche di apprendimento *bottom-up* (dal basso verso l'alto, per cui la buona pratica si diffonde fino a coinvolgere le strutture apicali) e logiche *top-down* (dall'alto verso il basso, per cui le buone pratiche sono diffuse con il supporto delle strutture apicali). Per favorire questa circolarità potrebbe essere utile avere luoghi di confronto dedicati alle pratiche di nuova sindacalizzazione, per costruire laboratori nazionali e territoriali di condivisione, monitoraggio, supporto e programmazione. A ciò sarebbe utile accompagnare il proseguimento della raccolta e socializzazione delle esperienze, attraverso un osservatorio permanente delle pratiche più innovative ed efficaci di azione sindacale. In particolare, emerge che in questa fase di sperimentazione diffusa le strutture apicali hanno un ruolo fondamentale per promuovere e valorizzare le pratiche e fare sì che siano sempre più efficaci, considerando non solo la necessità di investimenti economici mirati ma anche di supporto in termini di competenze, reti e strutture organizzative.

#### 4. Conclusioni

Le esperienze analizzate mostrano l'importanza di alcuni orientamenti generali per lo sviluppo di pratiche sindacali adeguate a fronteggiare la frammentazione dei processi produttivi: a) l'importanza della conoscenza, dello scambio, del confronto e della socializzazione per comprendere come agire in contesti sempre più complessi; b) la necessità di una sindacalizzazione volta a fa-



vorire il protagonismo degli individui e la loro partecipazione con modalità sempre più dirette; c) un sindacato capace di essere una struttura organizzativa al servizio e nelle mani dei lavoratori, per offrire risorse, strumenti e spazi di iniziativa per rispondere ai bisogni lavorativi e sociali; d) la necessità di costruire reti nei processi produttivi per superare la frammentazione, per ricomporre le filiere e riconnettere le istanze aziendali con quelle sociali, per ridare protagonismo al sindacato e, anche, alle istituzioni e alla cittadinanza.

Questi orientamenti generali sono alla base del cosiddetto *organizing* e sembrano diffondersi a livello internazionale in maniera trasversale ai modelli istituzionali di sindacato e di relazioni industriali: sono stati al centro di alcuni importanti cambiamenti nelle strategie sindacali in contesti diversi, negli Stati Uniti come in Europa (Dorigatti, 2013). Dunque, riprendendo quanto detto da Baccaro, Hamann e Turner (2003), sul fatto che l'*organizing* si affermi soprattutto in contesti in cui il ruolo istituzionale del sindacato è debole, la diffusione di queste esperienze in Italia e in Europa testimonia della necessità transnazionale di affrontare la perdita del ruolo istituzionale del sindacato attraverso la ricerca di nuove strategie di coinvolgimento dei lavoratori e della cittadinanza.

Al tempo stesso, questi orientamenti sono stati messi in atto attraverso pratiche tra loro molto diversificate che non definiscono un modello univoco di sindacato né, tantomeno, un modello alternativo, poiché sono maturate all'interno della Cgil contando sul supporto delle strutture organizzative disponibili, nelle categorie e nelle Camere del lavoro, pur contribuendo poi a trasformarle. Dunque, siamo davanti a tendenze che attraversano il sindacato a livello globale, al di là delle differenze istituzionali, senza però comportare necessariamente una trasformazione radicale. Come sottolinea Regalia (2009, p. 143): «Il mutamento in grado di lasciare il segno nasce da piccoli cambiamenti all'interno di routine e riti che apparentemente sembrano quelli di un tempo». Quello che emerge dall'analisi è che la propensione all'innovazione dovrebbe essere valorizzata, promossa e supportata, rendendola un tratto distintivo, strategico, istituzionalizzato, dell'organizzazione sindacale di questa epoca. Ciò non per tendere verso un modello univoco, quanto piuttosto per rafforzare un sindacato moderno che, come sottolinea Carrieri (2012), deve sapersi confrontare con una pluralità di problemi e bisogni.

Più in generale, tali orientamenti, che disegnano una tendenza di livello internazionale, rispondono a una delle sfide più importanti della nostra epo-

ca, quella per l'affermazione della democrazia. Una domanda di democrazia che attraversa i movimenti sociali e dei lavoratori (Touraine, 1993; Urbinati, Warren, 2008; della Porta, 2009), che sono contrassegnati dalla necessità rafforzare la dimensione partecipativa (considerando le opportunità di partecipazione) e deliberativa (considerando le opportunità di discussione ed elaborazione collettiva) insieme a quella rappresentativa (considerando le necessità di sintesi e di mandato), senza metterle in contrapposizione ma cercando invece di potenziarle nella loro relazione. Questo bisogno, come mostrano le esperienze, attraversa il sindacato sia considerando gli spazi organizzativi al proprio interno che le arene negoziali proprie del dialogo sociale.

### Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 75-94.
- Atkinson J. (1984), *Manpower strategies for flexible organisations*, in *Personnel management*, n. 16, pp. 28-31.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The politics of the labor movement revitalization: the need for a revitalized perspective*, in *European journal of industrial relations*, vol. 9, n. 1, pp. 119-133.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, il Mulino.
- Brunetti A., Di Nunzio D., Mancini C. (2015), *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin.
- Cappelli P., Neumark D. (2004), *External churning and internal flexibility. Evidence on the functional flexibility and core-periphery hypotheses*, in *Industrial relations*, vol. 43, n. 1, pp. 148-182.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M., Treu T. (2013, a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Castel R. (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus*, Paris, Éditions du Seuil.
- Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, Milano, Egea-Università Bocconi Editore.

- Clawson D. (2003), *The next upsurge. Labor and new social movements*, Ithaca, Cornell University Press.
- Crouch C. (2003), *Postdemocrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- della Porta D. (2009, a cura di), *Democracy in social movements*, Houndsmill, Palgrave.
- Di Nunzio D. (2014), *Vulnerable workers in action: self-organization and unionism in the work fragmentation*, paper, XVIII Isa world congress of sociology, Yokohama, Japan.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti*, rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin.
- Dorigatti L. (2013), *Le strategie di rilancio organizzativo in Germania*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 111-132.
- Eurofound (2012), *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*, Publications office of the European Union, Luxembourg.
- Gallino L. (2014), *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*, Roma-Bari, Laterza.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Kalleberg A.L. (2001), *Organizing flexibility. The flexible firm in a New Century*, in *British journal of industrial relations*, n. 39, pp. 479-504.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good jobs, bad jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage.
- Lani I. (2013, a cura di), *Organizziamoci*, Roma, Editori Riuniti.
- Leonardi S. (2013), *Rappresentanza, organizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Economia e diritto*, n. 3-4, pp. 140-170.
- Murgia A., Selmi G. (2012), *Inspire and conspire. Italian precarious workers between self-organization and self-advocacy*, in *Interface*, vol. 4, n. 2, pp. 181-196.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.
- Sennett R. (1998), *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, London (Uk), W.W. Norton & Company.
- Simms M., Holgate J., Heery E. (2013), *Union voices. Tactics and tensions in UK organizing*, Ithaca, Cornell University Press.
- Standing G. (2011), *The precariat. The new dangerous class*, London, Bloomsbury Academic.
- Touraine A. (1993), *Critica della modernità*, Milano, Il Saggiatore.
- Touraine A. (2008), *La globalizzazione e la fine del sociale*, Milano, Il Saggiatore.

- Urbinati N., Warren M. (2008), *The concept of representation in contemporary democracy theory*, in *Annual review of political science*, vol. 11, pp. 387-412.
- Wieviorka M. (2013), *Le travail aujourd'hui. L'hypothèse de la reconnaissance*, in *La nouvelle revue du travail*, n. 2, consultabile in [nrt.revues.org/687](http://nrt.revues.org/687).

#### ABSTRACT

*L'articolo presenta i risultati di una ricerca sulle esperienze di innovazione sindacale promosse dalla Cgil in contesti caratterizzati dalla frammentazione del lavoro, dal lavoro disperso e precario. L'analisi prende in considerazione gli ostacoli, i limiti e i fattori che hanno favorito lo sviluppo di queste esperienze. In conclusione l'articolo presenta alcune riflessioni sull'impatto di queste esperienze sul modello organizzativo del sindacato, in particolare considerando il rapporto con la democrazia.*

#### NEW FRONTIERS FOR THE UNIONS IN THE WORK FRAGMENTATION

*The article presents the main findings of a research on experiences of new unionism supported by Cgil in the contexts of work fragmentation, scattered and precarious work. Analysis takes in consideration obstacles, limits and drivers of these experiences. In conclusion, the article offers some reflections on the impacts of these experiences on the organizing model of the union, in particular considering the relations with the democracy.*

# Come cambiano i modelli di rappresentanza verso i lavoratori atipici e i giovani

*Maria Concetta Ambra\**

## 1. Introduzione

Il seguente articolo propone una tesi che punta a spiegare i fattori che influiscono sul cambiamento dei sindacati, con particolare riferimento alle scelte strategiche attuate e ai modelli di rappresentanza adottati per la tutela e rappresentanza dei lavoratori atipici e dei giovani. L'obiettivo è quello di comprendere come e perché uno stesso sindacato possa adottare modelli di rappresentanza diversi e molteplici, e spiegare la natura e la dinamica anche temporale del cambiamento.

Nel primo paragrafo si descrive le condizioni lavorative dei giovani, illustrando brevemente come queste siano cambiate in seguito alle riforme del mercato del lavoro intervenute in Italia dalla fine degli anni novanta al 2012.

Il secondo paragrafo punta a esaminare quale sia stata la risposta dei sindacati italiani al peggioramento delle condizioni di lavoro dei giovani e dei lavoratori atipici.

Nel terzo paragrafo vengono illustrate le tesi di alcuni dei principali studiosi del cambiamento delle istituzioni, in modo da delineare un modello teorico in grado di spiegare il cambiamento dei sindacati italiani.

Il quarto paragrafo sviluppa la tesi del cambiamento dei sindacati, sottolineando l'importanza di prestare attenzione ai fattori temporali, agli attori coinvolti, all'andamento dei rapporti di forza tra di essi e all'influenza che la riconfigurazione dei rapporti di forza possa avere sulle scelte strategiche attuate e sui modelli di rappresentanza adottati.

In conclusione vengono spiegati quali tipi di cambiamenti si siano verificati nei tre sindacati confederali italiani dal 1998 al 2012, e quali possibili ulteriori trasformazioni in corso meritano di essere seguite ed esaminate.

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

## 2. Le condizioni dei giovani nel mercato del lavoro italiano

A partire dalla fine degli anni novanta e durante il corso dell'ultimo ventennio in Italia sono state realizzate diverse riforme del mercato del lavoro. Gli interventi legislativi realizzati fino al 2012, a prescindere dal colore politico dei governi che si sono succeduti, hanno puntato a incidere in particolare sulle condizioni di accesso nel mercato del lavoro, rendendo più flessibili i contratti in entrata. Ciò ha comportato una trasformazione del mercato del lavoro italiano, in direzione di una sua maggiore fluidità e flessibilità, anche se al costo di un peggioramento della sicurezza dei lavoratori in generale e delle condizioni di lavoro di alcuni segmenti specifici, in particolare i giovani e i nuovi entranti. Diversi studiosi hanno infatti sottolineato come le riforme realizzate fino al 2012 abbiano in particolare rafforzato la segmentazione del mercato del lavoro (Barbieri, Scherer, 2009) incrementato il dualismo esistente tra *insider* e *outsider* e tra lavoratori con contratti permanenti e temporanei (Garibaldi, Taddei, 2013: p. 16) determinando una generale riduzione del livello di protezione dei lavoratori (Dankova *et al.*, 2014: pp. 5-6).

In aggiunta, la lunga e pesante crisi occupazionale ha prodotto dal 2008 al 2013, gravi conseguenze sui livelli occupazionali. In cinque anni circa 1,2 milioni di occupati di età compresa tra i 15 e i 64 anni sono stati espulsi dal mercato del lavoro. Se si considera esclusivamente il segmento giovanile, gli occupati di età compresa tra i 14 e i 34 anni che hanno perso la propria occupazione arrivano a oltre 1,8 milioni di giovani. In particolare il tasso di occupazione dei 25-29enni si è ridotto dal 2008 di oltre 11 punti percentuali, ed è aumentata l'incidenza della disoccupazione e delle forze di lavoro potenziali sul totale della popolazione di riferimento. Anche per i giovani adulti di età compresa tra i 30 e 34 anni si registra una diminuzione del tasso di occupazione e un aumento di quanti cercano lavoro (Istat, 2014: p. 7)

Secondo i dati Oecd dal 2000 al 2013, l'incidenza del lavoro temporaneo tra gli occupati nella fascia di età 15-64 anni è salita dal 40,8 per cento nel 2000 al 70,2 nel 2013. Si tratta di una delle maggiori crescite in Europa e tra i paesi Oecd. Se si considerano gli occupati nella fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni, i dati mostrano che l'incidenza del lavoro temporaneo, è praticamente raddoppiata, passando dal 26,2 per cento nel 2000 al 52,5 nel 2013.

La comparazione tra le condizioni di lavoro dei giovani in Italia rispetto agli altri paesi europei, evidenzia un peggioramento anche qualitativo delle condizioni di lavoro giovanili. Gli italiani infatti riescono ad accedere al mercato del lavoro a una età più elevata, percependo salari e redditi più bassi. Inoltre la grande discontinuità delle condizioni di lavoro giovanili, influisce anche su una maggiore precarietà delle condizioni di vita (Villa, 2010). I dati Istat hanno mostrato come, dal 2008 al 2013, circa un quinto dei lavoratori atipici – 527 mila persone – sia rimasto precario per almeno cinque anni, con un'alta incidenza in particolare nel settore della pubblica amministrazione e nell'educazione (Istat, 2014: p. 6). Il fenomeno dell'allungamento del periodo di «intrappolamento» nella precarietà dimostra che il lavoro atipico in Italia ha assunto un carattere strutturale e permanente. Si tratta infatti di un processo che non riguarda più esclusivamente i giovanissimi, come dimostra il dato che sottolinea che un terzo dei lavoratori non standard ha una età compresa tra 35 e 49 anni (*ibidem*).

### 3. Giovani, atipici e sindacato

A fronte di un generale peggioramento delle condizioni di lavoro, in particolare dei giovani e dei lavoratori atipici, quale è stata la risposta dei sindacati nel nostro paese? Diversi studiosi di relazioni industriali hanno messo in evidenza una tendenza generale di crisi della rappresentanza sindacale nei paesi dell'area occidentale (Carrieri, 2004; Visser, 2006 e 2012; Baglioni, 2008; Crouch, 2012; Cella, 2012).

Secondo i dati Oecd la media della densità sindacale nei 34 paesi esaminati si è ridotta dal 20,8 per cento nel 1999 al 16,7 nel 2013. In Italia la densità sindacale è scesa dal 35,4 per cento del 1999 al 33,2 del 2006, raggiungendo il suo punto più basso. Quindi ha ricominciato a crescere, in particolare nel 2008, passando dal 33,4 per cento al 35,6 nel 2011 (ultimo anno disponibile per l'Italia).

Osservando i dati dei tre principali sindacati confederali italiani, si nota che dal 1998 al 2012 gli iscritti sono cresciuti, passando da meno di 11 milioni nel 1998 a oltre 12 milioni nel 2012. Ovviamente tale dato tiene conto anche dei pensionati non più in produzione che continuano a iscriversi ai sindacati. Ma se si considera esclusivamente il numero dei lavoratori attivi, su cui appunto è calcolata la densità sindacale, anche in questo caso ri-

sulta un aumento degli iscritti, saliti nello stesso periodo da 5,3 milioni a 6,3 milioni. In tal senso si potrebbe quindi osservare che la crisi della rappresentanza sindacale in Italia non sia stata così forte come negli altri paesi considerati. E che quindi esista una specificità dei sindacati italiani che li caratterizza e distingue. Ma qual è il livello di rappresentatività dei sindacati italiani all'interno dei segmenti più deboli nel mercato del lavoro, ovvero i giovani e i lavoratori atipici?

I dati degli iscritti ai sindacati italiani ci permettono di conoscere l'andamento dei lavoratori aderenti alle diverse federazioni o nei diversi territori (per regione), ma non di distinguere gli iscritti in base ai dati anagrafici (età, sesso, nazionalità). Uno dei motivi alla base di questo gap conoscitivo, è l'adozione da parte dei tre sindacati confederali di sistemi informatici diversi per il censimento dei propri aderenti. Secondo i dati Cisl del 2012, i giovani fino a 35 anni di età sarebbero circa 800 mila, pari al 18 per cento del totale degli iscritti alla Cisl.

Per quanto riguarda il numero di lavoratori atipici iscritti ai sindacati, i dati mostrano una crescita dal 1998 al 2013. In Cgil sono saliti da circa 58 mila nel 1998 (dato ottenuto sommando gli iscritti tra Nidil, tessere miste e disoccupati) a 100 mila nel 2013. In Cisl sono passati da 23,5 mila (sommando gli iscritti in Alai e quelli al Clacs) a 44 mila nel 2013 (iscritti a Felsa). In Uil, non è disponibile il dato del Cpo nel 1998, ma nel 2013 Uil Temp registra 71 mila atipici iscritti. Complessivamente quindi i tre sindacati italiani sono passati da almeno 81 mila iscritti nel 1998 (totale che non include il dato Uil mancante) a 215 mila nel 2013. Nel periodo considerato quindi i lavoratori atipici che sono andati iscrivendosi ai tre sindacati confederali arrivano a costituire circa il 3,4 per cento del totale dei lavoratori attivi iscritti.

#### **4. Spiegare il cambiamento: una panoramica della letteratura**

Il tema del cambiamento è stato, ed è tuttora, un tema molto dibattuto in particolare tra i principali studiosi delle istituzioni. Più spesso il mutamento è stato esaminato all'interno di percorsi istituzionali già tracciati, enfatizzando troppo il mantenimento di traiettorie già percorse e spiegando, con il ricorso al concetto di «*path dependence*», processi e tendenze di lungo periodo. Tuttavia anche i fattori alla base della conservazione degli assetti pre-costi-



tuiti, necessiterebbero a loro volta di essere spiegati e meglio approfonditi e compresi. Su questo aspetto hanno insistito in particolare Pierson (2004), Streeck e Thelen (2005) e Mahoney e Thelen (2010).

Secondo Pierson in *Placing politics in time* (2004) per comprendere le complesse dinamiche sociali è necessario passare da una analisi d'insieme, quasi «fotografica» a una analisi dinamica degli attori in movimento, situando particolari momenti in sequenze temporali di eventi e processi all'interno di periodi lunghi, in modo da identificare e spiegare alcuni meccanismi sociali fondamentali alla base del cambiamento. Secondo Pierson il cambiamento delle istituzioni va esaminato ponendo attenzione alle interazioni strategiche tra attori razionali, ma è altrettanto importante porre tale analisi nella giusta sequenza spazio-temporale, evitando l'errore di soffermarsi soltanto sulle dinamiche che tendono a rafforzare l'esistente, attraverso un processo di auto-rafforzamento.

Anche secondo Streeck e Thelen, nel loro contributo al dibattito sul cambiamento istituzionale in *Institutional change in advanced political economies* (2005), sottolineano la tendenza in letteratura a trascurare il cambiamento come esito di piccoli successivi aggiustamenti graduali e incrementali. Analizzare il cambiamento come prodotto di fattori esogeni sarebbe un limite della letteratura esistente, così come la separazione tra momenti di stasi in cui la struttura si riproduce e momenti di agency in cui si aprirebbero congiunture critiche, secondo la prospettiva di Katznelson (2003). Seguendo il suggerimento di Deeg (2005) invece, le istituzioni andrebbero comprese esaminando gli attori che vi operano e le modalità con le quali cercano di trarre un vantaggio, dalla interpretazione o dal reindirizzamento delle istituzioni per il raggiungimento dei propri obiettivi, o sovvertendo o aggirando le regole che si oppongono ai propri interessi. Quindi, invece di separare lo sviluppo delle istituzioni in periodi in cui l'*agency* conta di più e periodi in cui essa conta di meno, l'obiettivo deve essere, come suggerisce Deeg, quello di esaminare in che modo gli attori coltivano il cambiamento all'interno del contesto esistente di vincoli e opportunità, lavorando intorno agli elementi che essi non possono cambiare, mentre tentano di utilizzarne altri in modi nuovi (Streeck, Thelen, 2005: p. 19).

Secondo Streeck e Thelen (*ivi*: p. 7) il cosiddetto «*conservative bias*» ovvero la tendenza a propendere per la conservazione dell'esistente, dipenderebbe dall'assenza di strumenti analitici adeguati. I due studiosi propongono quindi una tipologia del cambiamento istituzionale fondata empirica-

mente e in grado di permettere la comprensione dei meccanismi sociali, della stabilità politica e dell'evoluzione in generale. Secondo tale approccio è possibile esaminare non soltanto i cambiamenti come esito di dinamiche dovute alla spinta di fattori esterni, ma anche come trasformazione generata dall'interno. Vengono individuati cinque tipi di cambiamento graduale: 1) *displacement* (spostamento); 2) *layering* (sovrapposizione); 3) *drift* (deriva); 4) *conversion* (conversione); 5) *exhaustion* (esaurimento).

In *Explaining institutional change* (2010) Mahoney e Thelen ribadiscono (p. 7) che nessuno degli approcci di analisi istituzionalista esistenti in letteratura ha sinora affrontato il tema della spiegazione del cambiamento istituzionale. In sostanza tutte le varietà di istituzionalismo riescono a spiegare cosa sostiene le istituzioni nel tempo e come, a causa di shock esterni, si produca il cambiamento. Quello che non forniscono è un modello generale del cambiamento, e in particolare quello che comprende sia fattori esogeni sia fattori endogeni di cambiamento. Gli autori si concentrano in particolare sull'analisi di quelle proprietà delle istituzioni che rendono possibile il cambiamento, in modo da comprendere *fonti e varietà di cambiamenti istituzionali interni*, ovvero come e perché alcune proprietà delle istituzioni permettano agli attori di comportarsi in modo da facilitare e promuovere il cambiamento, *quali tipi di strategie possano nascere in certi tipi di ambienti istituzionale* e quali caratteristiche delle stesse istituzioni le rendano più o meno vulnerabili a particolari strategie di cambiamento (*ivi*, p. 3). Un approccio basato sulla distribuzione delle risorse di potere all'interno delle istituzioni si rivela molto utile per l'analisi dell'origine del cambiamento. Occorre però che tale approccio tenga in considerazione anche il concetto di «*compliance*»<sup>1</sup>, ovvero di conformità, inteso come un atteggiamento da parte degli attori che contribuisce a mantenere gli assetti esistenti. Come già sottolineato da Thelen (2004) coloro i quali beneficiano degli assetti esistenti, possono preferire la continuità. Questa tuttavia presuppone e richiede una continua mobilitazione di risorse e di supporto politico e uno sforzo attivo e propositivo in grado di risolvere le ambiguità istituzionali a loro favore.

In breve secondo gli autori il cambiamento istituzionale si verifica

<sup>1</sup> Il concetto di *compliance* come variabile nell'analisi del cambiamento delle Istituzioni è stato suggerito da Streeck durante un seminario su *Varieties of institutionalism* tenuto in Italia nel 2006 (Mahoney, Thelen, 2010, p. 10).

quando di fronte a problemi legati all'interpretazione delle regole e al rafforzamento dell'assetto esistente, si aprono nuovi spazi che permettono agli attori di implementare le regole esistenti in modi nuovi (Mahoney, Thelen, 2010: p. 4). Per questo motivo non esiste niente di automatico o che si auto-perpetua e auto-rafforza in merito agli assetti istituzionali. Piuttosto essi contengono una componente dinamica al loro interno. E anche laddove le istituzioni rappresentano un compromesso relativamente stabile, tuttavia gli assetti sono sempre e costantemente rimessi in discussione e basati su specifiche dinamiche di coalizioni sempre suscettibili di un cambiamento (*ivi*: p. 8)

Una importante fonte di cambiamento è data dall'equilibrio dei poteri e da modificazioni e riaggiustamenti nelle relazioni di forza. Questo può accadere sia per effetto di fattori ambientali esterni sia per effetto di un riassetto interno nelle relazioni di potere tra gli attori. Infatti all'interno di ogni istituzione, le interazioni tra attori, inseriti in diversi contesti istituzionali, possono permettere inattesi cambiamenti nella distribuzione delle risorse. Ad esempio la allocazione di risorse che deriva da un tipo di istituzioni può dare vita a conflitti sulla allocazione di risorse collegata a differenti istituzioni. A tal proposito Skocpol e Pierson (2002: p. 696) notano l'importanza di ipotizzare «il combinato effetto di istituzioni e processi piuttosto che esaminare le istituzioni o i processi in modo isolato». Infatti alcuni attori, pur essendo svantaggiati all'interno di una istituzione, possono tuttavia essere abili a utilizzare una posizione di vantaggio all'interno di una certa istituzione per realizzare il cambiamento in un'altra.

## 5. Spiegare il cambiamento dei sindacati italiani

A partire dal quadro teorico sopra esposto, nelle pagine che seguono punteremo a spiegare quali siano stati i cambiamenti avvenuti nei sindacati italiani dal 1998 al 2012, individuando i fattori, in particolare quelli *interni* ai sindacati, che possono aver spinto verso l'adozione di un certo modello di rappresentanza dei lavoratori atipici e dei giovani. Nel periodo individuato, dal 1998 al 2012, sono stati esaminati:

a. *gli attori collettivi*, ovvero le diverse federazioni esistenti all'interno di ciascun sindacato confederale italiano. Le federazioni si differenziano in base alla distinzione tra pensionati e lavoratori attivi e anche tra lavoratori

standard o atipici. Ciascuna federazione ha un suo potere specifico all'interno di ogni sindacato in base al peso del numero dei suoi iscritti e alle risorse economiche di cui dispone<sup>2</sup>;

b. *le arene* in cui agiscono gli attori collettivi. Le arene possono essere *interne* ai sindacati, *inter-sindacali*, o tra sindacati e altri attori (es. Stato e imprese). Esse inoltre possono essere esaminate anche in base al livello: nazionale, europeo, internazionale, locale. In questo caso sono state esaminate le *arene nazionali, interne ai sindacati e inter-sindacali*.

c. Il cambiamento delle *risorse di potere* tra gli attori collettivi. Qui sono stati esaminati l'andamento del numero di iscritti in ciascuna federazione e le risorse da questi provenienti e indicate nei bilanci. Ad esempio secondo i bilanci Cgil le risorse di cui dispone Nidil sono notevolmente inferiori a quelle di federazioni, come Fiom, Fp o Filcams o Spi, non solo per il più basso numero di iscritti, ma anche per la più bassa quota di iscrizione richiesta ai lavoratori atipici, rispetto ai lavoratori standard e ai pensionati (Cgil, 2013).

d. L'influenza del cambiamento delle risorse di potere sulle *relazioni tra gli attori collettivi* coinvolti e i rispettivi rapporti di forza e di conseguenza sulle scelte in merito alle strategie, ai modelli di rappresentanza, e ai risultati ottenuti.

Tenendo conto dell'importanza del fattore temporale, come suggerito da Pierson (2004) sono stati individuati tre macroframe temporali, ovvero tre fasi di diversa durata, corrispondenti a specifici equilibri di potere tra gli attori collettivi esaminati. Le tre fasi individuate sono: a) 1998-2007; b) 2008-2010; c) 2010-2012. Il passaggio da una fase a un'altra è spiegato dal mutamento nei rapporti tra gli attori collettivi, dentro e tra i sindacati, nelle diverse arene nazionali in cui hanno agito, e come esito di processi di acquisizione o perdita di potere – in termini di numero di iscritti e risorse economiche.

La prima fase, che va dal 1998 al 2007, coincide con il periodo nel quale gli attori sindacali delle tre confederazioni principali hanno puntato, a partire dalla creazione di nuove federazioni e strutture nazionali per la

<sup>2</sup> Ad esempio in Cgil, la categoria più forte per numero di iscritti e risorse economiche da questi provenienti è lo Spi. Si osserva però un calo di numero di iscritti a partire dal 2011, anno nel quale la percentuale di pensionati scende al di sotto del 50 per cento del totale degli iscritti. Invece tra i lavoratori attivi, le categorie più forti in Cgil sono: la Fiom (in particolare dal 1998 al 2001); la Fp (dal 2002 al 2010); la Filcams (dal 2011 in poi).

rappresentanza dei lavoratori non standard, a rafforzare ed estendere le tutele dei lavoratori *atipici*<sup>3</sup>.

Se ci si concentra sulla Cgil, si nota che dal 1998 al 2007, Nidil, ovvero la struttura responsabile in Cgil delle azioni collettive in rappresentanza dei lavoratori atipici, risulta, nell'arena interna al sindacato, l'attore collettivo più debole rispetto alle altre federazioni della Cgil. E ciò è vero sia per il numero di iscritti che per le risorse economiche. Di conseguenza non ha la forza di imporre una linea diversa e/o di promuovere un cambiamento di strategia all'interno della confederazione. L'unica strada percorribile per Nidil è quindi quella dell'azione nell'*arena inter-sindacale*, unitamente agli altri attori collettivi incaricati della rappresentanza dei lavoratori atipici (Alai-Cisl e Cpo-Uil). In questa arena i tre sindacati confederali riescono a costruire, attraverso la contrattazione collettiva, un sistema di tutele per i lavoratori interinali (Burroni, Carrieri, 2011). Le risorse economiche utilizzate sono quelle provenienti dal sistema bilaterale, mentre il modello di rappresentanza dei lavoratori atipici adottato è il *modello categoriale/federale*<sup>4</sup>.

La seconda fase, dal 2008 al 2009, corrisponde a un periodo molto breve, ma denso di cambiamenti. La Cgil, in seguito alla Conferenza di organizzazione decide, tra le altre cose, di creare una nuova struttura nazionale per la rappresentanza dei giovani lavoratori: l'Ufficio nazionale politiche giovanili. Si tratta di una struttura responsabile dell'organizzazione di azioni esplicitamente rivolte ai giovani under 35 (e quindi anche ai giovani precari), le cui attività sono finanziate dal Fondo per il reinsediamento del sindacato, alimentato dalle risorse provenienti da Spi, Inca e dalle altre categorie Cgil, al-

<sup>3</sup> Nel 1998 Cgil crea Nidil (Nuove identità di lavoro), una «federazione di natura confederale per la rappresentanza trasversale, la tutela dei lavoratori atipici e la lotta alla precarietà». Nello stesso periodo Cisl crea la Alai (Associazione dei lavori atipici e interinali) che si aggiunge al già esistente Clacs (Coordinamento lavoratori autonomi del commercio e servizi), mentre Uil crea il Cpo (Coordinamento per l'occupazione) una rete di sportelli di assistenza sul territorio per l'offerta di una serie di servizi (per es. di orientamento, di assistenza normativa, fiscale, legale e previdenziale). Si veda in proposito Ambra, 2013: p. 79.

<sup>4</sup> Il modello *categoriale* classico corrisponde alla organizzazione verticale e su base professionale dei lavoratori e si distingue da quello *territoriale/camerale* che invece organizza in una stessa struttura sul territorio lavoratori che svolgono mestieri diversi. A partire dalla fine degli anni novanta i tre sindacati confederali, con le nuove strutture create per la rappresentanza dei lavoratori non standard, adottano un modello che abbiamo definito *categoriale/federale* dal momento che tali lavoratori sono sempre rappresentati da categorie e o federazioni, ma queste sono distinte dalle altre, non in base al settore economico in cui operano, ma sulla base del tipo di contratto non standard con cui sono occupati.

lo scopo di promuovere tutte le iniziative in grado di favorire il rinnovamento interno del sindacato e un suo maggiore radicamento tra i giovani e tra i lavoratori non standard. La nuova struttura, anche grazie all'apertura di nuove sedi territoriali dedicate esclusivamente ai giovani lavoratori non standard sembra favorire da parte della Cgil, l'adozione di un modello *territoriale* di organizzazione e rappresentanza<sup>5</sup>. Tuttavia la creazione della nuova struttura alimenta anche una serie di conseguenze inattese, come ad esempio la sovrapposizione/competizione con Nidil e il cambiamento dei rapporti di forza tra gli attori collettivi dentro il sindacato. Nidil, infatti, inizia ad agire contemporaneamente su due arene. Mentre sull'arena intersindacale continua a procedere con il modello categoriale/federale (nel 2008 Nidil Cgil, Alai Cisl, Cpo Uil e Assolavoro firmano il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i lavoratori interinali), nell'*arena interna* alla Cgil cerca di trovare soluzioni e alleanze in grado di rafforzare la propria posizione nei confronti della nuova struttura creata. La prima alleanza viene siglata da Nidil con il sistema dei servizi Cgil nel 2009, allo scopo di migliorare l'offerta di servizi dedicati ai giovani lavoratori non standard. Se in Cgil l'accordo di Nidil con il Sistema servizi sembra aprire la strada all'adozione del *modello dei servizi* per la rappresentanza dei lavoratori atipici (Ambra, 2013: pp. 81-82), la Cisl sembra optare per un mantenimento del modello categoriale/federale. Infatti alla fine del 2009 Cisl accorpa l'Alai e il Clacs in una unica federazione. Nasce la Felsa-Cisl (Federazione lavoratori somministrati autonomi e atipici) per la rappresentanza dei lavoratori non standard (somministrati, collaboratori, autonomi e partite Iva). In questa fase invece non si rileva alcun cambiamento da parte di Uil.

La terza fase si apre nel 2010 con la sperimentazione da parte della Cgil di un nuovo modello per l'organizzazione e la rappresentanza dei lavoratori non standard. Si tratta del *modello dell'organizing*, mutuato dall'esperienza americana e adottato per la prima volta alla fine del 2010 dall'Ufficio nazionale politiche giovanili della Cgil con il lancio della campagna «Giovani non più disposti a tutto!» (Ambra, 2013: pp. 82-84). Uil invece consolida il modello categoriale/federale e nel 2010 in luogo del Cpo viene creata Uil Temp, ovvero la categoria nazionale per la rappresentanza dei lavoratori temporanei, atipici, autonomi e partite Iva. Intanto la scelta Nidil di siglare un accordo con il sistema dei servizi, si rileva oltre che tardiva, anche poco

<sup>5</sup> Sulle caratteristiche del modello territoriale si veda Ambra, 2013, pp. 81 e 86.

fortunata. Infatti nel 2010 il governo annuncia un piano di tagli ai patronati, che prevede la riduzione di circa 90 milioni di euro nel triennio 2010-2012. Il parallelo aumento dei servizi richiesti ai sindacati e patronati e la riduzione delle risorse statali trasferite per l'erogazione di tali servizi, rende il modello dei servizi una opzione meno sostenibile, e i sindacati si trovano a dover far fronte a una necessaria opera di razionalizzazione delle risorse economiche di cui dispongono. Cisl e Uil, ad esempio, iniziano a prevedere e gradualmente attuare una serie di accorpamenti delle sedi territoriali. A parte gli accorpamenti, Cisl e Uil, non mostrano quei cambiamenti, gradualmente e incrementali che si verificano in Cgil, dove ad esempio alla fine del 2011 il modello dell'*organizing* viene adottato anche da Nidil e Filcams, con il lancio della prima campagna nazionale congiunta «Dissociati!» (Ambra, 2013). L'alleanza di Nidil con Filcams da una parte compensa le difficoltà a procedere sulla strada del modello dei servizi e dall'altra permette a Nidil di acquisire una forza maggiore, essendo Filcams, già dalla fine del 2011, la federazione più forte della Cgil tra quelle dei lavoratori attivi.

In conclusione mentre Cisl e Uil nelle tre fasi individuate attuano strategie di mantenimento degli assetti esistenti, e pertanto confermano il modello categoriale/federale di rappresentanza dei lavoratori atipici, Cgil invece sceglie di mettere in atto anche strategie innovative che influiranno sull'adozione di una pluralità di modelli di rappresentanza dei lavoratori atipici: dal modello categoriale/federale nella prima fase, a quello territoriale e dei servizi nella seconda, a quello dell'*organizing* nella terza.

In tal senso la tesi di Thelen (2004) secondo la quale anche la continuità presuppone uno sforzo attivo da parte degli attori e una permanente mobilitazione di risorse, trova qui una sua conferma. Infatti i cambiamenti messi in atto dalla Cisl nel 2009 con la creazione di Felsa, e dalla Uil nel 2010 con la creazione di Uil Temp, rientrano nel novero dei cambiamenti realizzati da attori che attivamente puntano a mantenere gli assetti esistenti. In entrambi i casi il cambiamento, ovvero la creazione di nuove strutture, è l'esito di scelte strategiche di attori collettivi in grado di permettere loro di conservare gli assetti esistenti.

Al contrario in Cgil il cambiamento è innescato dalla riconfigurazione degli equilibri di potere interni al sindacato in seguito alla creazione nel 2008 dell'Ufficio nazionale politiche giovanili. L'ingresso del nuovo attore collettivo, cui la Cgil destina uno specifico Fondo per finanziarne le attività, agisce come un motore che, a partire dalla seconda fase, avvia una serie di

cambiamenti successivi, che andranno a influire sulle scelte attuate e l'adozione di strategie innovative e ulteriori modelli di rappresentanza dei lavoratori giovani e atipici. Le scelte strategiche da parte degli attori collettivi – e in particolare di Nidil e dell'Ufficio nazionale politiche giovanili – si indirizzano infatti verso il tentativo di produrre nuovi assetti di potere, attraverso una ricerca attiva di nuove alleanze interne al sindacato e utilizzando i diversi canali di risorse economiche disponibili (dalle risorse del Sistema servizi alimentato dai trasferimenti statali, al fondo di reinsediamento).

È interessante evidenziare a questo punto, non solo i fattori che hanno spinto verso un cambiamento di strategia e quindi l'adozione di altri modelli di rappresentanza, ma anche, come suggerito da Pierson (2004), osservarne la *dinamica temporale*, ovvero quando e perché si verificano tali cambiamenti.

Nella prima fase tutti e tre i sindacati confederali adottano il modello categoriale/federale. Solo nella seconda fase in Cgil vengono avviati alcuni cambiamenti, che daranno avvio a una serie di trasformazioni successive. Ma come spiegare il decennale immobilismo di Nidil nella prima fase? Come mai Nidil decide di allearsi con il Sistema servizi Cgil soltanto nel 2009 e non prima? Effettivamente sia Nidil che il Sistema servizi Cgil esistono dalla fine degli anni novanta. Secondo i modelli prevalenti in letteratura il ritardo nella scelta di Nidil nell'adozione del modello dei servizi, sarebbe spiegato ricorrendo a non meglio precisati fattori di resistenza al cambiamento. Tuttavia, seguendo invece la tesi di Pierson (2004) sulla importanza di osservare gli attori in movimento esaminandone le interazioni, e la tesi di Streeck e Thelen (2005) sull'importanza di analizzare le trasformazioni degli equilibri di potere tra gli attori coinvolti, il decennale ritardo è spiegato come esito delle dinamiche di relazione tra gli attori e l'andamento delle risorse di potere di cui dispongono, all'interno delle arene in cui si muovono. Effettivamente gli attori collettivi agiscono attivamente alla ricerca di soluzioni a loro favorevoli e percorribili.

Anche la terza fase si apre con un ulteriore cambiamento di strategia da parte di Nidil che decide nel 2011 di allearsi con Filcams, lanciando una prima Campagna nazionale congiunta nella quale vengono sperimentate alcune caratteristiche di un ulteriore modello di rappresentanza dei lavoratori atipici, ovvero il modello dell'*organizing*. Anche in questo caso, il repentino cambiamento di strategia da parte di Nidil nel 2011 è spiegato dalle difficoltà legate alla sostenibilità economica del modello dei servizi, a cui si ag-



giunge la considerazione strategica della crescita di potere di Filcams – che diventa la federazione con il numero maggiore di iscritti tra i lavoratori attivi in Cgil – con cui appunto Nidil sceglie di allearsi.

## **6. Conclusioni**

A partire dal quadro concettuale proposto da studiosi delle istituzioni (Pier-son, 2004; Streeck, Thelen, 2005; Mahoney, Thelen, 2010) abbiamo visto in che modo sia possibile studiare il cambiamento dei sindacati italiani, con particolare riguardo alle strategie attuate e ai modelli di rappresentanza dei lavoratori atipici adottati. Sono state individuate tre fasi.

Nella prima fase (1998-2007) tutti e tre i sindacati confederali italiani, agendo su un arena intersindacale, adottano un modello di rappresentanza di tipo categoriale/federale per la rappresentanza dei lavoratori atipici. In questa fase si osserva una prevalenza delle strategie di mantenimento degli assetti pre-esistenti. Nonostante vengano create nuove strutture per la rappresentanza dei lavoratori non standard (Nidil-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil), distinte da quelle esistenti per i lavoratori standard, il modello di azione per l'organizzazione e la rappresentanza dei lavoratori atipici è sostanzialmente analogo a quello adottato per i lavoratori standard. L'esito ottenuto è una estensione delle tutele previste per i lavoratori interinali attraverso gli strumenti classici di regolazione, come ad esempio attraverso la contrattazione nazionale di categoria, e l'ampliamento delle sicurezze sociali, attraverso l'istituzione di enti bilaterali.

Nella seconda fase (2008-2009) si osservano alcuni cambiamenti nelle strategie da parte di Cgil e Cisl. La Cgil, in seguito alla Conferenza di organizzazione nazionale del 2008, crea una nuova struttura per la rappresentanza dei giovani lavoratori e istituisce un fondo per il reinsediamento del sindacato. Tale scelta, attuata con l'obiettivo di rinnovare l'organizzazione sindacale e rafforzare il radicamento della Cgil tra i lavoratori giovani e atipici, innesca anche una trasformazione dei rapporti di forza tra gli attori collettivi all'interno della Cgil. Da una parte Nidil, con la scelta di alleanza strategica siglata nel 2009 con il Sistema servizi Cgil e utilizzando le risorse trasferite dallo Stato per l'erogazione di servizi, apre la strada al modello dei servizi. Dall'altra parte, con l'Ufficio politiche giovanili Cgil, grazie alle risorse del Fondo di reinsediamento che rende pos-

sibile l'apertura di nuove sedi e la creazione di nuovi spazi per promuovere azioni specificatamente destinate ai giovani lavoratori non standard, si introduce l'opzione del modello territoriale. Cisl invece per far fronte alla riduzione di iscritti in Clacs e Alai, che dal 2008 al 2009 perdono rispettivamente 2.163 e 1.128 iscritti, decide di accorpare le due strutture in Felsa una nuova federazione dei lavoratori non standard, autonomi, interinali e partite Iva. Tale decisione può essere intesa come una strategia di tipo «difensivo» da parte del sindacato, ovvero attuata per ridurre le perdite dovute alla riduzione di iscritti e risorse. L'adozione di tale strategia si traduce infatti nel mantenimento da parte di Cisl del modello categoriale/federale per la rappresentanza dei lavoratori atipici.

Nella terza fase i cambiamenti riguardano anche la Uil, che trasforma il Cpo in una vera e propria categoria, creando Uil Temp. In tal modo anche la Uil consolida l'opzione categoriale/federale per la rappresentanza dei lavoratori atipici. Inoltre tra il 2012 e il 2013 Cisl decide l'accorpamento delle strutture territoriali (che vengono ridotte da 118 a 61) e anche Uil riduce le Camere provinciali e accorpa alcune Camere territoriali. Le strategie degli accorpamenti e le fusioni tra categorie o tra Camere territoriali, come quelle attuate da Cisl e Uil, segnalano un cambiamento di tipo *difensivo e/o adattivo* da parte del sindacato, teso cioè a ridurre le spese amministrative. Al contrario le strategie attuate dalla Cgil, con l'adozione del modello dell'*organizing* e la creazione di alleanze interne tra federazioni, ma anche l'apertura ad associazioni e reti esterne al sindacato (come ad esempio Iva sei partita, VI Piano - Praticanti e giovani avvocati) vanno in direzione di un cambiamento di tipo *innovativo e offensivo* da parte del sindacato.

Altre possibili strategie degli attori sindacali in grado di generare un cambiamento di tipo trasformativo e non di pura conservazione degli assetti esistenti potrebbero essere quello dell'accorpamento tra categorie in crescita oppure la creazione di coalizioni più ampie tra varie categorie esistenti in una nuova federazione, il cui perimetro sia delimitato dalle linee di divisione dei settori economici, in particolare nel settore dei servizi, secondo due possibili opzioni: a) una federazione di categorie interna a ciascun sindacato confederale; b) una federazione di categorie trasversale ai tre sindacali.

Una strategia innovativa di questo tipo è stata ad esempio adottata negli Stati Uniti allo scopo di arrestare il decennale declino dei sindacati ame-

ricani e rivitalizzarli (Coppola, 2013). Ci si riferisce in particolare alla creazione nel 2005 della nuova federazione «Change to Win», costituita da diverse categorie di lavoratori nel settore dei servizi. La nuova Federazione, che nel 2006 si scinderà dalla Afl-Cio, investirà cospicue risorse per la promozione di campagne di *organising*, adottando il nuovo modello in modo sistematico e ottenendo in diversi casi anche esiti positivi<sup>6</sup>.

Anche in Italia non è escluso che possano verificarsi cambiamenti di questo tipo e in particolare possibili fusioni, alleanze o creazione di coalizioni finalizzate a innescare un cambiamento *interno* nei rapporti di forza esistenti, e di conseguenza, nelle risorse di potere necessarie per influire sulle decisioni strategiche da attuare. Al momento un altro tipo di strategia che merita attenzione è quella intrapresa nel maggio del 2014 dalla Cisl, con la decisione di accorpare Felsa e Fisascat in una nuova grande Federazione italiana sindacati del terziario: la Fist. Tuttavia anche in questo caso, vista la tendenza alla riduzione del numero di iscritti in Felsa, tale scelta non sembra del tutto assimilabile alla strategia offensiva attuata dai sindacati americani, ma pare piuttosto indirizzarsi verso il tentativo di ridurre le perdite di Felsa – in termini di iscritti e risorse economiche – compensandole con la crescita, invece sostenuta, di iscritti e risorse di Fisascat<sup>7</sup>. Tale strategia quindi potrebbe rivelarsi più come una scelta di mantenimento degli assetti esistenti, piuttosto che il tentativo di innovare i modelli di organizzazione e rappresentanza, aumentare il numero di iscritti e avviare il passaggio verso una logica della membership, praticata attraverso l'attivazione della base e la partecipazione dal basso.

<sup>6</sup> Per un'analisi delle linee strategiche adottate e le ragioni della rottura con la Afl-Cio si veda Coppola, 2013: p. 258.

<sup>7</sup> Dal 2013 al 2014 Felsa-Cisl ha perso 2.742 iscritti, mentre Fisascat è cresciuta di 16.537 iscritti. Gli atipici iscritti in Cgil (sommando Nidil, le tessere miste e i disoccupati) sono aumentati di 4.748 iscritti, mentre in Filcams si è verificato un calo di 4.155 iscritti. Gli atipici in Uil Temp sono saliti di 260 e gli iscritti in Uiltucs sono cresciuti di 2.276.

## Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 75-94.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Barbieri P., Scherer S. (2009), *Labour market flexibilization and its consequences in Italy*, in *European sociological review*, vol. 25, n. 6, pp. 677-692.
- Burroni L., Carrieri M. (2011), *Bargaining for social rights (BARSORI), country report Italy*, finanziato dalla Commissione europea (Agreement Ref. VS/2010/0811), consultabile in [www.uva-aiaa.net/uploaded\\_files/regular/Barsori-Report-Italy.pdf](http://www.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/Barsori-Report-Italy.pdf).
- Carrieri M. (2004), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, n. 94, aprile, pp. 29-54.
- Cgil (2013), *Bilancio e relazioni*, Comitato direttivo nazionale 15 maggio 2014, consultabile in [www.Cgil.it/Cgil/Bilancio/bilancioCgil2013.pdf](http://www.Cgil.it/Cgil/Bilancio/bilancioCgil2013.pdf).
- Coppola A. (2013), *Lezioni americane. Riattivare il territorio per costruire il sindacato*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 2, pp. 255-273.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, n. 94 (aprile), pp. 55-75.
- Dankova D., Di Domenico G., Infantino G., Palmiera M. (2014), *Mercato del lavoro tra riforme e crisi economica: quali effetti su dualismo e instabilità dell'occupazione?*, in *Note tematiche*, n. 1 (maggio), Dipartimento del Tesoro, Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Deeg R. (2005), *Change from within: German and Italian finance in the 1990s*, in Streeck W., Thelen K. (2005, a cura di), *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 169-202.
- Garibaldi P., Taddei F. (2013), *Italy: a dual labour market in transition. Country case study on labour market segmentation*, in *Employment working paper* n. 144, Ilo, Geneve.
- Istat (2014), *The labour market in the years of the crisis: dynamics and differences*, in *Istat annual report 2014, The state of the nation*, consultabile in [www.istat.it/en/files/2014/06/Sintesi-rapp-ann-2014-en1.pdf](http://www.istat.it/en/files/2014/06/Sintesi-rapp-ann-2014-en1.pdf), pp. 6-7.
- Katznelson I. (2003), *Periodization and preferences. Reflections on purposive action in comparative historical social science*, in J. Mahoney, D. Rueschemeyer (a cura di),

- Comparative historical analysis in the social sciences*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 270–303.
- Mahoney J., Thelen K. (2010), *Explaining institutional change. Ambiguity, agency and power*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pierson P. (2004), *Placing politics in time*, in Id., *Politics in time. History, institutions and social analysis*, Princeton, Princeton University Press, pp. 1-16.
- Skocpol T., Pierson P. (2002), *Historical Institutionalism in Contemporary Political Science*, in I. Katznelson, H.V. Milner, *Political science: state of the discipline*, New York, W.W. Norton, pp. 693-721.
- Streeck W., Thelen K. (2005, a cura di), *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Thelen K. (2004), *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, the United States and Japan*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Villa P. (2010), *I giovani e il mercato del lavoro in Italia*, in *Enaip formazione & lavoro*, n.1, pp. 135-147.
- Visser J. (2012), *The rise and fall of industrial unionism*, in *European review of labour and research*, vol. 18, pp. 129-141.
- Visser J. (2006), *Union membership statistics in 24 countries*, in *Monthly labor review*, gennaio, pp. 38-49.

ABSTRACT

*L'articolo si propone di spiegare quali fattori possono influenzare il cambiamento sindacale, con particolare riferimento alle scelte strategiche messe in atto e ai modelli di rappresentanza adottati per la rappresentanza dei giovani e dei lavoratori atipici. L'obiettivo è quello di capire come e perché un sindacato possa adottare modelli di rappresentanza molteplici e diversi e spiegare la natura e la dinamica di tale cambiamento. Si sviluppa una tesi sul cambiamento del sindacato, che sottolinea l'importanza di prestare attenzione a fattori come il tempo, gli attori coinvolti e il mutamento dei rapporti di potere, al fine di comprendere in che modo la riconfigurazione dei rapporti di forza possa influenzare le scelte strategiche sui modelli di rappresentanza adottati. In conclusione sono spiegati i cambiamenti che si sono verificati nelle tre confederazioni sindacali italiane dal 1998 al 2012 e individuate le possibili e ulteriori trasformazioni in corso.*

CHANGING OF MODELS OF REPRESENTATION  
TOWARDS ATYPICAL AND YOUNG WORKERS

*The article aims to explain which factors can affect trade union change, with particular reference to the strategic decisions implemented and to the models of representation adopted for the representation of youth and atypical worker. The goal is to understand how and why a trade union can adopt multiple and different models of representation and to explain the nature and the dynamic of such a change. It develops a thesis on change of trade union, by stressing the importance of paying attention to factors such as time, the involved actors and the shift in the balance of power, in order to understand how the reconfiguration of power relations can influence strategic choices on models of representation adopted. In conclusion changes that have occurred in the three Italian trade union confederations, from 1998 to 2012, are explained and further ongoing transformations are provided.*

## Capitalismo digitale e azione collettiva

Loris Caruso, Alberta Giorgi\*

L'emergere di una economia basata sulla produzione e sulla circolazione di conoscenza, definita economia dell'informazione in rete (Benkler, 2006), informazionalismo (Castells, 2002-2003), o capitalismo digitale (Formenti, 2011 e 2013), è considerato uno dei fatti fondamentali della società attuale. Il dibattito su questo tema e il confronto tra i diversi orientamenti teorici e politici è ricchissimo. Le prime analisi sulla «economia della conoscenza» (*knowledge based economy* - Kbe) – così come i primi tentativi di farne un'apologia, e in certi casi un'ideologia – sono state formulate già negli anni ottanta.

In questo contributo vogliamo in primo luogo approfondire un aspetto che ci pare essere fondante del cosiddetto capitalismo cognitivo, dotato di conseguenze rilevanti sulle trasformazioni della politica, dell'azione collettiva e della difesa del lavoro: il modo in cui nel capitalismo cognitivo si configura il rapporto tra impresa e società. In secondo luogo – a partire da questo contesto generale – approfondiremo le caratteristiche principali delle mobilitazioni nell'ambito dei settori della conoscenza avvenute in Italia in questi anni. Se la conoscenza è un elemento rilevante del capitalismo contemporaneo, infatti, i lavoratori della conoscenza ne sono l'elemento chiave, la cerniera tra settori tradizionalmente ad alto contenuto di conoscenza e gli altri settori.

Nel primo paragrafo cercheremo quindi di definire il rapporto tra impresa e società nell'economia della conoscenza. Successivamente, approfondiremo preliminarmente la definizione del concetto di «lavoratori

\* Loris Caruso è assegnista di ricerca presso il dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale dell'Università Milano Bicocca; Alberta Giorgi è ricercatrice post-doc presso il Centro de Estudos Sociais dell'Università di Coimbra.

Il contributo che qui si pubblica è frutto di una riflessione e di un lavoro comune. Tuttavia Loris Caruso ha scritto il paragrafo 1, Alberta Giorgi il paragrafo 2, mentre le conclusioni sono state scritte congiuntamente.

della conoscenza», per poi analizzare le mobilitazioni dei ricercatori universitari e dei lavoratori dello spettacolo per capire quali sono le rivendicazioni e quali gli elementi chiave dell'autonarrazione, se e come includono e rielaborano la riconfigurazione del rapporto tra impresa e società, in particolare considerando il nodo della conoscenza nelle dinamiche produttive.

## 1. Impresa e società nel capitalismo cognitivo

Secondo le teorie più apologetiche della *knowledge based economy* (Kbe), le recenti trasformazioni tecnologiche e organizzative del capitalismo sono all'origine di un mutamento sociale generale. Secondo Toffler (1980) la «knowledge age» implica un «massive historical shift»; Stehr (1994) ha affermato che la società della conoscenza pone fine all'era del lavoro e della proprietà; Drucker (2001) che lavoro e forza-lavoro, società e politica sono destinati ad assumere forme di cui l'umanità non ha mai fatto esperienza; Florida (2003) ha sostenuto che con l'emergere di una «classe creativa» la distinzione tra capitalisti e proletariato diventa inattuale. Queste teorie considerano l'economia della conoscenza una «grande trasformazione» sociale sostanzialmente positiva, destinata a superare le forme moderne della conflittualità sociale e a modificare sia i rapporti tra impresa e società sia quelli tra impresa e lavoro. Esse individuano cinque tendenze di fondo nell'economia contemporanea (Formenti, 2011): a) la rivoluzione digitale sancisce la fine del monopolio capitalistico sui mezzi di produzione; b) il lavoro gratuito, incentivato dal proliferare di motivazioni non economiche alla cooperazione produttiva, svolge un ruolo determinante nel nuovo modo di produrre; c) le cosiddette tecnologie del Web 2.0 favoriscono lo sviluppo di modalità di cooperazione «orizzontali», alternative alla tradizionale organizzazione gerarchica dell'impresa capitalistica; d) l'accesso ai *commons* immateriali dovrebbe essere preservato dalle eccessive pretese dei detentori dei diritti di proprietà intellettuale; e) il punto di approdo della New economy potrebbe essere una nuova forma di capitalismo senza proprietà, o addirittura una sorta di «socialismo digitale».

Le nuove forme della produzione e del consumo, basate sull'uso intensivo di segni, simboli, linguaggi, sono però caratterizzate da un insieme di ambivalenze. In primo luogo, sono state evidenziate tensioni tra i sistemi di



produzione e consumo incentrati sulla comunicazione-conoscenza e il regime della proprietà privata. In un'economia in cui la dimensione del servizio sembra acquisire peso rispetto alla produzione di merci materiali, le imprese tendono a disinvestire in proprietà di capitale fisso e a cedere gratuitamente i supporti materiali dei servizi. L'«economia dell'accesso» tenderebbe così a costituire luoghi di economia della gratuità (Rifkin, 2001). Kelly (2009) attribuisce per questo all'economia «immateriale» addirittura le caratteristiche di un inedito socialismo digitale, in cui è garantito il diritto degli individui ad associarsi senza sottostare ad autorità sovraordinate, in cui il mercato e la proprietà privata non sono messi in discussione, ma si diffondono, crescendo il numero di persone che controllano i propri mezzi di produzione e che gratuitamente cooperano a progetti produttivi. L'idealtipo di legame sociale che ne deriverebbe è un *networked individualism* (individualismo in rete), capace di sviluppare il talento personale all'interno di relazioni di tipo orizzontale in cui l'autorità discende esclusivamente dal merito e dalla competenza.

Rullani (2004) intravede in questo modello produttivo alcune contraddizioni incentrate proprio sul rapporto tra conoscenza e proprietà. La prima è quella tra velocità di diffusione della conoscenza e velocità della sua socializzazione: le imprese, per ottenere profitto, devono velocizzare la diffusione e rallentare la socializzazione della conoscenza prodotta. Ma socializzazione e diffusione sono difficilmente disgiungibili. La seconda contraddizione discende dalle anomalie della merce-conoscenza rispetto alla forma di merce. Diversamente dai fattori produttivi tradizionali, essa: non è scarsa, perché la sua natura virtuale rende non rivali gli usi di soggetti diversi; non è divisibile, poiché i costi della sua creazione sono temporalmente e spazialmente dispersi e ciò rende imperfetta la corrispondenza tra costi e ricavi; non è escludibile, poiché è difficile impedire che coloro che non hanno partecipato alla produzione ne usufruiscano mediante copia, imitazione o apprendimento; non è un bene strumentale, perché agisce sulla costituzione delle finalità e delle identità degli attori. Come si fa, in un contesto economico sempre più incentrato su un fattore produttivo lontano dalla forma-merce, a riprodurre il sistema di accumulazione di capitale? La conoscenza viene resa artificialmente scarsa, divisibile ed escludibile (attraverso gli istituti che regolano il diritto di proprietà intellettuale), e ciò può avvenire solo in regimi di monopolio o quasi monopolio. Risiede in questi meccanismi una delle ambivalenze del sistema economico contemporaneo: la risorsa-conoscenza

za si valorizza circolando; le imprese devono ricondurla a un regime di appropriazione proprietaria ed erigono a questo scopo barriere sempre più alte sulla proprietà intellettuale; tali barriere possono però costituire un ostacolo alla valorizzazione economica della risorsa-conoscenza.

Partendo da posizioni liberiste, Lessig (2005) definisce neofeudali i meccanismi con i quali le imprese si appropriano dei nuovi *commons* immateriali: il capitalismo cognitivo si basa sulla rendita della proprietà intellettuale. La tesi di Lessig è che il regime di proprietà intellettuale vada alleggerito al fine di introdurre una reale libera concorrenza nel settore dell'economia immateriale. La conseguente decrescita degli utili sarebbe compensata se le imprese riuscissero a catturare il valore contenuto in quelle sfere di riproduzione sociale non ancora inserite nel mercato.

Della necessità di una maggiore incorporazione tra economia e società – cioè di una maggiore capacità della prima di catturare il «valore latente» che giace nei processi spontanei della seconda – parla, da un'analoga prospettiva liberista, anche Jenkins (2008), secondo il quale le imprese dovrebbero abbassare le barriere della proprietà intellettuale sui prodotti culturali, lasciando che circolino in rete affinché internauti e bloggers partecipino attivamente alla loro creazione e distribuzione. Ciò consentirebbe di sondare gratuitamente i gusti del pubblico a fini di marketing, di attingere alle idee che si sviluppano in rete per migliorare i prodotti e lanciarne di nuovi e di selezionare talenti, abbattendo i costi di ricerca e sviluppo. Sulla stessa scia anche Benkler (2007), per il quale l'«economia dell'informazione in rete», rendendo possibile la produzione e la distribuzione gratuita di informazione, arte, istruzione, intrattenimento, sapere scientifico, consentirebbe un teorico ritorno all'economia del dono, basata su cooperazione e gratuità. Produzione e scambio potrebbero, nel settore dell'industria culturale, basarsi sulla volontà dei soggetti di accumulare capitale sociale e culturale invece che monetario. A loro volta però, e ancora una volta, le imprese potrebbero cogliere in questo mutamento una straordinaria potenzialità per incorporare luoghi, processi e attori dell'economia informale nell'economia formale. Per farlo dovrebbero essere in grado di rivoluzionare la propria struttura organizzativa in modo che aderisca pienamente alle forme «spontanee» in cui tali processi si dispiegano, accogliendoli al proprio interno senza vincolarli eccessivamente. L'organizzazione aziendale dovrebbe diventare, così, sempre meno verticale e sempre più simile a una rete estesa, diffusa nella società, capace di connettere un numero elevato di attori e processi eterogenei.

Il nodo teorico centrale di questi problemi è la crescente incorporazione tra impresa e società, dal punto di vista delle forme di produzione (un'economia in rete in cui l'impresa divenga sempre più capace di trarre valore da processi che avvengono all'esterno della produzione e dello scambio di mercato) e dal punto di vista organizzativo (una tendenziale mimesi tra organizzazione aziendale e forme spontanee del *networked individualism* e della cooperazione sociale). Le imprese dovrebbero alleggerirsi e abbandonare eccessi centralizzatori e gerarchici, rinunciare in parte al possesso delle conoscenze e alla leadership di processo, intercettando queste risorse in una Rete caratterizzata dalla cooperazione paritaria tra individui che lavorano a progetti comuni. Il web 2.0 sarebbe la piattaforma ideale per una trasformazione della quale non mancano esempi concreti: processi di cooperazione in rete sono incentivati e valorizzati da grandi imprese come, tra le altre, Novartis, Apple e Ibm. Per descrivere questi meccanismi, il termine più frequentemente usato in letteratura è quello di *peer economy*, o *peering*, che designa la produzione cooperativa da parte di gruppi di pari basata sulla messa in comune delle conoscenze e delle risorse strategiche attraverso piattaforme digitali, per mezzo delle quali è possibile creare vaste reti di cooperazione, superare le vecchie strutture gerarchie e diminuire l'importanza del potere e della proprietà. Gli esempi più comunemente citati di tali comunità di «pari» sono Linux, Wikipedia, YouTube e Flickr.

La descrizione, in questa chiave, della Kbe come «rivoluzione partecipativa», dà luogo a retoriche che potremmo definire «populiste», come esemplificato da considerazioni come questa: «*We the people* non è più solo una espressione politica; è anche una descrizione efficace del potere che oggi è detenuto da persone comuni – noi lavoratori, consumatori, contribuenti, membri della comunità –, il potere di innovare e creare valore a livello globale» (Tapscott, Williams, 2006: p. 10). Secondo Tapscott e Williams, nella Kbe solo applicando i tre principi dell'*apertura* (estendere i confini delle imprese e costruire reti di collaborazione ampie con attori esterni all'impresa), del *peering* (come definito in precedenza) e della *condivisione* (di idee, progetti e conoscenze lungo la catena del valore), le imprese possono attualmente crescere e aumentare i loro profitti. La partecipazione diventa così un «asset» necessario per la concorrenza.

Si è inoltre parlato di *prosumers* per definire il rinnovato rapporto tra produttori e consumatori. Le imprese tendono a perfezionare progressivamente prodotti e servizi sulla base dei *feedback* ricevuti dai consumatori. Le aziende

di software fanno testare ai consumatori i propri programmi, le testate giornalistiche chiedono ai lettori di trasformarsi in reporter, le imprese di aiutarli a commercializzare i propri prodotti. Questo coinvolgimento può giungere alla richiesta di fornire consulenze specializzate in cambio di premi o dell'incremento del proprio «capitale reputazionale». Poiché le imprese faticano a reggere i ritmi dell'innovazione con il solo personale interno, tendono a costituire reti allargate di partecipazione. Grandi imprese che impiegano centinaia di ricercatori ricorrono alla Rete per chiedere soluzioni a scienziati e ricercatori esterni. Le imprese devono rinunciare a una quota della proprietà (in questo caso intellettuale) per consentire al valore-conoscenza di accrescersi circolando in Rete.

Le ambivalenze nel rapporto imprese-consumatore sono presenti anche sul versante del rapporto imprese-lavoro. Florida (2003) ha parlato dell'emergere di una «classe creativa», il cui sistema di valori sarebbe un insieme contraddittorio di spirito di libertà, diffidenza verso le gerarchie, tolleranza culturale, propensione alla cooperazione e all'attività di gruppo, individualismo meritocratico, tendenza ad avvicinare tempo di lavoro e tempo di vita e ad associare lavoro e divertimento. Nei nuovi modelli organizzativi anche il lavoro, come il consumo, assume una connotazione «partecipativa». In primo luogo perché vengono sperimentate forme di connessione tra salario e profitto, per esempio attraverso una (solitamente poco più che simbolica) partecipazione azionaria dei lavoratori al capitale dell'azienda. In secondo luogo perché parte integrante dei modelli organizzativi nell'economia cognitiva è la strutturazione dei gruppi di lavoro in *team* formalmente dotati di un certo grado di autonomia, il lavoro su progetti e la continua richiesta al lavoratore di fornire al *management* idee sull'organizzazione aziendale e sul processo produttivo. I lavoratori cognitivi accrescerebbero il proprio controllo su mezzi di produzione che divengono inseparabili dalla loro persona (le conoscenze, le abilità, le attitudini, le capacità relazionali), determinando conflitti tra lavoro e imprese circa la proprietà della conoscenza generata nei processi produttivi (Butera, 2008).

Per queste ragioni, Vercellone (2009) e Marazzi (2008) vedono un'inversione della gerarchia fordista tra lavoro vivo e capitale fisso. Il nuovo lavoro vivo incardinato nel sapere (inseparabile dal lavoratore) diverrebbe dominante sul capitale fisso, e ciò implicherebbe a sua volta una caduta della capacità di controllo del capitale sul lavoro. La sussunzione del lavoro al capitale cesserebbe di essere «reale» per tornare – come in epoche precedenti la

nascita della grande industria – soltanto «formale»: la cooperazione e la condivisione del sapere nelle relazioni di lavoro diverrebbero tendenzialmente autonome dal capitale, che solo in un secondo momento, artificialmente, riuscirebbe a estrarre dal processo un surplus. Il contemporaneo lavoratore della conoscenza acquisisce in questa prospettiva i tratti dell'uomo artigiano tratteggiato da Sennet (2008): la divisione tra lavoro e non lavoro tende a sparire, il lavoro è di scopo, slegato dalla misura temporale della prestazione, basato su conoscenze tacite e competenze specifiche.

L'insieme dei processi qui descritti non ha, in quanto tale, nulla di «progressivo». Per quanto riguarda il crescente coinvolgimento dell'attività di consumo e di attività e attitudini extra-economiche nel ciclo della produzione, si è parlato di *total branding* (Barile, 2009), cioè di una crescente sotmissione del «mondo della vita» al ciclo produttivo. La «nuova economia» estende a sfere di azione e interazione sociale sempre più ampie la costante trasformazione in risorsa produttiva di risorse precedentemente improduttive. Per questo motivo il capitalismo cognitivo è stato definito anche come una forma di accumulazione originaria permanente (Vecchi, 2012). Gli orizzonti culturali e valoriali con cui si enfatizzano gli aspetti emancipativi dell'economia della conoscenza (orizzontalità, partecipazione, fine delle gerarchie e dei rapporti di autorità, valorizzazione del talento e della creatività, diffusione della cultura, autonomia del lavoro) hanno pochi legami con la realtà dei rapporti di lavoro e delle relazioni tra economia e società, e vengono agitati retoricamente nella misura in cui consentono di estendere la mercificazione a nuovi territori, ambiti relazionali e sfere della riproduzione sociale.

Sul versante del lavoro, i valori della cosiddetta «classe creativa» sono anche le premesse di una più compiuta identificazione del lavoratore con l'ideologia dell'impresa. Il lavoro lungo le catene del valore della *world factory*, inoltre, non sopporta interruzioni del flusso e viene sottoposto a continue pressioni per incrementare quantitativamente e qualitativamente la produttività, in un contesto di generale incertezza e di pressione verso il basso sui salari.

Ricerche recenti sul «lavoro della conoscenza» evidenziano con chiarezza una serie di tendenze (Warhurst, Thompson, 2006; Movitz, Sandberg, 2009; McDowell, Christopherson, 2009; Wells, Moorman, Werner, 2007; Marks, Baldry, 2010; Jeske, Santuzzi, 2015): primo, un indebolimento della separazione tra vita personale e lavoro, dove il secondo tende a invadere la

prima, determinando una crescita reale del tempo di lavoro; secondo, una costante trasformazione di lavoro a tempo indeterminato in lavoro precario a bassa retribuzione; terzo, una crescente pressione da parte delle imprese sui *knowledge workers* affinché la performance lavorativa sia intensificata sia quantitativamente sia qualitativamente, senza che a tali richieste corrispondano compensazioni in termini di stabilità occupazionale, opportunità di carriera, crescita salariale; quarto, questa divergenza tra performance richieste e compensazioni offerte individualizza le relazioni di lavoro, indebolendo il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di lavoro, riducendo così le basi della cooperazione e della condivisione interna delle conoscenze; infine, vi è una forte espansione di ciò che Carr (2011) definisce «taylorismo digitale», un insieme di attività di monitoraggio della performance lavorativa con il supporto di strumenti informatici (gli stessi che dovrebbero contribuire a «liberare» il lavoro), utilizzati per regolare nel dettaglio il processo di lavoro e gli apporti individuali a esso, con ripercussioni negative sulla discrezionalità e l'autonomia dei lavoratori cognitivi, sulla qualità e la «creatività» del lavoro e sulla cooperazione «orizzontale», che si asseriscono essere i tratti distintivi di queste forme di lavoro.

Se è vero che le aziende, soprattutto le più grandi, sperimentano in questi anni modelli organizzativi innovativi – formalmente dotati di un certo grado di orizzontalità e apertura all'esterno, secondo la retorica delle *post-bureaucratic organizations* –, è vero anche non solo che proprietà, management, strategie e potere restano concentrati (anzi, si concentrano più che in passato) in un numero molto limitato di attori e di luoghi, ma anche che il comando dell'impresa sul lavoro torna ad assumere i tratti dell'autoritarismo, della negazione della dialettica interna, dell'ostilità antisindacale. Le imprese *high-tech* sono spesso quelle che, più di altre, si oppongono alla presenza del sindacato e cercano di costruire un ambiente di lavoro del tutto de-conflittualizzato. Le retoriche partecipative servono anche a questo. Esse sono funzionali a incrementare la produttività, abbassare i costi di produzione (mettendo al lavoro gratuitamente i *prosumers*) ed eliminare la conflittualità del lavoro.

Secondo Thompson (2005: p. 86): «Le imprese-rete sono un tipo di gerarchia estesa, basata sulla concentrazione senza centralizzazione: la produzione può essere decentrata, mentre la finanza, la distribuzione e il controllo restano concentrati nelle grandi aziende». Le ricerche empiriche non forniscono alcun supporto significativo all'idea che le gerarchie piramidali ven-

gono sostituite da reti più libere e paritarie (Alvesson, Thompson, 2005). Al contrario, anche i responsabili di unità locali delle grandi imprese subiscono uno spostamento costante delle competenze verso dirigenti aziendali più direttamente responsabili nei confronti degli azionisti (Dore, 2008).

Non è escluso che per massimizzare la performance di lavoratori e *prosumers* e per aumentare l'attrattività delle marche sul mercato, si cerchi di dissociarle simbolicamente dagli stessi valori del mercato, e possano quindi essere garantiti margini di autonomia e cooperazione orizzontale a lavoratori e *prosumers*, o che possano essere sollecitati il senso di comunità e solidarietà interna ai luoghi di lavoro (così come l'idea di essere *in guerra* con il mondo esterno), o che si possa tentare di associare il prodotto e il *brand* a valori come la gratuità, il dono, la qualità della vita, il disinteresse, la solidarietà. La funzione di queste strategie comunicative è innanzitutto quella di eliminare i limiti all'espansione del mercato: la critica del mercato può diventare un sottoprodotto del capitalismo, ed elementi propri del pensiero critico (come il superamento dei legami gerarchici e l'emancipazione del lavoro) possono essere inclusi nei *format* comunicativi e commerciali dominanti (Boltanski, Chiapello, 1999). L'economia della conoscenza è caratterizzata da un insieme di ambivalenze: autonomia/eteronomia, verticalizzazione/orizzontalità; cooperazione/competizione; comunità/gerarchia; partecipazione/a-conflittualismo; gratuità/mercificazione. Un insieme di coppie dialettiche, in cui i due termini opposti svolgono un ruolo di reciproca complementarità, ma in cui il polo dominante è il secondo, alla cui espansione il primo appare essenzialmente funzionale. L'inclusione dell'opposto consente di oltrepassare i limiti «naturali» entro cui un mercato, un discorso culturale, una strategia comunicativa o commerciale sarebbero limitati se agissero su uno solo dei due poli.

Per quanto riguarda il rapporto lavoro/impresa, questo insieme di dinamiche strutturali si traduce in quattro coppie di tensioni: a) *socializzazione del processo di produzione/individualizzazione del rapporto di lavoro*. L'individualizzazione del rapporto di lavoro, insieme all'incertezza sulla propria posizione lavorativa e alla sollecitazione della competizione orizzontale tra lavoratori da parte delle imprese, contiene la tendenza alla socializzazione dei processi produttivi e alla diffusione della proprietà dei mezzi di produzione. L'individualizzazione, tra i lavoratori cognitivi, si presenta a livello di rappresentazioni anche nella forma di ideologia meritocratica e competitiva, che porta a una forte concentrazione sul raggiungimento di risultati e obiet-

tivi personali in forte competizione con i colleghi-concorrenti, secondo un meccanismo fortemente incentivato dalle stesse imprese. b) *Scambio cooperativo/scambio di mercato*. I contenuti sociali del lavoro – attività di relazione, pensieri, attività e abilità logiche, estetiche, pratiche – sono una materia sociale costantemente reimmessa nel ciclo produzione-consumo. Ciò che il lavoratore può percepire come scambio cooperativo all'interno dell'impresa o tra l'impresa e l'ambiente esterno, viene ri-declinato dall'impresa stessa come rapporto di mercato. Il legame contraddittorio tra «produzione di sé» attraverso lavoro e cooperazione, da un lato, e valore formale del mercato dall'altro, rappresenta il motore stesso della produttività. c) *Partecipazione alla produzione/verticalizzazione dei processi decisionali*. I lavoratori sono spinti a partecipare a consessi decisionali formalmente orizzontali, ma l'invito retorico alla partecipazione attiva risulta fundamentalmente funzionale a una ristrutturazione delle pratiche di comando e ad una sostanziale verticalizzazione dei processi decisionali. L'orizzontalità è confinata alle decisioni riguardanti i processi più immediati del lavoro, ma sulle scelte strategiche si rafforzano la gerarchia e la verticalità delle strutture. E tuttavia, il richiamo almeno retorico alla partecipazione attiva diviene indispensabile per le imprese, sia sul lato del lavoro che sul lato del consumo. d) *Fuoriuscita del lavoro vivo dal rapporto di capitale/taylorismo digitale*. Il lavoro basato sulla conoscenza e su una parziale cooperazione tra pari pone problemi al capitale dal punto di vista della completa oggettività del lavoro, della misurabilità della prestazione lavorativa e del governo dello scambio cooperativo. Dall'altra parte, tali problemi sembrano attualmente risolti attraverso l'irrigidimento della proprietà immateriale e la taylorizzazione di una parte significativa della produzione di conoscenza, cioè attraverso un'intensificazione del controllo del capitale sul lavoro, anziché del suo alleggerimento.

### ***1.1. Economia della conoscenza e «campo del conflitto»***

La direzione prevalente dei mutamenti economici legati alla cosiddetta economia della conoscenza non è, quindi, quella di un ampliamento dell'autonomia e del potere di lavoratori e consumatori. Tuttavia, le nuove dinamiche della produzione e del consumo delimitano, potenzialmente, un campo del conflitto tra forze conservatrici e forze progressiste. Tale campo è segnato da una dialettica tra economia e società in cui la prima, per incorporare meccanismi di potenziale valorizzazione economica che nascono nella seconda, deve accogliere al proprio interno soggetti, pratiche e culture potenzialmente



conflittuali, dovendo compiere sforzi sempre maggiori per ricondurre l'intero processo al regime di proprietà. La tendenza generale delle istituzioni e delle organizzazioni (pubbliche e private), è quella di «andare verso» gli attori e i processi sociali, di uscire da sé (dai propri confini e dalle proprie pratiche organizzative tradizionali) cercando di interpretare e ricondurre a sé la soggettività, le inclinazioni, le emozioni, le forme di cooperazione che si sviluppano nel sociale. La dialettica odierna tra «economia e società» è caratterizzata da questa dinamica, da un «andare verso» in cui le soggettività e la cooperazione spontanea sono da un lato incentivati a svilupparsi, dall'altro continuamente ricondotti alla creazione di valore di scambio (si vedano, per esempio, Bologna, Banfi, 2011; Boltanski, Chiappello, 1999; Chicchi, Roggero, 2009; Fumagalli, Morini, 2009; Hochschild, 1983). Si assiste così a un assottigliamento delle barriere – organizzative, normative, culturali – tra istituzioni e società, a un reciproco precipitare delle une sull'altra, a una mimesi reciproca.

La strutturalità della dimensione partecipativa dell'economia; i processi di parziale autonomizzazione di alcune forme di lavoro (quelle a più alto tasso di competenza, conoscenza e creatività); l'esistenza di parti di cooperazione e condivisione extra-mercantili (*peer-to-peer*); la progressiva incorporazione tra economia e società. Questi meccanismi possono contribuire a dar vita a forme di attivazione dal basso. È in questo contesto che cerchiamo di inquadrare le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza. Esse sono in qualche modo connesse alle ambivalenze dell'economia della conoscenza? Nelle rivendicazioni, nei discorsi e nell'elaborazione simbolica delle azioni collettive intraprese da lavoratori di alcuni settori del comparto della conoscenza, tali ambivalenze sono in qualche modo presenti e attive? Che rapporto intercorre tra le loro rivendicazioni e i loro discorsi simbolici, da un lato, e le ambivalenze costitutive dell'attuale sistema economico, dall'altro? Ci porremo questa domanda a partire dalle principali tra le ambivalenze che abbiamo individuato. In primo luogo, quella che riguarda la tensione tra proprietà e diffusione della conoscenza: le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza elaborano su questo tema un discorso specifico? Di quale tipo di conoscenza parlano? Declinano e agiscono un rapporto con il prodotto del proprio lavoro diverso da quello di tipo proprietario, e in quale forma lo fanno? In secondo luogo, le ambivalenze su cui ci concentriamo sono quelle relative all'ambito produttivo e ai rapporti tra impresa e società: quella tra cooperazione e mercato-competizione, tra socializzazione e individualizza-

zione, tra autonomia e taylorismo digitale e tra partecipazione e verticalizzazione dei processi decisionali. In che misura tali ambivalenze contribuiscono a strutturare le rivendicazioni e i discorsi dei lavoratori della conoscenza mobilitati? Rispetto al polo «proprietario» di tale ambivalenze (costituito dai secondi termini delle coppie: mercato, individualizzazione, taylorismo, verticalizzazione), le rappresentazioni e le autorappresentazioni dei lavoratori mobilitati manifestano solo opposizione ed estraneità, o anch'essi mostrano di essere internamente ambivalenti, accogliendone parzialmente l'orizzonte valoriale?

Dopo aver illustrato il dibattito scientifico e le diverse posizioni sulla definizione del concetto di «lavoratore della conoscenza», analizzeremo due tra le più importanti mobilitazioni di questi lavoratori in Italia, quella dei ricercatori universitari e quella dei lavoratori dello spettacolo. Si tratta delle due mobilitazioni più ampie e rilevanti degli ultimi anni da parte di questo tipo di lavoratori, che sono riuscite, almeno parzialmente, a superare l'individualizzazione per promuovere azioni collettive. Indagheremo in primo luogo il modo in cui essi riescono a costruire forme di solidarietà collettiva e di identità, in secondo luogo, alla luce di quanto detto finora, ci chiederemo quale sia la loro elaborazione rispetto al ruolo che la «materia prima» e la «merce» principale dell'economia contemporanea – la conoscenza – deve avere nella società contemporanea, e alle definizioni che essi danno della natura di questa «merce» nell'ambito della propria identità professionale e della propria attività di mobilitazione. Ci concentreremo sulle autorappresentazioni dei lavoratori, per capire il ruolo delle narrazioni relative al capitalismo della conoscenza e alle forme di produzione e distribuzione della conoscenza nei processi auto-definitori, sulle concezioni della conoscenza e delle forme che essa assume nel lavoro, sulle rivendicazioni legate alla condizione lavorativa e alla condizione sociale e, infine, sulla forma organizzativa delle proteste.

## **2. I lavoratori della conoscenza.**

### **Processi di soggettivazione e di organizzazione**

#### ***2.1. Chi sono i lavoratori della conoscenza***

La possibilità di definire il capitalismo contemporaneo come capitalismo della conoscenza, o economia cognitiva, è oggetto di un ampio dibattito tra

gli studiosi. Limitando la discussione alla possibilità di definire un campo del mercato e dell'organizzazione del lavoro come «conoscenza», la prima questione riguarda i confini di tale campo. Si tratta di un ambito che potenzialmente include diverse professioni (insegnante, redattore, attore...), attività (scrivere, organizzare, fare rete...), tipologie contrattuali e reddituali (collaborazioni occasionali, contratti a progetto...) e datori di lavoro (case editrici, università, fondazioni, teatri...). Le professioni che compongono il campo sono caratterizzate non solo da numerose similitudini, ma anche da un crescente interscambio. È frequente, per esempio, trovare persone che si spostano da una professione a un'altra, molto più di quanto non accadesse in passato – si pensi, per esempio, ai casi di coloro che transitano da un dottorato di ricerca a una consulenza per una fondazione privata, a un lavoro redazionale per una casa editrice. Si tratta, infatti, di professioni che richiedono competenze simili e spesso fanno riferimento agli stessi circuiti. Anche per questo motivo, parlando di professioni ad alto contenuto di conoscenza, è difficile separare il settore «pubblico» da quello «privato»: in primo luogo, i finanziatori delle professioni della conoscenza sono spesso una combinazione di entrambi; in secondo luogo, le tipologie contrattuali e le condizioni di lavoro sono sempre più simili – per cui anche i lavoratori dei settori pubblici di conoscenza sono investiti dagli stessi processi e dalle stesse tensioni descritte nel primo paragrafo.

Per identificare una categoria di lavoratori è possibile basarsi su una definizione che stabilisca un numero ragionevole di criteri attraverso i quali distinguere la categoria in oggetto dalle altre, oppure concentrarsi sulle auto-narrazioni dei lavoratori, cercando di identificare quali sono i nodi sui quali si basa la definizione di un'appartenenza identitaria e l'eventuale processo di soggettivazione (oppure, naturalmente, combinare le due prospettive). Se la nozione di «lavoratore della conoscenza» rimanda a qualcosa di noto, la sua definizione teorica è molto complessa, come ricorda Armano (2010, p. 39 e ss.; si veda anche Busso, 2013). Rielaborando parzialmente lo schema proposto dall'autrice si possono evidenziare diversi nodi teorici che fanno riferimento a diversi possibili punti di partenza per una definizione dei «lavoratori della conoscenza».

Innanzitutto, trattandosi di lavoratori, si potrebbe pensare di definirli sulla base del settore d'impiego, che è uno dei criteri utilizzati per costruire le statistiche delle professioni (Busso, 2013). Per esempio, la categoria potrebbe includere persone che lavorano nei settori dell'istruzione, dell'editoria,

dell'arte e dello spettacolo, della comunicazione e dell'Ict. Tuttavia, da un lato questo criterio rende difficile circoscrivere i settori – quali settori lavorativi e quali professioni non includono una rielaborazione della conoscenza? Dall'altro lato, si potrebbe invece argomentare che non tutte le professioni e le attività lavorative incluse nei settori elencati prevedono una rielaborazione di conoscenza. Per esempio, un montatore di scenografie è un lavoratore della conoscenza? E un musicista?

Una delle prime e più note formulazioni dei lavoratori della conoscenza li definisce come persone che lavorano principalmente con l'informazione e la conoscenza (Drucker, 1993), identificati non più soltanto dalla descrizione del lavoro, ma dalla loro conoscenza, dalle competenze ed esperienze e dagli obiettivi (Drucker, 2001). Il criterio identificativo è, in questo caso, il contenuto del lavoro inteso sia come «materia» con cui i lavoratori entrano in relazione, sia come «prodotto» del lavoro. Questa definizione mette in luce uno dei problemi chiave nell'identificazione della categoria di lavoratore della conoscenza, cioè cosa si intenda con conoscenza: si tratta di un carattere dell'attività (creativa, intellettuale), di un prodotto dell'attività, di qualcosa di astratto (*know how* trasmissibile, «slegato» dal lavoratore) o di un carattere del lavoratore (e riguarda, per esempio, certificazioni o qualifiche)?

La maggior parte delle definizioni combina variamente i significati di conoscenza. Alcune, per esempio, si concentrano sul carattere trasformativo del lavoro della conoscenza: indipendentemente dalle credenziali educative e dalla qualifica professionale, un lavoratore della conoscenza è tale in relazione all'aspetto creativo del lavoro che svolge (de Peuter, 2011; Florida, 2003 e 2012). Tuttavia, è opinabile il fatto che tutte le attività dei «lavoratori della conoscenza» siano creative (si pensi al fatto che molti giornalisti descrivono il proprio lavoro come sempre più routinario e standardizzato); allo stesso tempo, è difficile affermare che esistano professioni che escludono una dimensione creativa. Si tratterebbe, quindi, di definire il grado di creatività necessario per poter definire un lavoro, un'attività, una professione, come «della conoscenza».

Altre definizioni, invece, si concentrano sul ruolo professionale e sulle qualifiche dei lavoratori della conoscenza e sul contenuto del lavoro. Lavoratori della conoscenza sarebbero, in questa prospettiva, lavoratori ad alta qualificazione in posizioni medio-apicali: scienziati, manager, professionisti e tecnici (Butera *et al.*, 2008). Parlare di professioni «intellettuali», per esempio, presuppone l'esistenza di professioni non intellettuali – tipicamente,

manuali – e una differenza (che diventa una diseguaglianza) tra la conoscenza messa in gioco dall'intelletto e quella incorporata nei prodotti delle professioni manuali. Oltre alla dimensione della gerarchia, secondo alcuni studiosi alcune forme di conoscenza (non riconosciute, codificate, né valorizzate), come le capacità relazionali, sono l'elemento cardine del capitalismo contemporaneo (si vedano Alquati, 1994; Morini, Carls, Armano, 2014; si veda il paragrafo uno).

Infine, il ragionamento sui lavoratori della conoscenza è spesso messo in relazione con il più ampio dibattito sul precariato contemporaneo e sulle condizioni contrattuali che caratterizzano molti rapporti lavorativi nell'ambito «della conoscenza». Tra i lavoratori della conoscenza, tuttavia, si possono annoverare sia dipendenti a tempo indeterminato, come molti insegnanti di scuola superiore, sia lavoratori autonomi, per esempio giornalisti freelance, sia lavoratori con contratti para-subordinati. Inoltre, alcune professioni del mondo della conoscenza sono retribuite attraverso borse di studio che non sono equiparabili a stipendi – ma tra i borsisti ci sono anche studenti: l'essere beneficiario di una borsa di studio o di ricerca come si qualifica? Alcune classificazioni combinano diversi criteri: per esempio la definizione di lavoratori della conoscenza adottata dalla Cgil combina i settori di impiego con la professione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale<sup>1</sup>. In questo senso, è difficile considerare la forma contrattuale come un criterio identificativo: McKenzie (2004) parla di «classe hacker», che combina passione per l'innovazione tecnologica, auto-sfruttamento e soddisfazione, Pongratz e Voß (2003) evidenziano, con il termine «*entreployees*», l'ambivalenza tra autonomia e dipendenza, mentre Rullani e Bonomi parlano di «capitalismo personale» (2005), in cui includono i lavoratori auto-impiegati, i micro-imprenditori e impiegati con un elevato grado di autonomia. L'autonomia dei lavoratori della conoscenza è un elemento rilevante per la definizione e l'auto-definizione, anche se si tratta di un'autonomia vincolata: i lavoratori si trovano in una condizione di estrema ricattabilità, e allo stesso tempo i co-

<sup>1</sup> «La Flc è il sindacato di tutti coloro che lavorano nei settori della scuola (pubblica, privata e scuole italiane all'estero), dell'educazione degli adulti, dell'università (pubblica e privata), della ricerca (pubblica e privata), della formazione professionale, dell'alta formazione artistica e musicale. In una parola, è il sindacato di chi lavora nei settori della conoscenza: dirigenti, docenti, amministrativi, collaboratori scolastici, tecnici, tecnologi, ricercatori, qualunque sia il loro rapporto di lavoro (pubblico o privato), a tempo indeterminato, determinato, di collaborazione, precario» (dal sito nazionale Flc-Cgil).

dici all'interno dei quali la conoscenza prodotta è considerata «valida» sono estremamente rigidi. Oltre alla difficoltà di individuare un criterio univoco di definizione, necessario sia per comprendere il fenomeno sia per individuarne le dimensioni, se si considera il quadro più ampio dell'organizzazione del lavoro nelle società contemporanee sorgono numerosi altri problemi, che riguardano la dimensione temporale, spaziale e relazionale/passionale del lavoro. Prima di tutto, alcune persone svolgono più di una professione. Questo è vero per esempio nel caso dei lavoratori non strutturati delle università, che per mantenersi combinano contratti brevi di ricerca o di insegnamento con altri lavori, più o meno attinenti (dall'operatore di call center al *mystery shopper*, si veda Firouzi Tabar *et al.*, 2012). In questo caso, come individuare la professione che identifica il lavoratore? Se fa più di un lavoro, cioè ha più di una fonte di reddito, sulla base di quale criterio si identifica la professione e la posizione professionale – il tempo dedicato all'attività, lo statuto contrattuale, il reddito, oppure quello che il lavoratore definisce come la sua professione? Oltre a una dimensione di complessità «sincronica», anche in termini diacronici la definizione di lavoratore della conoscenza può porre alcune difficoltà. Riprendendo l'esempio dei lavoratori non strutturati delle università, sono numerosi i casi in cui le persone transitano da una professione a un'altra nel corso del tempo, con frequenti uscite e re-ingressi nel mondo accademico. Per un numero crescente di persone la fase liminale del lavoro accademico (lo stare sulla soglia, né dentro né fuori) dura moltissimi anni – oppure si trasforma in una condizione stabile. In questo caso, allora, se in un'indagine puntuale risulterebbe chiaramente identificato un settore lavorativo, in termini diacronici la collocazione diventa più sfumata e complessa. Del resto, molti studiosi hanno sottolineato la perdita di rilevanza del concetto di carriera nei percorsi lavorativi individuali, che più spesso si muovono in traiettorie orizzontali (si vedano, tra gli altri, Beck, Beck-Gernsheim, 2002; Elliott, Urry, 2013; Sennett, 2000). Oltre alla dimensione della multi-committenza e del transito tra le professioni, è possibile considerare un ulteriore elemento di complessità, legato in questo caso alla dimensione di mobilità geografica internazionale che caratterizza molte professioni intellettuali. Non è infrequente il caso di persone che si spostano per lavoro da un paese all'altro o che svolgono contemporaneamente attività lavorative in più di un paese.

Considerando il quadro più ampio dell'organizzazione del lavoro, inoltre, il processo di individualizzazione professionale ha inciso con forza sui

lavoratori della conoscenza, che vivono un contesto atomizzato, fatto di reti trans-locali composte da nodi con diversi status e posizioni contrattuali e posti all'interno di una condizione lavorativa caratterizzata da un alto grado di competizione e da una retorica che coniuga il talento individuale e la logica meritocratica con la valorizzazione della cooperazione orizzontale. L'individualizzazione ha un ruolo ambivalente nel caso del lavoro della conoscenza: si tratta di un elemento che rimanda all'autonomia dei soggetti, interiorizzata come un valore e un carattere della professione, ma anche di un fattore che rende complesso il riconoscimento di un'appartenenza. Infine, nel lavoro della conoscenza gioca un forte ruolo il concetto di «passione», come sottolineano molti studiosi (si vedano Murgia, Poggio, 2012; Ballatore, del Rio, Murgia, 2014; Busso, Rivetti, 2014). Come l'individualizzazione, anche la passione è una categoria ambivalente, che da un lato funziona come motivazione a intraprendere percorsi lavorativi poco tutelati, dall'altro rende difficile, forse più che in altre situazioni, l'attivazione delle persone coinvolte in processi di mobilitazione e di protesta per migliorare le proprie condizioni di lavoro. Il lavoro della conoscenza si muove al confine tra identità lavorativa e identità personale, sia per la dimensione di «passione» incorporata in questo tipo di professioni, sia per il carattere intrinseco di un tipo di lavoro in cui è difficile circoscrivere il tempo di lavoro rispetto al tempo di vita.

In conclusione, risulta difficile definire precisamente chi sia un lavoratore della conoscenza e, di conseguenza, risulta anche difficile quantificare il fenomeno. Tuttavia, negli anni scorsi molte proteste di piazza hanno usato la categoria di «lavoratori della conoscenza». Evidentemente, si tratta di un segnale di un processo di soggettivazione in corso, perciò è interessante capire come le persone mobilitate si raccontano in quanto lavoratori della conoscenza, con quali criteri e definizioni, in relazione a cosa, sollevando quali necessità. In questo paragrafo ci concentriamo prevalentemente sui processi di soggettivazione – sui criteri secondo cui i lavoratori si riconoscono come parte di uno stesso gruppo sociale, o di una stessa classe, e sulle forme di organizzazione che pongono in essere.

## ***2.2. I soggetti e le mobilitazioni***

Considerando l'ultimo decennio, molti lavoratori definibili come «della conoscenza» si sono mobilitati, spesso stabilendo nessi e relazioni, quando non vere e proprie piattaforme comuni. Nel 2004-2005 e, soprattutto, con il

biennio 2008-2009 e 2010-2011, si sono mobilitati i lavoratori dell'Università e dell'intero comparto istruzione – i conflitti relativi alla precarietà in università rappresentano un chiaro esempio delle mobilitazioni connesse al processo di flessibilizzazione del mercato della conoscenza (Firouzi Tabar *et al.*, 2012; Fumagalli, 2007). A partire dal 2008 si sono mobilitati anche i lavoratori dell'arte, dello spettacolo e delle professioni creative, e poi è l'ondata di occupazioni di teatri e spazi pubblici, iniziata nel 2011 con l'occupazione del Teatro Valle di Roma (Giorgi, 2014). Contemporaneamente, si sviluppano moltissime reti di lavoratori della conoscenza (come la rete dei redattori precari, 2008, o il meta-brand Serpica Naro dei lavoratori della moda, 2005), mobilitazioni e vertenze accomunate dalla difficoltà di trovare uno spazio di rappresentanza e di interlocuzione nelle tradizionali sedi sindacali (si vedano Ballarino, 2005; Ballarino, Pedersini, 2005; Galetto, 2010; Semek, Semenza, 2008). Le diverse mobilitazioni hanno spesso condiviso e intrecciato percorsi e tematiche, e i luoghi (per esempio gli spazi occupati) e i momenti (come le manifestazioni e le occupazioni dei tetti delle università) delle diverse mobilitazioni hanno costituito uno spazio comune di visibilità per le diverse istanze e di elaborazione di istanze, iniziative e progetti comuni. Come anticipato, la distinzione tra lavoratori (per esempio «dell'editoria» o «dell'istruzione») è puramente analitica, dato che nei fatti si è trattato di elementi diversi di una mobilitazione in cui si possono rintracciare numerosi tratti comuni. A fini esemplificativi ci concentreremo soprattutto sulle mobilitazioni dei lavoratori delle università e dell'arte e dello spettacolo (si vedano Caruso *et al.*, 2010; Giorgi, 2014; Piazza, 2014).

Considerando le pratiche di mobilitazione e di organizzazione, si evidenziano forti similitudini nei percorsi di mobilitazione che si muovono prevalentemente dal locale – dove nascono autonomamente collettivi e organizzazioni in diverse città – al nazionale. I collettivi locali, cioè, entrano in rete tra loro sia attraverso reti preesistenti, network e infrastrutture istituzionalizzate oppure legami informali, sia attraverso processi di costruzione di relazioni e di messa in rete. Nelle università, per esempio, i ricercatori e docenti precari hanno utilizzato la rete nazionale Flc-Cgil, Retescuole, le reti dei centri sociali e altre reti di protesta (come la rete che va dai No-Tav ai No-Ponte): queste reti hanno fornito sia reti personali e canali di comunicazione già avviati sia luoghi e istanze più ampie, che, in alcuni casi, hanno funzionato come inquadramento generale delle proteste e, in ogni caso, come punto di riferimento. Allo stesso tempo, si sono sviluppate in parallelo



altre reti, solo parzialmente sovrapposte a quelle esistenti e che hanno messo in connessione altri gruppi, proteste, realtà e persone. I nodi locali delle reti nazionali, poi, hanno agito un doppio ruolo di trasmissione e di soggetto autonomo, sviluppando relazioni, progetti e mobilitazioni con diversi soggetti a livello locale.

La principale leva di mobilitazione recente riguarda la riduzione dei fondi per il «lavoro della conoscenza» tra il 2008 e il 2009: Ffo (Fondo di finanziamento ordinario) per le università e Fus (Fondo unico per lo spettacolo). Tuttavia, in entrambi i casi, le istanze si sono ampliate a includere una più complessiva riflessione sulla conoscenza e sul suo valore come bene pubblico. Nel caso delle università, la mobilitazione dei lavoratori mette in gioco il ruolo della professione nel processo di produzione e riproduzione dei saperi, nella direzione individuata nella prima sezione: in che senso si parla di conoscenza nell'economia della conoscenza? Qual è la conoscenza trattata e come si produce? Qual è il ruolo delle università, che producono sapere pubblico ma difficilmente accessibile? I nodi sono diversi, la prima questione riguarda l'accesso ai saperi prodotti: nonostante le università in Italia siano pubbliche, la conoscenza si incarna in «prodotti» (articoli, libri) che hanno un costo, talvolta elevato, e una circolazione spesso limitata – anche in relazione ai codici utilizzati per produrre conoscenza (il linguaggio scientifico). Su questo piano molti ricercatori precari hanno stretto relazioni con ricercatori all'estero mobilitati contro l'egemonia delle case editrici accademiche<sup>2</sup>, indipendentemente dalla posizione nella gerarchia universitaria, e con il più ampio movimento che promuove l'*open access* e l'*open source*. Il punto di fondo riguarda l'obiettivo della produzione di conoscenza: conoscenza per chi e a quale fine? Se la conoscenza prodotta in università non è di libero accesso, in che modo si qualifica come «pubblica»? Come lavoratori, l'elemento chiave riguarda la possibilità di valorizzare all'interno del mondo accademico i prodotti ad accesso libero. Sotto questo aspetto, la valorizzazione dell'*open access* si connette a una seconda questione che riguarda i saperi, quella della produzione: i costi di accesso ai saperi prodotti vengono implicitamente giustificati sulla base di una garanzia di qualità che i ristretti circuiti di circolazione (le case editrici accademiche, appunto) dovrebbero garantire. La battaglia dei lavoratori delle università su questo piano riguar-

<sup>2</sup> Si veda, per esempio, la petizione internazionale *The cost of knowledge*, diretta principalmente contro il gruppo Elsevier (consultabile in [thecostofknowledge.com/](http://thecostofknowledge.com/)).

da quindi la distinzione tra la certificazione della qualità del «prodotto di conoscenza» (che si basa sul processo di *peer reviewing*) e la possibilità di accedere a tale prodotto. La riflessione sul tema della produzione del sapere si articola anche mettendo in discussione il sistema di gerarchie dei saperi nelle società contemporanee – in questo senso, la mobilitazione dei lavoratori delle università è più volte entrata in relazione con quei movimenti di riscoperta e valorizzazione di competenze e conoscenze non certificate (per esempio da un titolo accademico) ed esperienziali. Infine, la terza questione relativa ai saperi riguarda la questione della loro riproduzione: sempre in relazione al nodo del ruolo pubblico dell'università, molti lavoratori si interrogano sulle forme di riproduzione del sapere, che sembrano tendere sempre più all'abbandono di una dimensione critica della conoscenza. Molti lavoratori della conoscenza, non solo in università, lamentano la standardizzazione del proprio lavoro, la svalutazione dei contenuti di creatività e di autonomia. In questa prospettiva, è rilevante ricordare le riflessioni in termini di co-produzione di saperi, che riprendono, tra le altre cose, la tradizione di quelle forme di ricerca sociale che mettono sullo stesso piano diverse forme di conoscenza. Sul piano della difesa dell'istruzione e della conoscenza pubblica, le pratiche messe in atto sono state numerose – dalle lezioni in piazza dirette a un pubblico che normalmente non frequenta l'università (come anche le lezioni nelle periferie o quelle dirette ai bambini), alla creazione di progetti di case editrici *peer reviewed* e *open access*.

Per i lavoratori dell'arte e dello spettacolo, la chiave di lettura principale relativa al ruolo della cultura nella società contemporanea è relativa alla ridefinizione della conoscenza come bene comune<sup>3</sup>. In particolare, a partire dalle elaborazioni teoriche della Commissione Rodotà sui beni pubblici (alla quale anche il movimento per l'acqua pubblica fa riferimento<sup>4</sup>) e del giurista Ugo Mattei, i lavoratori dell'arte e dello spettacolo coinvolti nei processi di occupazione di spazi in diverse città d'Italia chiedono un riconoscimento giuridico dello statuto di bene comune all'esperienza e alla gestione degli spazi occupati. Il riconoscimento non riguarda lo spazio fisico dell'occupazione, ma la dimensione relazionale che si instaura tra una collettività

<sup>3</sup> Il frame dei beni comuni è attivo anche nelle mobilitazioni dell'università (si veda, per esempio, l'Assemblea nazionale per un'Università bene comune).

<sup>4</sup> Nominata con decreto del ministro della Giustizia del 14 giugno 2007, fu incaricata di redigere uno schema di disegno di legge delega per la riforma delle norme del codice civile relative ai beni comuni, pubblici e privati.

e un'utilità funzionale all'esercizio dei diritti fondamentali della persona. Il bene non è definito come un oggetto, una cosa, ma come un'utilità. Il bene comune è tale se e in quanto attivato in una dinamica di relazione con una comunità di riferimento, una collettività. In questa prospettiva le attività culturali sono ridefinite come fondamentali all'interno della società e se ne chiede la tutela. E sempre in questa prospettiva, anche i lavoratori dell'arte e dello spettacolo stabiliscono alleanze e relazioni con lavoratori di altri settori (università, comunicazione...) e con il più ampio movimento dell'*open access* e *open source*. Inoltre, la pratica stessa dell'occupazione pone i soggetti mobilitati in relazione con la rete di spazi occupati già presenti in Italia. Infine, il ricorso al *frame* del Bene comune permette di stabilire connessioni con proteste e mobilitazioni che riguardano altri beni comuni. Come i lavoratori dell'Università, anche i lavoratori dell'arte si interrogano sull'accesso ai saperi, ai prodotti culturali e alle pratiche di produzione di tale forma di conoscenza – per esempio, mettendo in questione il circuito teatrale e l'organizzazione delle compagnie stabili e, più in generale, ponendo l'accento sul rapporto tra arte e lavoro<sup>5</sup>.

Più in generale, nel recente *Manifesto dei lavoratori della conoscenza*, che di fatto costituisce un punto di riferimento pubblico importante nel processo di autodefinizione e presa di parola, vengono messi in luce gli aspetti contraddittori del rapporto conoscenza-mercato trattati nel primo paragrafo: «La conoscenza rappresenta il centro dei meccanismi della valorizzazione capitalistica contemporanea. [...] Se nella produzione fordista la conoscenza era più incorporata nelle macchine che nel lavoro, oggi essa è requisito, qualità ed elemento distintivo della prestazione lavorativa in sé, incorporata perciò nel cervello e nel cuore del lavoratore. Diviene allora, ancor più che mai, oggetto di tentativi di controllo, di mercificazione e di rapina. L'accumulazione contemporanea si fonda sull'appropriazione del lavoro vivo e della cooperazione sociale. [...] La conoscenza è un bene comune» ([www.precaria.org/?file\\_id=24](http://www.precaria.org/?file_id=24)). In generale, le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza propongono e promuovono nello spazio pubblico una riflessione collettiva sul ruolo della conoscenza nella società, sul suo statuto come bene (e quindi sulla sua accessibilità e sulle forme della sua riproduzione e tutela).

<sup>5</sup> Si vedano, per esempio, il progetto [www.fuorisalone.es/](http://www.fuorisalone.es/) che si concentra sulla logica del grande evento e sui lavori connessi all'ambito del design e della moda, e i progetti sul rapporto tra lavoro e cittadinanza [www.macao.mi.it/attivita/tavolil/](http://www.macao.mi.it/attivita/tavolil/).

In tutti i settori, si evidenzia uno sforzo comune e continuo per instaurare pratiche comuni, relazioni, riflessioni trasversali e costruzione di una lettura di sintesi che permetta di inquadrare le specifiche istanze in una prospettiva comune. Le proteste, quindi, non hanno a che fare solo con la professione e le tutele lavorative ma anche (e soprattutto) con la ridefinizione stessa dell'ambito lavorativo e del suo ruolo sociale all'interno di un'economia della conoscenza. La conoscenza è prodotta collettivamente, se ne valorizza la dimensione relazionale e collettiva, ma è trattata in un regime, se non di proprietà privata, quantomeno di monopolio intellettuale. La risposta alla prima domanda che ci siamo posti è dunque affermativa: i lavoratori della conoscenza dedicano alla conoscenza uno specifico discorso, evidenziandone il ruolo ambivalente.

### ***2.3 Autodefinizioni e soggettivazione***

Nelle forme di auto-definizione identitaria dei soggetti che si mobilitano, diversi elementi giocano un ruolo chiave: la precarietà, l'ambito lavorativo, la professione e la professionalità, per esempio. Analizzando le diverse formule con cui i lavoratori della conoscenza si sono definiti nel corso delle mobilitazioni, diventa evidente la difficoltà di sintetizzare in un'unica categoria una realtà complessa e molteplice ma, allo stesso tempo, il fatto che si tratta effettivamente di una categoria distinta di lavoratori. I lavoratori dell'arte che si riuniscono al Teatro Valle nell'ottobre 2011, per esempio, in uno dei primi comunicati si definiscono «operatori del contemporaneo», cioè: «artistacuratorecriticodesigner danzatore autore pubblico creativo guardasala studente ricercatore stagista scrittore attore tecnico copywriter maschera e molto altro ancora» (si veda Giorgi, 2014). Nel corso delle proteste, le definizioni si ampliano e nel racconto collettivo del Teatro Valle gli occupanti si descrivono come: «Lavoratori e non solo artisti, per spostare il conflitto dal terreno dell'accezione culturale a quello dei diritti e del reddito. Precari, per accentare le condizioni comuni a tutto il mondo del lavoro contemporaneo» (Aa.Vv., 2012: p. 9). La formula mette in luce il carattere fondante della dimensione del lavoro (e della precarietà) nel tentativo di sintesi definitoria. Si tratta di un elemento che emerge anche nel Manifesto dei lavoratori della conoscenza a cui molti soggetti hanno aderito negli anni scorsi<sup>6</sup>: «Definiamo lavoratore e lavoratrice

<sup>6</sup> Collettivi di studenti e lavoratori delle Università, lavoratori del terziario avanzato, reti di giornalisti, traduttori e redattori, nodi locali della rete di teatri occupati, tra gli altri.

della conoscenza colui o colei che utilizza, almeno in gran parte o completamente, le proprie capacità intellettuali, cognitive, relazionali, linguistiche, e-sperienziali ed emotive all'interno della propria prestazione lavorativa. [...] Il rapporto contrattuale che contraddistingue il lavoratore, la lavoratrice della conoscenza si presta particolarmente al rapporto individuale di lavoro. [...] I lavoratori della conoscenza, attraverso questo Manifesto, vogliono innanzitutto rendersi visibili, uscire allo scoperto, individuando autonomamente i propri bisogni e le proprie rivendicazioni». Anche in questo caso l'elemento del lavoro emerge come particolarmente rilevante, così come la domanda di visibilità e di riconoscimento.

Precarietà e riconoscimento sono elementi centrali anche nell'auto-definizione dei lavoratori dell'università che si mobilitano. Si manifestano qui in maniera esplicita le tensioni e le ambivalenze tracciate nella prima parte. I lavoratori dell'università vivono, innanzitutto, la tensione tra la socializzazione del processo di produzione della conoscenza e individualizzazione del rapporto di lavoro (con una «ricaduta» individuale – in termini di merito – delle logiche organizzative più ampie). Vivono, anche, la tensione tra scambio cooperativo e scambio di mercato, laddove le relazioni personali hanno sempre anche una dimensione utilitaristica: la messa in valore del buonumore, per esempio. Allo stesso modo, i lavoratori della conoscenza vivono la contraddizione tra la partecipazione alla produzione (di ricerche e prodotti intellettuali) e la verticalizzazione dei processi decisionali. Infine, l'aspetto creativo del lavoro, la passione, la curiosità intellettuale, il rapporto con gli studenti, la cura sono tutti elementi che «fuoriescono» dalla valutazione del lavoro della conoscenza, che da un lato mette in valore il *prodotto* del lavoro vivo, dall'altro però standardizza il lavoratore attraverso la valorizzazione di standard impersonali e quantificabili della sua produttività. Molte riflessioni si muovono quindi nella direzione del riconoscimento della tensione tra aspetto creativo della conoscenza e standardizzazione della valutazione del lavoratore e denunciano la crescente logica neoliberista della gestione delle università. Quando si tratta di lavoratori «non strutturati», poi, il riconoscimento riguarda non solo gli aspetti relazionali e creativi, ma l'esistenza stessa della figura professionale, che si ritrova in un limbo per il quale gli viene richiesta massima lealtà all'istituzione e, allo stesso tempo, massima consapevolezza di essere sostituibile, intercambiabile. In questa chiave, la precarietà risulta un utile strumento di aggregazione e consapevolezza.

Il coordinamento nazionale, per fare solo un esempio, si chiama «coordinamento dei precari dell'università», molti collettivi e gruppi si auto-definiscono «precari della ricerca e della docenza». Nel corso delle proteste la dimensione della precarietà come leva di riconoscimento ha dato luogo a numerose riflessioni, soprattutto in relazione al fatto che la definizione dei lavoratori non strutturati delle università come lavoratori precari pone (ha posto) una serie di problemi, non solo in termini analitici ma in chiave di leva di soggettivazione per i lavoratori stessi. Diverse ricerche riguardano la dimensione della soggettivazione – se e come l'elaborazione del frame della precarietà funziona come dimensione unificante per dare identità a una collettività composta di lavoratori (Mattoni, 2008 e 2012; Morini, 2012; Murgia, Selmi, 2012). Nel caso delle mobilitazioni universitarie, dalla Panthera in avanti, si è sviluppato un lento percorso di soggettivazione dei ricercatori non strutturati, che si costruisce intorno alle condizioni e alle prospettive di lavoro di chi collabora con l'università: uno stato che si definisce in rapporto ad altri, gli «strutturati» (Firouzi Tabar *et al.*, 2012). In questo processo di soggettivazione, del percepirsi e raccontarsi come appartenenti a una stessa categoria, la precarietà gioca un ruolo importante. Per molti è una categoria congrua, che permette di riconoscersi come parte di una categoria e, allo stesso tempo, di richiamarsi a una condizione generale, attraverso l'uso di un termine, precarietà, entrato a pieno titolo nel linguaggio politico di oggi. E tuttavia, se l'auto-riconoscimento come appartenenti a una stessa categoria è comune a tutti i non strutturati, non così la categoria di precarietà. Prima di tutto, molti lavoratori dell'università argomentano che il lavoro in accademia oggi è caratterizzato da contratti a termine, e preferiscono definirsi *free lance*, considerando il termine «precarietà» connotato negativamente. Secondo questa lettura, la categoria di precarietà rimanderebbe alla rappresentazione di una situazione liminale, temporanea, mentre nella realtà è destinata a durare. In relazione a ciò, la difficoltà di riconoscersi nella categoria rimanda alla difficoltà di identificare criteri di similarità con le situazioni di altre categorie di lavoratori percepiti come distanti e differenti, perché differente è immaginato il mercato del lavoro in altri settori. In secondo luogo, molti preferiscono definirsi *free-lance* perché tale definizione mette in luce l'aspetto del talento personale, del merito, della libertà da vincoli di dipendenza formale mentre «precario» rimanderebbe al polo «negativo» dell'individualizzazione del rapporto di lavoro.

In generale, la riflessione sulla precarietà è un argomento complesso da trattare. In relazione ai rapporti contrattuali, due elementi vanno sottolineati. Prima di tutto, molte professioni della conoscenza sono caratterizzate strutturalmente da rapporti contrattuali a termine. Il primo elemento da sottolineare, quindi, è che spesso la categoria di precarietà viene utilizzata per sottolineare un peggioramento delle condizioni di lavoro e delle prospettive. In secondo luogo, tra i lavoratori della conoscenza che si mobilitano molti hanno contratti a tempo indeterminato (questo è per esempio quello che emerge dall'auto-inchiesta interna di Macao<sup>7</sup>, lo stesso vale per i lavoratori della scuola). Inoltre, le istanze promosse spesso non vanno nella direzione di chiedere un contratto a tempo indeterminato: la denuncia di una situazione di precarietà si connette alla richiesta di garanzie e tutele di welfare – del resto, la più recente letteratura sull'argomento sottolinea come la questione della precarietà sia, più che legata al lavoro, «sociale» (Murgia, Selmi, 2012), «esistenziale» (Fumagalli, 2007), e dipendente dalla percezione soggettiva che lavoratrici e lavoratori hanno in relazione alle loro condizioni di vita presenti e future (Kalleberg, 2009). L'interlocutore, in questo caso, non è il datore di lavoro, ma lo Stato: in questo senso, su questa specifica istanza i lavoratori della conoscenza sono accomunabili a tutti i lavoratori precari. La richiesta non è quella di un lavoro a tempo indeterminato, perché non è nella temporaneità dei contratti che si situa la precarietà, ma di tutele, perché è la loro assenza che rende le condizioni lavorative ed esistenziali difficilmente sostenibili nel lungo periodo. In questa prospettiva sono state, infatti, numerose le relazioni e le collaborazioni tra le reti di lavoratori precari, indipendentemente dall'ambito produttivo. Mentre il nodo della conoscenza ha permesso ai lavoratori dell'università e dell'arte di creare collaborazioni con docenti universitari e professionisti e lavoratori di diversi settori indipendentemente dalla posizione nel mercato del lavoro, il nodo della precarietà li pone distanti da questi soggetti, favorendo invece relazioni che si fondano sulla condivisione di condizioni di lavoro (e di non lavoro) e di mancanza di tutele.

Inoltre, ai movimenti dei lavoratori della conoscenza, come accade per gli altri movimenti contemporanei, partecipano sia persone già socializzate al conflitto, sia persone che si avvicinano per la prima volta alla partecipazione politica «dal basso». Si tratta di una questione delicata, che talvolta ha reso

<sup>7</sup> Cfr., per esempio: [www.youtube.com/embed/daYMYc40Whc?autoplay=1](http://www.youtube.com/embed/daYMYc40Whc?autoplay=1).

difficile l'identificazione di parole d'ordine comuni e di pratiche di attivismo condivise, e che, d'altra parte, ha portato a numerosi dibattiti e riflessioni, e di messa in questione di categorie e istanze, anche nell'ambito di coloro che erano già socializzati al conflitto e alle pratiche di rivendicazione politica o sindacale. Manca, in altre parole, un linguaggio per parlare di precarietà, di tutele, di lavoro, che esca dalla dicotomia temporaneo-indeterminato e manca l'elaborazione di un ragionamento sul lavoro cognitivo come settore specifico. Infine, le difficoltà dei lavoratori della conoscenza nel rivendicare tutele non fanno riferimento solo alla problematica definizione identitaria, né all'identificazione di istanze e interlocutori ma rimandano, come nel caso di altri lavoratori, all'estrema condizione di ricattabilità che quotidianamente vivono. Emerge quindi il nodo della necessità di elaborare forme di conflitto in grado di articolare l'individuale e il collettivo e che permettano il superamento del rapporto individuale con la dimensione di precarietà per ragionare collettivamente sulle forme di *agency* (Busso, Rivetti 2012). Allo stesso tempo, emerge la necessità di forme organizzative che permettano l'articolazione di istanze comuni con necessità segmentate – che riarticolino, cioè, il rapporto tra unità e differenza nella categoria composta di lavoratore della conoscenza.

### 3. Conclusioni

I lavoratori della conoscenza sono una realtà composta che presenta numerosi tratti comuni ed è, soprattutto, immersa in un processo di costruzione di una comune identità lavorativa, caratterizzata da un complesso rapporto con la dimensione del lavoro e delle relazioni economiche in un contesto di economia della conoscenza. Le tensioni evidenziate nella letteratura sul capitalismo cognitivo si manifestano inoltre non solo nel settore privato dell'economia della conoscenza, ma anche in quello pubblico. Le logiche dell'economia cognitiva sono forti e riconosciute anche nei settori produttivi tradizionalmente considerati al di fuori del processo produttivo del capitalismo neoliberale – del resto, come abbiamo raccontato, la stessa università viene ormai considerata interna al capitalismo neoliberale.

Nel nostro lavoro sono emersi quattro nuclei tematici principali. Nel primo paragrafo abbiamo messo in evidenza i nodi che emergono dalla letteratura sul ruolo della conoscenza nell'economia contemporanea. In



secondo luogo, abbiamo diretto l'attenzione sui lavoratori dell'arte e dell'università per esplorarne i processi auto-organizzativi e auto-definitivi. Si tratta di categorie di lavoratori che senza dubbio lavorano con la conoscenza e non fanno parte delle «nuove» professioni creative. Allo stesso tempo, però, si tratta di lavoratori che vivono gli stessi processi che si verificano nella società più ampia: un'analisi concentrata su di loro, quindi, permette di osservare le trasformazioni del capitalismo digitale da una prospettiva particolare, di luogo di cerniera. In effetti, i processi di produzione, riproduzione e diffusione della conoscenza hanno un ruolo importante nelle mobilitazioni di tali categorie, come si legge nel Manifesto dei lavoratori della conoscenza. Terzo, i lavoratori fanno riferimento alle categorie di precarietà, standardizzazione e individualizzazione dei processi per raccontare la propria esperienza lavorativa ed esprimere la protesta. Infine, proprio l'assenza di un'identità forte, l'estrema ricattabilità di tali lavoratori, l'essere immersi in una logica meritocratico-individualistica costituiscono, come abbiamo spiegato, i principali ostacoli all'organizzazione collettiva di una soggettività sindacale. I lavoratori della conoscenza non protestano – solo, o principalmente – contro specifiche condizioni di lavoro: protestano soprattutto – e con forza – contro l'assenza di tutele. Ecco che quindi l'avversario diventa lo Stato: non il capitalismo cognitivo, lo sfruttamento, la dequalificazione, ma quello che dovrebbe essere un dispositivo di tutela e sostegno che pare oggi non funzionare, per chiedere e proporre alternative. In questo quadro, la dimensione economica sembra scomparire. Questo ci sembra un punto decisivo, che mette ancora più in luce le difficoltà che questi lavoratori incontrano nel costituirsi come attore collettivo *all'interno dei rapporti di lavoro* individuando in questo ambito le proprie controparti. È rilevante il fatto che le due principali mobilitazioni di lavoratori della conoscenza negli ultimi anni si siano costituite al di fuori del rapporto di lavoro: nel primo caso, come protesta contro le riforme dell'università (che non ha individuato controparti e avversari all'interno del mondo universitario, ma all'esterno, nelle istituzioni statali); e, nel secondo caso, come mobilitazione e insieme di esperienze di cooperazione nell'ambito artistico che, ancora una volta, hanno nelle istituzioni statali la propria controparte (per i tagli al settore della cultura), oppure costituiscono spazi pubblici e forme di cooperazione all'esterno della dimensione lavorativa, come nei casi del Teatro Valle a Roma o di Macao a Milano.

Il quarto aspetto che ci sembra emergere dalla nostra ricerca – e dal suo confronto con la dimensione teorica affrontata nella prima parte dell’articolo – è che sia le proteste universitarie sia quelle nell’ambito dell’arte e dello spettacolo mostrano un insieme di rapporti con l’ambiente sociale nel quale sono immersi che è tipico dei movimenti sociali. Tra movimenti sociali e sistemi sociali (i sistemi sociali nei quali i movimenti si trovano ad agire e che sono organizzati sulla base del potere delle controparti dei movimenti) esistono relazioni ambivalenti basate sull’insieme di tre meccanismi (Caruso, 2010; della Porta, Diani, 1997): l’opposizione (agli attori e alle logiche dominanti dei sistemi); il cambiamento di segno (assumere alcuni valori dei sistemi contestati, ma cambiandone il segno); la volontà di generalizzazione (la convinzione che i vantaggi di alcuni processi sociali siano riservati a minoranze, mentre andrebbero estesi alla totalità della popolazione). I movimenti e le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza mostrano queste stesse tre caratteristiche nei confronti dell’ideologia e della realtà effettiva dell’economia della conoscenza. Da un lato, l’opposizione, il No, il rifiuto rispetto ad alcune sue logiche dominanti: la mercificazione, la privatizzazione di beni pubblici, la riduzione dei diritti sociali e dell’accesso ai servizi e al welfare. Dall’altro lato, il cambiamento di segno: nell’ambito delle principali polarità che avevamo individuato (in primo luogo quelle tra cooperazione e mercato e tra socializzazione e individualizzazione), i lavoratori di cui ci siamo occupati mostrano atteggiamenti ambivalenti. Essi non rifiutano del tutto i valori del mercato (capacità di autoimprenditorialità, estraneità alla rivendicazione di un lavoro a tempo indeterminato, individuazione degli avversari nell’ambito statale invece che in quello dei rapporti di lavoro ecc.) e quelli dell’individualismo (valorizzazione del talento individuale, autoriconoscimento nella categoria del *free-lance*, assunzione almeno parziale di un orizzonte valoriale «meritocratico»), tuttavia è sul polo della cooperazione e della socializzazione che la loro azione si innesta prevalentemente. Pur non rifiutando del tutto il polo «proprietario», le loro pratiche, rivendicazioni ed elaborazioni simboliche traggono un cambiamento di segno, cioè un’inversione della gerarchia, all’interno delle polarità che abbiamo individuato: essi chiedono che la cooperazione prevalga sullo scambio di mercato, che il merito e il talento individuale possano affermarsi nell’ambito di relazioni sociali paritarie e all’interno di processi di condivisione della conoscenza e delle risorse. Infine, la generalizzazione. Essi propongono che gli aspetti potenzialmente più emancipativi e progressivi della società della conoscenza e delle attuali forme di lavoro siano ge-

neralizzati ed estesi a tutti coloro che ne sono attualmente esclusi: chiedono che quanto questi lavoratori percepiscono come vantaggi potenziali della flessibilità (varietà delle esperienze, autonomia, libertà) sia esteso a tutti i lavoratori, garantendo loro una continuità di reddito indipendentemente dalla stabilità occupazionale; che le possibilità offerte dalle nuove tecnologie, come la produzione e la fruizione della conoscenza prodotta, siano accessibili a tutti; che i grandi monopoli della produzione di conoscenza siano indeboliti a vantaggio di una produzione diffusa e cooperativa.

Come è sempre avvenuto nella storia del rapporto tra capitale e lavoro, le possibilità che il rapporto di produzione si modifichi in una direzione favorevole al lavoro risiedono nella capacità di coalizione e di conflitto, e nella forza negoziale di quest'ultimo. Tali elementi non si sviluppano solo all'interno del rapporto di lavoro, ma soprattutto grazie al sostegno di dinamiche (politiche, culturali, organizzative) e di attori esterni al processo produttivo, come dimostra la storia del movimento operaio.

Rispetto al rapporto tra produzione e relazioni sociali, non è pensabile un'inversione spontanea della gerarchia tra cooperazione sociale e scambio di mercato. L'estensione della prima ai danni del secondo è possibile solo se perseguita da una volontaria – quindi politica – azione di espansione e rafforzamento dei processi e degli attori che, intrattenendo con il sistema economico una relazione dialettica e ambivalente, sfuggono a logiche immediatamente mercantili. Si tratterebbe di costruire e stabilizzare dinamiche di cooperazione sociale orientate alla produzione di beni collettivi, ciò che implica a sua volta la costituzione di ambiti di cooperazione e scambio economico indipendenti dal rapporto di capitale. È ciò che avviene infatti in esperienze come quella del Teatro Valle. In secondo luogo sarebbe necessaria a questa inversione gerarchica l'elaborazione di una cultura politica che unifichi le esigenze e i valori della «classe creativa» e della «cultura di Internet», con i bisogni di quei soggetti sociali (strati inferiori del terziario, lavoratori manuali e parasubordinati), per i quali capitalismo cognitivo significa, soprattutto in una fase di crisi, precarizzazione e impoverimento. Nelle mobilitazioni dei lavoratori dell'università e dello spettacolo, la percezione della necessità e auspicabilità di una tale «alleanza» non è presente. Perché progetti di questo tipo possano avere luogo è essenziale individuare precise controparti sociali, che appaiano parassitarie e inerziali rispetto alle piene potenzialità di sviluppo della società della conoscenza, e sviluppare processi conflittuali – tanto sul versante del lavoro che su quello del consumo – in cui

le ambivalenze vengano agite da concreti attori collettivi. Si tratterebbe di lavorare sul meccanismo, noto alla sociologia dell'azione collettiva, della promessa mancata, cogliendo le potenzialità e le possibilità (le promesse, disattese, di futuro) immanenti ai processi produttivi e alle trasformazioni tecnologiche e culturali odierne ma non sviluppate.

Le mobilitazioni di cui abbiamo evidenziato le caratteristiche principali – dal punto di vista della costruzione dell'azione collettiva e del discorso culturale che hanno elaborato sul tema della conoscenza – evidenziano proprio il fatto che solo un conflitto agito attivamente dai lavoratori di questi settori possa avvicinare l'economia della conoscenza al modo in cui viene descritta e rappresentata dalla letteratura più apologetica. Questo è vero in primo luogo per quanto riguarda la forma dei rapporti sociali. È in queste esperienze di mobilitazione e negli spazi a cui esse hanno dato vita che i rapporti sociali possono assumere una forma almeno parzialmente cooperativa e paritaria, molto più che nei rapporti di lavoro «realmente esistenti» nei settori della conoscenza. Così come è all'interno di esperienze come queste o di esperienze a cui esse si richiamano – i movimenti dell'*open source*, le pratiche *peer-to-peer* – che la conoscenza è messa a tema in quanto tale, e non in quanto fattore di produzione o come merce. Infine, va sottolineato il contesto generale in cui i conflitti di cui ci siamo occupati si sono sviluppati. Esperienze locali, nuclei di attivismo e identità legate a contesti specifici e in certi casi limitati si sono potuti connettere in reti più allargate di dimensione nazionale in virtù di un conflitto *politico* di rilievo, appunto, nazionale, delineato dai tagli governativi ai fondi per l'istruzione e per lo spettacolo e alla riforma dell'università. In questo contesto il consenso di cui i lavoratori mobilitati hanno goduto ha potuto essere ben più ampio rispetto ai confini di un'azione «sindacale», raggiungendo gli utenti dei servizi (genitori, studenti, spettatori) e ottenendo il sostegno attivo di un universo eterogeneo di attori sociali. La presenza di una dimensione politica in queste forme dell'azione collettiva si rivela quindi un elemento fondamentale per la loro riuscita. L'indicazione che ci sembra arrivare da queste lotte è che per provare a riequilibrare i rapporti economici a favore del lavoro e per ottenere nuovi diritti all'interno e all'esterno (reddito e garanzie) della produzione, sia indispensabile non limitarsi a lavorare sugli aspetti rivendicativi legati a situazioni professionali specifiche – pur essendo questo, naturalmente, un elemento fondamentale –, ma unire a questo livello dell'azione una dimensione di rivendicazione politica e di elaborazione culturale generale.

## Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (2012), *Teatro Valle Occupato. La rivolta culturale dei beni comuni*, Roma, DeriveApprodi.
- Alquati R. (1994), *Cultura, Formazione e Ricerca: Industrializzazione di produzione immateriale*, Torino, Velleità Alternative.
- Alvesson M., Thompson P. (2005), *Post-bureaucracy?*, in S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. Tolbert (a cura di), *The Oxford handbook of work and organization*, Oxford, Oxford University Press.
- Armano E. (2010), *Precarietà e innovazione nel post-fordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Bologna, Emil di Odoia.
- Ballarino G. (2005), *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici*, in *Sociologia del lavoro*, n. 97, pp. 174-190.
- Ballarino G., Pedersini R. (2005), *La rappresentanza degli outsiders: in Italia, in Europa*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1, pp. 161-180.
- Ballatore M., del Rio Carral M., Murgia A. (2014), *Présentation. Quand passion et précarité se rencontrent dans les métiers du savoir*, in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, a. 45, n. 2, pp. 1-13.
- Barile N. (2009), *Brand new world*, Milano, Lupetti.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. (2002), *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*, London, Sage.
- Benkler Y. (2006), *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*, New Haven, Yale University Press.
- Bergvall-Kareborn B., Howcroft D. (2013), *The future's bright, the future's mobile: a study of Apple and Google mobile applications developers*, in *Work, employment and society*, a. 27, n. 6, pp. 964-981.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da free lance*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski L., Chiappello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonomi A., Rullani E. (2005), *Il capitalismo personale*, Torino, Einaudi.
- Briand L., Hodgson D. (2013), *Controlling the uncontrollable. Agile teams and illusion of autonomy in creative work*, in *Work, employment and society*, a. 27, n. 2, pp. 308-325.
- Busso S. (2013), *Economia e lavoro della conoscenza. Tra l'incertezza delle definizioni e la rilevanza nel discorso pubblico*, in *Sociologia del lavoro*, n. 129, pp. 100-117.
- Busso S., Rivetti P. (2012), *Libertà condizionata. Le strategie dei precari della ricerca tra spazi di agency e vincoli*, in E. Armano, A. Murgia (a cura di), *Mappe della*

- precarietà. *Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Bologna, Emil di Odoja, pp. 145-160.
- Busso S., Rivetti P. (2014), *What's love got to do with it? Precarious academic labour forces and the role of passion in Italian universities*, in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, a. 45, n. 2, pp. 15-37.
- Butera F. (2008), *Chi sono, perché sono tanti e così importanti i lavori e i lavoratori della conoscenza*, in F. Butera et al. (a cura di), *Knowledge working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università, pp. 4-44.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008, a cura di), *Knowledge working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Carr N. (2011), *The shallows. What the internet is doing to our brains*, New York, W.W. Norton.
- Caruso L. (2010), *Per una teoria dialettica del rapporto tra movimenti e società: immunitas, communitas, individuazione e azione collettiva*, in *Partecipazione e conflitto*, n. 3, pp. 129-155.
- Caruso L., Giorgi A., Mattoni A., Piazza G. (2010), *Alla ricerca dell'Onda*, Milano, FrancoAngeli.
- Castells M. (2000), *The rise of the network society*, Malden (MA), Blackwell.
- Castells M. (2002-2003), *L'età dell'informazione: economia, società, cultura*, 3 voll., Ube, Milano.
- Chicchi F., Roggero G. (2009, a cura di), *Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture*, numero speciale di *Sociologia del lavoro*, a. 115, n. 3.
- De Carolis M. (2004), *La vita nell'epoca della sua riproducibilità tecnica*, Torino, Bollati Boringhieri.
- de Peuter G. (2011), *Creative economy and labor precarity: a contested convergence*, in *Journal of communication inquiry*, a. 35, n. 4, pp. 417-425.
- della Porta D., Diani M. (1997), *I movimenti sociali*, Roma, Carocci.
- Dore R. (2008), *Financialization of the global economy*, in *Industrial and corporate change*, a. 17, n. 6, pp. 1097-1112.
- Drucker P.F. (1959), *Landmarks of tomorrow: a report on the new «post-modern» world*, New York, Harper & Row.
- Drucker P.F. (1993), *Post-capitalist society*, New York, Harper Bus.
- Drucker P.F. (2001), *A century of social transformations: emergence of knowledge society*, in *The essential Drucker*, New York, HarperCollins.
- Elliott A., Urry J. (2013), *Vite mobili*, Bologna, Il Mulino.

- Firouzi Tabar O., Giorgi A., Mattoni A., Peroni C. (2012), *Saperi Precari. Appunti da un'inchiesta sulla precarietà nelle università italiane*, in E. Armano, A. Murgia (a cura di), *Mappe della precarietà. Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*, Bologna, Odoja, pp. 161-176.
- Florida R. (2003), *L'ascesa della nuova classe creativa*, Mondadori, Milano.
- Florida R. (2012), *The rise of the creative class*, edizione rivista e aggiornata, New York, Basic Books.
- Formenti C. (2011), *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, Milano.
- Formenti C. (2013), *Utopie letali*, JacaBook, Milano.
- Fuchs C. (2010), *Labor in informational capitalism and on the internet*, in *The information society*, n. 26, pp. 179-196.
- Fumagalli A. (2007), *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Roma, Carocci.
- Fumagalli A., Morini C. (2009), *La vita messa al lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto*, in *Sociologia del lavoro*, n. 115, pp. 94-115.
- Galetto M. (2010), *Italy: Unions' strategies to recruit new groups of workers*, in *European industrial relations observatory*, consultabile in [www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0901028S/it0901029q\\_it.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0901028S/it0901029q_it.htm).
- Giorgi A. (2014), *Le mobilitazioni dei lavoratori dell'arte e dello spettacolo*, in L. Alteri, L. Raffini (a cura di), *La nuova politica*, Napoli, EdiSes, pp. 110-135.
- Hochschild A.R. (1983), *The managed heart. Commercialization of human feeling*, Berkeley, CA, University of California Press.
- Jenkins H. (2008), *Fans, bloggers, and gamers: exploring participatory culture*, New York, New York University Press.
- Jeske D., Santuzzi A. (2015), *Monitoring what and how: psychological implications of electronic performance monitoring*, in *New technology, work and employment*, n. 30, n. 1, pp. 62-78.
- Kalleberg A.L. (2009), *Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition*, in *American sociological review*, a. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Kelly K. (2009), *The new socialism: global collectivist society is coming online*, in *Wired*, 22 maggio.
- Kunda G. (2000), *L'ingegneria della cultura*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Lessig L. (2005), *Cultura libera*, Apogeo, Milano.
- Marazzi C. (2008), *Capital and language*, Cambridge, Mit Press.
- Marks A., Baldry C. (2010), *Stuck in the middle with who? The class identity of knowledge workers*, in *Work, employment and society*, a. 23, n. 1, pp. 49-65.

- Mattoni A. (2008), *Serpica Naro and the others. The media sociali experience in Italians struggles against precarity*, in *Portal journal of muldisciplinary international studies*, a. 5, n. 2.
- Mattoni A. (2012), *Media practices and protest politics. How precarious workers mobilise*, London, Ashgate.
- Mazzoleni G., Sfardini A. (2009), *Politica pop*, Bologna, il Mulino.
- McDowell L., Christopherson S. (2009), *Transforming work: new forms of employment and their regulation*, in *Cambridge journal of regions, economy and society*, n. 3, pp. 1-8.
- McKenzie W. (2004), *A Hacker Manifesto*, Cambridge, Harvard University Press.
- Morini C. (2012), *Stato d'eccezione. I giornalisti, la crisi e la precarizzazione del lavoro stabile*, in A. Murgia, E. Armano (a cura di), *Mappe della precarietà*, Bologna, Emil di Odoja, vol. 1, pp. 165-180.
- Morini C., Carls K., Armano E. (2014), *Precarious passion or passionate precariousness? Narratives from co-research in journalism and editing*, in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, a. 45, n. 2, pp. 61-83.
- Movitz F., Sandberg A. (2009), *The organisation of creativity: content, contracts and control in Swedish interactive media production*, in McKinlay A., Smith C. (a cura di), *Creative labour*, London, Palgrave Macmillan, pp. 234-260.
- Murgia A., Poggio B. (2012), *La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito*, in G. Cordella, S.E. Masi (a cura di), *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Roma, Carocci.
- Murgia A., Selmi G. (2012), *«Inspire and conspire»: Italian precarious workers between self-organization and self-advocacy*, in *Interface a journal for and about social movements*, n. 2, pp. 181-196.
- Piazza G. (2014), *Non solo studenti: le ondate di protesta nelle scuole e nelle università*, in L. Alteri, L. Raffini (a cura di), *La nuova politica*, Napoli, EdiSes, pp. 51-70.
- Pongratz H., Voß G. (2003), *From «employee» to «entployee». Towards a «self-entrepreneurial» work force*, in *Concepts and transformation*, a. 8, n. 3, pp. 239-254.
- Rifkin J. (2001), *L'era dell'accesso*, Milano, Mondadori.
- Rullani E. (2004), *Economia della conoscenza*, Roma, Carocci.
- Samek L.M., Semenza R. (2008), *The italian case: from employment regulation to welfare reforms?*, *Social policy & administration*, a. 42, n. 2, pp. 160-176.
- Sennett R. (2000), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Stehr N. (1994), *Knowledge societies*, London, Sage.



- Suarez-Villa L. (2009), *Technocapitalism*, Temple University Press, Philadelphia.
- Tapscott D., Williams A.D. (2006), *Wikinomics. How mass collaboration changes everything*, Portfolio Trade.
- Toffler A. (1970), *Future shock*, New York, Random House.
- Toffler A. (1980), *The third wave*, New York, Bantam.
- Thompson P. (2005), *Foundation and empire. A critique of Hardt and Negri*, in *Capital & Class*, a. 29, n. 2, pp. 73-98.
- Yeow J. (2014), *Boundary management in an ICT-enabled project-based organising context*, in *New technology, work and employment*, a. 29, n. 3, pp. 237-252.
- Vecchi B. (2012), *Marxiani nella società della conoscenza*, in F. Antonelli, B. Vecchi (a cura di), *Marx e la società del XXI secolo*, Verona, Ombre Corte.
- Vercellone C. (2009), *La loi de la valeur dans le passage du capitalisme industriel au capitalisme cognitif*, in *European journal of economic and social systems*, a. 23, n. 2, pp. 75-88.
- Warhurst C., Thompson P. (2006), *Mapping knowledge in work: Proxies or practices*, in *Work, employment & society*, n. 20, pp. 787-800.
- Wells D., Moorman R., Werner J. (2007), *The impact of the perceived purpose of electronic performance monitoring on an array of attitudinal variables*, in *Human resource development quarterly*, a. 18, n. 1, pp. 121-138.

#### ABSTRACT

*L'emergere di un'economia basata sulla produzione e sulla circolazione di conoscenza è considerato uno dei fatti fondamentali della società attuale. Il contributo approfondisce il rapporto tra impresa e società che si configura nel «capitalismo della conoscenza» e le sue ambivalenze principali: quelle tra mercato e cooperazione, tra partecipazione e verticalizzazione dei processi decisionali, tra autonomia del lavoro e neotaylorismo. In secondo luogo analizza le caratteristiche principali delle mobilitazioni nell'ambito dei settori della conoscenza avvenute in Italia in questi anni, ponendole in relazione con queste ambivalenze. Se la conoscenza è un elemento rilevante del capitalismo contemporaneo, infatti, i lavoratori della conoscenza ne sono l'elemento chiave, la cerniera tra settori tradizionalmente ad alto contenuto di conoscenza e gli altri settori. L'analisi del rapporto tra impresa e società nell'economia della conoscenza declinato attraverso i «lavoratori della conoscenza» – e in particolare i lavoratori dell'università e dello spettacolo – mostra che le rivendicazioni, l'autonarrazione e i frame proposti incorporano una specifica analisi del ruolo della conoscenza nelle dinamiche produttive delle società contemporanee, e si collocano al centro delle ambivalenze di tali dinamiche.*

DIGITAL CAPITALISM AND COLLECTIVE ACTION

*The emergence of an economy based on the production and the diffusion of knowledge is one of the main features of contemporary societies, according to many scholars. This contribution focuses on the relationship between society and enterprises within the «knowledge economy» and its main ambivalences and tensions: market – cooperation, participation in the decisional processes and verticalization of power, autonomization of labour and neotaylorism. Also, it addresses the main features of knowledge workers' protests that took place in Italy in recent years. Indeed, workers are the key element of the current knowledge economy – the connection between traditionally knowledge-intensive economic fields and other sectors.*

*The analysis of the relationship between society and enterprise in contemporary knowledge economy by means of the analysis of the «knowledge workers» – and, more specifically, of university and art workers – shows that the claims, the self-narrative, and the frames indeed involve a specific analysis of the role of knowledge in the dynamics of production of contemporary society. In other words, they are at the cross-road of the main ambivalences and tensions of the contemporary model of production.*

# La crisi dei corpi intermedi

Giuseppe Sabella\*

## 1. Premessa

L'inesorabile incedere dell'economia globale e l'esplosione di veri drammi sociali come quello greco, ci costringono a riconsiderare il nostro progetto di Unione nonché il suo processo di integrazione e le sue modalità. Posto che l'Europa non può che essere *dei popoli*, viene da sé quanto il mondo intermedio abbia un compito imprescindibile davanti a sé: i corpi intermedi sono infatti attori fondamentali nel rapporto-processo che va dalla persona alle istituzioni.

In una società duramente e strutturalmente colpita dal problema occupazionale, il sindacato è chiaramente un interlocutore privilegiato: il lavoro è, infatti, quella necessaria «cerniera» che tiene insieme società civile e istituzioni, senza la quale la democrazia fatica a mantenere stabilità. L'ondata di populismo e di antipolitica che, in Italia come in Europa, da qualche anno domina la scena, è un fatto significativo che rappresenta un'avvisaglia da non sottovalutare e che, nelle sue espressioni più estreme, delegittima anche il sindacato.

Certo, il sindacato presenta colpevolmente ritardi che oggi vanno superati; la politica ha assunto un atteggiamento nuovo nei confronti del sindacato e ne ha messo a nudo i problemi. Il suo rigenerarsi, nonché il suo riproporsi, paiono oggi necessità fondamentali per la tenuta del sistema. A questo punto le possibilità sono due: o il sindacato si riposiziona in modo deciso e in grado di interloquire nel merito con la politica, o questa avrà praterie davanti a sé e farà quello che vuole. È questo il rischio della deriva stalinista del nuovo corso politico.

\* Giuseppe Sabella è direttore esecutivo di *Think-in*, think tank specializzato in economia e mercato del lavoro.

Per un approfondimento del presente saggio, si veda il testo del medesimo Autore *Da Torino a Roma: attacco al sindacato. La crisi dei corpi intermedi e il futuro della rappresentanza* (introduzione di Giorgio Squinzi; Guerini e Associati, Milano, 2015).

## 2. La welfare society e il welfare contrattuale

Con l'avvento sulla scena politica di David Cameron e della sua Big Society (maggio 2010), il dibattito europeo sul welfare – inteso come quel rapporto tra *Stato - partito - corpo intermedio - persona* che si concreta in servizi, opportunità, diritti e doveri – conosce uno sviluppo importante, anche perché incentivato dalla difficile situazione economica e dalla mancanza di risorse, tanto che se ne rovescia di fatto il paradigma tradizionale basato sull'antinomia pubblico-privato classica (la destra attenta al privato con poca attenzione al sociale, la sinistra al welfare state).

È stato proprio il conservatore inglese a introdurre importanti segnali di cambiamento stimolando le comunità locali e il Terzo settore<sup>1</sup> nella gestione dei trasporti pubblici, della raccolta dei rifiuti, della conservazione dei parchi e anche dell'accesso alla banda larga di internet: è questo il Privato-Sociale, che lavora per il bene comune. I beni comuni non sono né pubblici, né privati. Sono, appunto, comuni.

Il tema da allora è risuonato a livello internazionale, ripreso dai maggiori organi di informazione (compresi il *Financial Times* e il *New York Times*), avendo anche un importante riflesso italiano perché David Cameron e il suo consigliere Phillip Blond hanno più volte dichiarato che il loro modello di riferimento, la vera Big Society, è l'Italia. Questo in virtù del nostro tessuto sociale molto ricco nella sua forma associazionistica.

L'Italia è paese da lungo tempo sensibile all'attivazione nel mondo privatistico di attività a sostegno delle questioni sociali e dei servizi alla persona: il Privato-Sociale vale oltre il 4 per cento del Pil.

Fin dalla riforma del Titolo V della Costituzione (2001), il legislatore italiano ha reso più centrale il ruolo delle Regioni, anche per quanto attiene al loro rapporto con autorità extrastatali quali gli organi dell'Unione Europea; scelte, quelle del 2001, recepite successivamente dal legislatore anche in riferimento alle differenti materie di regolamentazione del vivere sociale; in particolare, per quanto concerne la questione del lavoro, il legislatore ha dimostrato, negli anni successivi al 2001, la volontà di garantire una buona parte delle scelte in materia, in via sussidiaria, ai governi

<sup>1</sup> Si tratta delle cooperative sociali e registrate «di interesse comunitario», segmento dell'economia da sempre al centro delle attenzioni del premier britannico e che ha beneficiato anche di misure fiscali molto importanti.

decentrati. La riforma Biagi (d.lgs. n. 276/03) cambia sostanzialmente il quadro previgente in materia di mercato del lavoro, riconoscendo un ruolo quanto mai rilevante ai corpi intermedi, ovvero – nella fattispecie – al sindacato (anche l’associazionismo d’impresa è sindacato nel momento in cui contratta). Al contrario, con la riforma Fornero ha prevalso nel 2012 il centralismo regolatorio, frutto di una mancanza di fiducia nei corpi intermedi e nel territorio.

In mezzo alle due grosse riforme, si collocano il *caso Fiat*, le varie intese confederali sulla derogabilità e la contrattazione decentrata (2009 e 2011), l’articolo 8 del d.l. n. 138/2011 (la manovra dell’estate 2011), l’accordo del 2012 sulla produttività e l’intesa sulla rappresentanza del gennaio 2014. In base ai principi che ispirano il nuovo welfare, anche la contrattazione di secondo livello in azienda può essere il luogo della costruzione sussidiaria di mutualità, secondo quanto stabilito appunto il 28 giugno 2011 e quanto rilanciato anche a fine novembre 2012 dall’accordo sulla produttività.

*Meno legge, più contratto*: questa è la filosofia che anima il nuovo welfare di cui Marco Biagi è stato il grande ispiratore<sup>2</sup>.

Il tema è molto attuale, coinvolge l’economia *tout court* per il pesante carico burocratico/amministrativo che grava sulle imprese italiane: lo Stato che indietreggia e si fa più leggero a favore della persona e dei corpi intermedi, è uno Stato che lascia più libero il mercato, le imprese e i lavoratori, nonché le loro rappresentanze.

Oggi tuttavia, dopo il Jobs act, le minacce dei disegni di legge sulla rappresentanza e sul salario minimo costituiscono un forte monito alle parti sociali: o queste sono capaci di andare oltre i loro ritardi, oppure la filosofia del welfare contrattuale sarà per forza di cose ribaltata: *più legge* – e quindi più Stato – e *meno contratto*.

### 3. Le origini della crisi del sindacato

Il sindacalismo italiano conosce il suo momento d’oro negli anni successivi al dopoguerra e, in particolare, nella stagione 1945-1970, quando l’Italia si sviluppa a livello di economia e di industria e il sindacato è attore protagonista sia nella fabbrica sia nella società.

<sup>2</sup> Si rilegga a tal proposito il *Libro Bianco* del 2001.

Proprio negli anni settanta, al culmine di questa ascesa organizzativa e istituzionale, compaiono nell'impianto sindacale segnali di declino. Il sindacalismo tende a passare da un ciclo di formazione del consenso a una fase di gestione del medesimo.

I luoghi dell'azione sindacale non sono più così solo le fabbriche e le piazze, ma la tv, i quotidiani e i settimanali. Il sindacato entra trionfalmente nel circuito della comunicazione di massa: i suoi leader diventano protagonisti dello *star system* e piano piano scompaiono i già pochi elementi di creatività decentrata (come ad esempio i giornali di fabbrica).

Il risultato di tutto ciò è che il sindacato non cresce e lentamente rinuncia a essere soggetto attivo per la trasformazione economica e sociale.

C'è chi, in tempi non sospetti<sup>3</sup>, ha denunciato il «sindacalismo dell'immagine» e il rischio che questi avrebbe contribuito a farci trovare impreparati a qualunque fase di cambiamento sociale in cui anche alla base sarebbero stati imposti sacrifici nuovi e gravosi. Così è stato, l'irrompere dell'economia globale chiedeva proprio un iniziale sacrificio, vissuto però non in modo passivo ma in funzione del cambiamento. La conservazione del consenso è ciò che ha invece impedito al sindacato di rinnovarsi. Siamo oggi ancora, come da mezzo secolo in qua, alla difesa all'ultimo sangue del lavoratore nel suo posto e non nel mercato del lavoro; e *buona fortuna* alla metà della forza-lavoro che dalle «tutele del posto» è comunque strutturalmente esclusa.

#### 4. Il *leader solo al comando* e le cause del rigurgito statalista

Dal '94 in poi si è affermata in Italia un'idea, favorita dai mass media, di un governo diretto da un leader – prima Berlusconi, poi Renzi – che non ha bisogno di intermediazione per governare; anzi, considera tale intermediazione come qualcosa che blocca il paese.

La riforma elettorale del maggioritario puro ('92) e l'idea dell'uninomiale sono espressione di una visione per cui ciò che nasce dal basso è ciò che impedisce la governabilità. In questo senso si ricordi il duro attacco di Berlusconi al Parlamento: «L'esecutivo è bloccato dal potere legislativo».

<sup>3</sup> Si veda Bruno Manghi, *Declinare crescendo. Note critiche dall'interno del sindacato* (Bologna, Il Mulino, 1977).

L'idea per cui il paese deve essere governato da un leader, e questo leader non deve avere interferenze, è un'idea vecchia, che arriva dalla Rivoluzione Francese: lo Stato esprime il Popolo, il Popolo è nello Stato e le organizzazioni in mezzo ritardano solamente il processo di governance.

Renzi ai dipendenti pubblici che minacciano lo sciopero dice: «Mandatemi le vostre email». Siamo di fronte a un processo non casuale, ma a un processo voluto, basato sull'idea che tutto ciò che è intermediazione ritarda, quando non impedisce, il processo decisionale. La governabilità è assenza di intermediazione: più c'è democrazia, più c'è dibattito e meno si possono fare le riforme che servono al paese.

In realtà, la frammentazione dei partiti esprime proprio l'incapacità di risolvere democraticamente le diverse istanze. L'ingovernabilità nasce dallo spezzamento progressivo del bipolarismo: un contrasto in epoca democristiana tra Fini o Casini e Berlusconi sarebbe stato risolto da un congresso che sanciva la nascita di una maggioranza e di un'opposizione – per quanto litigiosa – comunque capace di portare avanti una governabilità. Oggi: se sei in minoranza sei fuori. Si ricordino anche i due Governi Prodi, caduti per la frammentazione della sinistra. Ciò significa che un modello che prevede *un uomo solo al comando* – e addirittura i nominati – non è in grado di assicurare la governabilità, perché esclude le diverse istanze, che sono complesse. Questo modello dà evidentemente esso stesso luogo alla frammentazione: le tensioni possono essere coperte quando le cose vanno bene, ma quando vanno male sono guai.

Nel momento in cui si elude il rapporto/processo *persona - corpo intermedio - partito - Stato* inevitabilmente si pongono delle condizioni per cui chi governa ha difficoltà a governare. Nel corso degli anni la politica economica italiana è diventata la legge finanziaria, la manovra di stabilità, perché tutto il resto è fermo: ma la politica economica nasce necessariamente nei territori, nei distretti, nei settori, nasce dai particolari e diventa generale. La politica economica che coincide con la legge finanziaria è l'incapacità di guardare alla complessità della realtà economica.

Oggi noi vediamo cosa significa assenza di politica economica: ci sono imprese che investono e importano/esportano che andrebbero incentivate, altre che andrebbero aiutate a chiudere, naturalmente sostenendo la riconversione e la ricollocazione del lavoro. Tutto ciò che è centralismo diventa incapacità di leggere i territori e gli interessi generali, diventa incapacità di governare, e crea frammentazione che nasce dall'evidenza di non essere go-

vernati. Per anni siamo stati bloccati sulla polemica separatista, ma è chiaro che non si può considerare economicamente la Lombardia alla stregua del Sud. La Lombardia deve poter pensare a come stare agganciata all'Europa, il Sud deve poter pensare a come avvicinare Tunisi, Algeri, Il Cairo, a intercettare le merci che possono venire dal Canale di Suez e, quindi, pensare a una rete infrastrutturale per cui le stesse vengono da Gioia Tauro o da Taranto e vanno verso il Nord. Per andare da Catania ad Algeri bisogna passare da Roma o prendere Air Malta.

Questo centralismo non porta alla lettura della complessità. Centralizzare non significa costruire un sistema economico più avanzato. D'altra parte, questo è ciò che è prevalso in Italia; ma si tratta di una semplificazione della politica e di incapacità di lettura della complessità.

## 5. Crisi antropologica, crisi sociale

Le responsabilità di questo preoccupante centralismo non sono solo della politica. Il sindacato – che nella sua forma attuale nasce dopo la Grande Guerra (tripartizione sindacale e tripartizione delle cooperative)<sup>4</sup> – ha fatto la sua parte. Questo è inizialmente espressione dal basso di interessi e ideali, per quanto diversi, con la caratteristica di avere come punto di riferimento non la propria organizzazione ma il bene comune e l'equilibrio sociale. Dal '45 agli anni del boom economico – e anche qualche anno dopo – il sindacato supera gli interessi della propria parte; non si contrappone allo Stato, perché parte dal valore della persona e tende all'equilibrio sociale. Con gli anni settanta inizia però una vera e propria crisi antropologica, una crisi della persona.

Il valore della persona è il luogo in cui si genera aggregazione, perché la

<sup>4</sup> In realtà il primo sindacato è la Confederazione generale del lavoro (Cgdl) che nasce al primo Congresso di Milano del 29 settembre - 1° ottobre 1906. Durante il fascismo, la Cgdl vive tra clandestinità ed esilio per poi ripartire il 3 giugno 1944, poche ore prima della Liberazione della capitale da parte degli Alleati, nella firma del Patto di Roma che decreta la ripresa del sindacato libero: nasce così la Cgil (Confederazione generale italiana del lavoro) unitaria, dal compromesso tra le tre principali forze politiche italiane. Infatti, il Patto di Roma fu siglato da Giuseppe Di Vittorio per i comunisti, Achille Grandi per i democristiani ed Emilio Canevari per i socialisti. Il 15 settembre 1948 nasce la Libera Cgil, che diviene poi nel 1950 Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl), organizzazione di ispirazione cristiana-cattolica, anno in cui si costituisce anche l'Unione italiana del lavoro (Uil).



persona è essenzialmente un essere relazionale. Il corpo intermedio va in crisi perché la sua origine non è esso stesso, ma è la persona; andando in crisi la persona, va in crisi il suo associarsi. L'etica collettivista o individualista non reggono.

Tant'è che la crisi della persona arriva sino ai giorni nostri in modo sempre più profondo. E ciò che oggi è profondamente in discussione è un'idea di uomo, che tutto sommato fino a ieri ha tenuto banco nella cultura occidentale. Oggi non è più così scontata.

È sempre più diffusa un'idea di uomo secondo la quale saremmo ciascuno degli individui chiusi in se stessi. L'individualismo moderno oggi raggiunge il suo apice, nella cultura post-moderna, quella cultura che esaspera certa frammentazione, certa individualizzazione, certe idee secondo le quali gli uomini non sono altro che individui. Idee che trovano parecchio credito nella nostra cultura.

Ma l'uomo non è una monade. L'uomo è invece un essere relazionale. Ciò che siamo non dipende esclusivamente da noi, ciò che siamo dipende dalle relazioni costitutive che abbiamo avuto la fortuna o la sfortuna di avere nella nostra vita. Alla faccia dell'individualismo radicale, ciò che conta davvero nella nostra vita non dipende da noi, non dipende da noi essere nati nella bassa padana o nel deserto del Sahara. C'è una certa differenza che solo gli idioti non considerano. Non possiamo accampare come un merito ciò che invece è un privilegio che ci ritroviamo. Nascere in una casa piena di libri, in una famiglia dove i genitori si amano oppure in una famiglia dove i genitori si picchiano e hanno pochissimo da offrire... anche questo non dipende da noi; come nascere in buona salute o con salute precaria. Ciò che più è determinante per la nostra vita raramente dipende da noi. Certo, molto dipende anche dalle nostre scelte; però si tratta di un qualcosa che arriva dopo. In primis dipende molto dalle persone che abbiamo incontrato e dall'educazione che abbiamo avuto.

L'uomo è un essere relazionale e ciò che lo guida nel suo essere in relazione con l'altro è il *desiderio*<sup>5</sup>, fattore di costruzione sociale, di generazione e di sviluppo in un'ottica pluralista; il desiderio è fattore di origine dell'ideale e fattore continuo di cambiamento.

<sup>5</sup> Proprio il Censis, nel 2010, nel suo 44° rapporto annuale sulla situazione sociale del paese parla di «un'Italia appiattita che stenta a ripartire, un inconscio collettivo senza più legge né desiderio».

Il corpo intermedio, in quanto espressione della persona e del suo desiderio, è alternativo alla concezione hobbesiana dello Stato e al *Leviatano*<sup>6</sup>, in cui la società è governata al prezzo della libertà individuale; i corpi intermedi – invece che lo Stato di polizia – possono essere utili per contenere pulsioni sociali negative e per mediare estremismi. La crisi del corpo intermedio origina con la crisi della persona, e così la classe dirigente di un'organizzazione – il sindacato come il partito, come qualsiasi organizzazione del mondo associativo – inizia a non essere più una spinta per il cambiamento ma a difendere se stessa e i suoi privilegi acquisiti.

Nel momento in cui qualunque movimento, organizzazione o associazione evita di rifarsi continuamente a ciò che viene prima di sé (ovvero la persona), muore. Se il pluralismo delle organizzazioni all'inizio della storia repubblicana è fattore di sviluppo e di democrazia, mano a mano che passano gli anni diventa un sistema autoreferenziale che conduce unicamente alla legittimazione degli interessi, un qualcosa di simile a una corporazione.

Se consideriamo il caso del referendum della Scala mobile (1985), capiamo come esso è prova di grandi motivazioni che hanno impedito uno scontro che stava diventando di piazza. Il 14 febbraio del 1984 Bettino Craxi, il primo presidente del Consiglio socialista della nostra Repubblica, vara il «decreto di San Valentino» con il quale taglia di tre punti la *scala mobile*, meccanismo automatico di crescita salariale che lega direttamente le buste paga dei lavoratori all'aumento del costo della vita e che negli anni ottanta fu corresponsabile di una forte inflazione. Per tentare di interrompere la spirale inflattiva, Gianni De Michelis – ministro del Lavoro – cerca di trovare l'accordo con i sindacati. Non trovando consenso unitario tra le forze sociali, Craxi decide di varare il decreto con il quale i 3 punti di scala mobile vengono tagliati, proprio il 14 febbraio 1984, giorno di San Valentino. Nella primavera dell'anno successivo, il provvedimento è confermato da un referendum nel quale i favorevoli al decreto vincono con circa il 54 per cento dei voti.

La maggioranza degli italiani ha deciso non solo di votare, ma di votare contro se stessa, di rinunciare a qualcosa di suo e di perderlo in funzione del

<sup>6</sup> Prima ancora di Thomas Hobbes, per cui il *Leviatano* oltre che la sua opera più celebre (1651) è il simbolo del potere assoluto e autoritario dello Stato, Leviatan è il nome biblico (Giobbe 3, 8 e 40, 20) – lat. Leviathan, ebr. Liwyātān – di un mostro marino dall'aspetto di serpente tortuoso, simbolo della potenza dei re d'Egitto.

bene comune! Questo evidenzia come in quel tempo ancora reggono capacità di partecipazione e tensione ideale, fattori che portano a rinunciare a qualcosa di proprio. Se oggi ci fosse un referendum come quello, la gente non andrebbe nemmeno a votare.

## **6. Politica vs sindacato: come uscire dall'impasse?**

L'attacco di Renzi al sindacato inizia qui. La politica in tempo di crisi si sente ostacolata, il corpo intermedio è qualcosa che, difendendo a oltranza interessi particolari, sottrae alla politica possibilità di manovra e di sviluppo. Ma il problema corporativo riguarda anche la politica e gli stessi partiti.

Ci troviamo però in una situazione di stallo e, un po' brutalizzando, potremmo dire che:

a) da una parte c'è chi sostiene che l'organizzazione democratica è un impedimento allo sviluppo;

b) dall'altra i corpi intermedi legittimano se stessi in funzione della loro esistenza e non del fatto che sono rappresentanti di valori ideali e di interessi.

Come uscire da questa impasse? Da tempo, sia in ambito sindacale che tra gli operatori del lavoro, è diffusa l'idea che la contrattazione decentrata e di secondo livello possa dar inizio a una nuova stagione della rappresentanza e del lavoro più in generale. Spesso si dimentica che in Italia si contratta aziendalmente da sempre. E altrettanto di frequente si generalizza e si ritiene che Cisl e Uil siano a favore e Cgil e Confindustria contro. In realtà, per quanto nelle suddette organizzazioni sindacali possano prevalere orientamenti a favore o contro, le tensioni interne non mancano.

Risulta tuttavia difficile pensare che l'economia possa da domani prescindere dalla contrattazione collettiva nazionale e che tutte le aziende si mettano a contrattare aziendalmente e direttamente: il 98 per cento del nostro tessuto produttivo è fatto di Pmi ed è chiaro che il Ccnl risolve molti problemi a una grossa fetta di questo tessuto produttivo; considerando inoltre che solo il 30 per cento circa delle imprese del sistema confindustriale (che corrisponde circa al 65 per cento dell'occupazione dello stesso) fa contrattazione aziendale, e, calcolando anche le imprese del Commercio e dell'Artigianato, questo 30 per cento di imprese è destinato a ridursi. Certamente la contrattazione di secondo livello crescerà e, laddove legata alle variabili della produttività e della redditività, potrà registrare dei buoni risultati.

Ma il sistema è pronto? Gli attori e coloro che domani si ritroveranno *d'emblée* a essere protagonisti della contrattazione sono pronti?

La risposta non è scontata, e il rischio di condizioni non migliorative del lavoro non è poco.

## 7. Federazioni e confederazioni, sindacato e Ccnl

Il tema del futuro della contrattazione collettiva e della rappresentanza è quindi molto attuale, al di là del fatto che le Parti sociali stanno da tempo lavorando su un nuovo modello contrattuale e, soprattutto, su un'intesa che determinerà i futuri nuovi assetti ed equilibri anche al loro interno, nella fatiscie tra le Confederazioni e le Federazioni. Sono le Federazioni a sottoscrivere i contratti: chiaro che l'esigenza di una contrattazione più vivace e la crescente tendenza dello spostamento del baricentro contrattuale a favore del livello aziendale genererà un nuovo scenario.

È evidente che i contratti di settore non possono seguire sempre gli stessi binari. È altrettanto evidente quanto la tendenza delle Confederazioni ad «accentrare» la contrattazione o cercare a tutti i costi l'omogeneità di comportamenti in settori diversi va in controtendenza rispetto all'obiettivo di favorire la competitività delle imprese del sistema e, in particolare, un legame tra costi e risultati, salari e produttività. Inoltre, è sempre più difficile individuare standard di relazioni industriali, stante la radicale diversità insita nei diversi settori: infatti nelle industrie metalmeccaniche, nelle banche, nella p.a., nel commercio, nei settori ad alta innovazione, nelle industrie petrolchimiche, nell'edilizia e nei media esistono grandi eterogeneità, diverse culture e diversi comportamenti.

D'altro canto, al di là di evidenti diversità nel lavoro e nell'organizzazione del lavoro, non in tutti i settori c'è lo stesso livello di partecipazione, cosa che naturalmente incide sul risultato. Per fare degli esempi, la partecipazione registrata nel settore della chimica ha prodotto a oggi i risultati migliori in termini di innovazione, di competitività e di flessibilità. Pensiamo, invece, proprio alla metalmeccanica – settore ruspante in tutta Europa –: è evidente quanto la conflittualità insita in questo settore non sia solamente problematica dal punto di vista della gestione dei rapporti, ma in relazione allo stesso risultato della negoziazione sindacale.

Le stesse scritte delle norme e dei contratti lasciano intravedere diverse

filosofie e scuole di pensiero che si esprimono in storie diverse, molte delle quali risalenti a fine Ottocento/primi del Novecento, tali e tanti sono i trascorsi della nostra manifattura. L'agricoltura e l'edilizia, per fare degli esempi, hanno fatto la storia della contrattazione collettiva, contribuendo ad affermare condizioni di tutela e di equità distributiva, nonché di flessibilità: circa quest'ultimo aspetto, l'edilizia e la chimica sono tra i casi più interessanti.

Oggi ci ritroviamo in una situazione nuova e paradossale: gli effetti delle dinamiche inflattive implicano che i lavoratori restituiscano denari alle imprese<sup>7</sup>! In poche parole, una situazione mai vista per effetto della grande crisi economica, che chiede oggi alle parti sociali di riproporsi e di riposizionarsi in modo nuovo.

I problemi della contrattazione restano tanti, e alcuni si accavallano tra di loro: nella scelta delle regole, ci sono commistioni di interessi delle organizzazioni e dei vari livelli organizzativi. Ciò rende difficile trovare nitide soluzioni di prospettiva. Il livello confederale non ha grandi spazi, la contrattazione è settoriale. E questa è sempre più decentrata.

Tuttavia, riflettere sul futuro della rappresentanza è riflettere sui *nuovi principi*, figli di un'economia completamente diversa, sulle nuove regole e sul vuoto normativo aperto dalla sentenza della Consulta 23 luglio 2013<sup>8</sup>,

<sup>7</sup> Le regole della contrattazione, per ciò che concerne gli aspetti retributivi, seguono la dinamica inflattiva regolata dall'indice Ipca (è l'*indice dei prezzi al consumo*). Ciò consente in momenti in cui l'inflazione cresce e, con essa, i prezzi di beni e servizi – cosa che naturalmente comporta una diminuzione del potere d'acquisto – di adeguare la retribuzione prevista dai contratti collettivi nazionali. Ma il momento congiunturale dell'economia vede completamente saltare qualsiasi comportamento standard per via della deflazione, ossia della diminuzione del livello generale dei prezzi, fenomeno molto pericoloso. Un calo continuato dei prezzi al di là della felicità del consumatore, innesca un circolo vizioso il cui primo effetto è che le imprese hanno meno ricavi e, quindi, meno liquidità aziendale; quindi riducono la produzione e rinunciano a nuove assunzioni, se non in qualche caso riducono il personale. Ciò aumenta la disoccupazione e limita la circolazione di denaro nel paese. Il livello della produzione, se non controllato, rischia di immettere sul mercato merce che resta invenduta, generando un eccesso di offerta. Nel breve periodo l'eccesso di offerta spinge le imprese a ridurre la produzione e, nel lungo periodo, a ridurre anche la capacità produttiva degli impianti. Ma la deflazione è appunto circolo vizioso perché se le imprese tagliano la produzione non assumono o, peggio, licenziano; ma se non tagliano la produzione, alimentano ancora di più la spirale perché si trovano costrette ad abbassare i prezzi dando ulteriormente spinta alla deflazione.

<sup>8</sup> Con la sentenza della Consulta n. 231 del 23 luglio 2013, che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19 nella parte in cui «non prevede che la rappresentanza sinda-

sui possibili nuovi equilibri federali e confederali; certamente anche sulla contrattazione aziendale e sulla partecipazione dei lavoratori. Ma non c'è dubbio che la questione prioritaria è di natura regolatoria, riguarda le regole del gioco: o le parti riescono a stabilirle, o le stabilirà la legge.

## 8. La rappresentanza oggi tra economia globale e nuovi principi

Oggi le condizioni dell'economia sono cambiate, sono cambiati molti fattori che naturalmente incidono sulla contrattazione e sulla rappresentanza. Ma il mondo sindacale, almeno in parte, sembra non tenerne conto.

- *Il principio dell'interesse* – Gli interessi di imprenditori e lavoratori sono sempre più coincidenti. Le imprese italiane, dovendo far fronte alla competizione globale, devono poter essere competitive nell'interesse medesimo dei lavoratori italiani. Il principio dell'interesse non è più quindi la lotta di classe e il conflitto capitale-lavoro. Oggi il lavoro ha più che mai bisogno del capitale. Nella globalizzazione c'è un interesse che ha spaccato la concezione della lotta di classe: oggi la competizione è internazionale, non esiste più una lotta sociale e locale. Il sindacato deve accogliere i principi dell'*interesse globalizzato* e deve interloquire con il sistema produttivo secondo logiche di competitività. L'unica battaglia giusta è quella per la competizione e questa non può essere confusa con la macelleria sociale.

- *La certezza dell'investimento* – Sino ad oggi in Italia una regolazione del lavoro complessa e la sua applicazione ancor più incerta hanno reso scivoloso il terreno per l'investitore e l'investimento. Ciò rende più attraenti altri mercati, col risultato che in Italia calano gli investimenti e si fatica a intercettare capitali esteri, se non a prezzo di saldo; ovvero quando aziende decotte – ma con un marchio e una storia importante alle spalle – vengono acquisite da realtà straniere più grandi. L'incertezza è un deterrente per l'investimento e quindi per la crescita di lavoro e occupazione: l'imprenditore ha naturalmente bisogno di chiarezza e di certezza e di controllo sulla spesa

caze aziendale sia costituita anche nell'ambito delle associazioni sindacali che, pur non firmatarie del contratto collettivo applicato all'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi», le parti sociali sono chiamate a darsi regole e criteri di rappresentatività, stante il vuoto normativo che si apre in funzione di tale sentenza. Da qui il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, firmato da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, che chiude – almeno sulla carta – le questioni statutarie.

nel momento in cui decide di investire. Tutto deve poter essere ricondotto a voce di costo. Ecco perché risultano più che mai necessarie regole per la rappresentanza e il rispetto di esse, che si traducono poi in accordi esigibili.

• *Dal posto di lavoro al mercato del lavoro* – La mobilità nel mercato è alta e i livelli pre-crisi di tale mobilità sono addirittura più alti<sup>9</sup>. L'interesse non è più per il posto di lavoro ma per il percorso. Non esiste più un solo mercato del lavoro e quindi non può esistere una sola tutela, un solo sussidio che interviene per supportare chi perde il lavoro. Serve differenziare le tutele: il giovane laureato va tutelato diversamente dal cinquantenne e da altre fasce deboli. Lo stesso giovane laureato che si apre alla libera professione è privo di qualsiasi forma di tutela.

• *Istruzione e lavoro* – L'Italia, da diverso tempo, è in fondo alla graduatoria dei paesi con i migliori livelli di istruzione. Si tratta di una situazione complessiva molto sotto la media europea o dei paesi industrializzati. Una situazione difficile da invertire, visto che tra i 34 paesi Ocse, l'Italia è l'unico che registra una diminuzione della spesa pubblica per le istituzioni scolastiche tra il 2000 e il 2011 (-3 per cento, la media Ocse registra +38 per cento). Tra il 1995 e il 2011 la spesa per studente nella scuola primaria, secondaria e post secondaria non terziaria è diminuita del 4 per cento. Un calo che è stato contenuto soltanto per la crescita della spesa privata. Nel 2012, la percentuale di 25-34enni in Italia senza diploma del secondario superiore (28 per cento) era la terza più alta dei paesi europei, dopo Portogallo (42 per cento) e Spagna (35 per cento) ed era molto più alta rispetto alla media dell'Ocse del 17,4 per cento e alla media del 15,7 per cento dei paesi europei. Nel 2012, il tasso di laureati tra i 25-34enni è stato il quartultimo dei paesi dell'Ocse<sup>10</sup>. La popolazione con istruzione di 3° livello per fascia di età 25-34 anni è: Giappone 57 per cento, GB 46 per cento, Francia 43 per cento, Germania 26 per cento, Usa 42 per cento. L'Italia è ferma al 23 per cento, la media Ocse è del 38 per cento. La spesa per laureato in Germania è il doppio di quella dell'Italia. Considerando gli occupati ad alta specializzazione, in Italia siamo ultimi. La quota degli occupati per titolo di studio: GB 37 per cento, Francia 33 per cento, Germania 28

<sup>9</sup> Si vedano su questo punto le rilevazioni del Crisp (Centro di ricerca interuniversitario sui servizi di pubblica utilità), Università degli studi di Milano Bicocca, secondo le quali la durata media del contratto a tempo indeterminato nel Nord Italia è oggi di due anni. Nel quadriennio 2008-2011 era addirittura di 1,4 anni.

<sup>10</sup> È il report Ocse *Uno sguardo sull'Istruzione 2014: indicatori Ocse* (settembre 2014).

per cento, Ue (media) 27 per cento, Italia 18 per cento. La quota di manager con qualifica di laurea: media Ue 27,44 per cento, Germania 27 per cento, Italia 15 per cento.

In poche parole: il mondo va verso l'idea di occupare persone meglio qualificate, in Italia il mercato tende a premiare i profili più bassi e il sindacato, come le politiche del lavoro, ha sempre considerato «deboli» – tra i giovani – soltanto i profili poco scolarizzati. Alla fine, oggi registriamo un esodo fortissimo di giovani laureati (nel 2014 sono stati 19.000 i laureati a lasciare l'Italia) e molti dei laureati che abbiamo in casa si ritrovano essi stessi a essere «deboli». Laddove c'è investimento in capitale umano c'è sviluppo maggiore, ma l'Italia pensa che l'istruzione sia una spesa sociale. Il giovane, proprio perché giovane, è portatore di innovazione; l'istruzione incide sui fattori innovativi, e quindi competitivi, di un sistema produttivo. E un sistema produttivo che si innova è un sistema produttivo che cresce e che sviluppa lavoro e occupazione.

In sintesi: al sindacato è chiesto oggi di formulare proposte per riposizionarsi nel sistema; un sindacato che sa che cos'è la globalizzazione, il livello industriale di un paese, il livello di istruzione, che sa cos'è la politica, che non pretende di essere l'unico soggetto ma un soggetto che fa della partecipazione e della collaborazione la sua *missione*. La politica non è solo dei partiti: laddove le rappresentanze sono capaci di accordarsi, la politica deve prenderne atto e tenere conto delle proposte che emergono.

Questa è la politica di idee e soggetti che conoscono le realtà e si pongono come attori. L'economia e il lavoro, se non sono dentro questo percorso, sono un processo astratto.

## 9. Conclusioni

L'irrompere dell'economia globale e della crisi economica ci costringono a rivedere qualche paradigma dato per acquisito. La stessa parola *crisi* – dal latino *crisis* e dal greco *κρίσις* – ascrive tra i suoi significati etimologici anche quelli di *scelta*, *decisione*. Il lavoro e l'economia sono chiamati a discutersi e non a difendere posizioni e paradigmi consolidati. La difficoltà della politica e dei corpi intermedi – e del sindacato in particolare – è proprio quella di uscire da vecchi paradigmi che non danno più le risposte che servono per un nuovo ciclo economico.



Il nuovo corso politico ci sta provando, ma non avrà una vera opposizione in Parlamento. Ormai la politica è schermaglia mediatica non stop. L'unica possibilità per evitare che, con la loro arroganza, i partiti fagocitino l'intera posta in gioco è l'azione del mondo intermedio. Se questo sarà capace di recuperare il valore della rappresentanza che ne è all'origine, la politica troverà il suo degno contraltare e tornerà ad ascoltare e ad accogliere le vere istanze della società civile. Solo così sarà evitata la deriva statalista, in Italia come in Europa.

Per quanto riguarda il futuro della rappresentanza, ciò chiede risposte in tempi ragionevoli; risposte che – posto che il legislatore non interferirà<sup>11</sup> – riguardano i criteri di rappresentanza e rappresentatività (il Testo Unico di gennaio 2014 non è ancora in attuazione), la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione aziendale e il ruolo/funzione oggi delle confederazioni.

L'ultimo accordo interconfederale (2009) è scaduto da oltre due anni. E nel frattempo le confederazioni hanno preso qualche forte contraccolpo: prima il caso Fiat, poi un nuovo atteggiamento di un governo che non le considera come queste erano abituate.

A parte il ritardo con cui si arriva a lavorare per un nuovo accordo interconfederale, viene da chiedersi quale funzione abbia. Mentre all'interno di alcuni settori sono maturati intendimenti per accordi e rinnovi, si aspetta che l'intesa si formalizzi prima sul piano interconfederale. Le federazioni da tempo pazientano rispettando il ruolo delle confederazioni, ma la sensazione è che lo stallo non possa durare ancora a lungo.

In sintesi la criticità sta nella ridefinizione di un equilibrio tra federazioni e confederazioni. Ma non mancano le contraddizioni. Se, come si dice, il nuovo accordo non andrà a forzare storie, esperienze e culture dei settori – nel senso che chi è più abituato a contrattare a livello nazionale potrà continuare a farlo e chi vorrà contrattare più aziendalmente sarà più libero di farlo –, a cosa serve un nuovo modello? A parte la difficoltà di arrivare a que-

<sup>11</sup> Resta aperta la possibilità che il legislatore intervenga in materia di legge sulla rappresentanza ma anche di salario minimo. Per quanto riguarda il salario minimo, l'ipotesi è prevista sin dai primi testi del Jobs act. Per quanto riguarda la rappresentanza, si consideri che il senatore Pietro Ichino il 5 agosto 2013 ha presentato al Senato il disegno di legge n. 993 (tratto da una proposta di contenuto analogo presentata nel 2009), e che il 9 febbraio scorso, presso la Terza Università di Roma, è stata presentata una proposta di legge in materia di rappresentanza sindacale predisposta da un gruppo di nove giuristi e avvocati; il governo è a conoscenza di tale proposta.

sta nuova intesa, ma non è sufficiente formalizzare la possibilità per le federazioni di muoversi come meglio credono?

In molti paesi europei, le confederazioni nemmeno esistono. In Italia, paese in cui continueranno a esistere, è più che mai il momento di capire quale funzione avranno.

Questi sono i nodi che il sindacato oggi è chiamato a sciogliere. In gioco c'è la tenuta e l'equilibrio di un sistema democratico. I corpi intermedi sono proprio ciò che si contrappone ai pericoli dello statalismo, a patto che siano capaci di essere attori di trasformazione sociale e non unicamente portatori di interessi predefiniti.

L'Italia ha bisogno di un importante rinnovamento, non solo delle sue istituzioni ma anche del suo mondo intermedio, che non può essere eluso, perché come diceva il grande Alexis de Tocqueville: «Nulla vi è che la natura umana disperi di raggiungere con l'azione libera del potere collettivo degli individui».

ABSTRACT

*L'inesorabile incedere dell'economia globale e l'esplosione di veri drammi sociali come quello greco, ci costringono a riconsiderare il nostro progetto di Unione nonché il suo processo di integrazione e le sue modalità. Posto che l'Europa non può che essere dei popoli, viene da sé quanto il mondo intermedio abbia un compito imprescindibile davanti a sé: i corpi intermedi sono infatti attori fondamentali nel rapporto-processo che va dalla persona alle istituzioni. In una società duramente e strutturalmente colpita dal problema occupazionale, il sindacato è chiaramente un interlocutore privilegiato: il lavoro è, infatti, quella necessaria «cerniera» che tiene insieme società civile e istituzioni, senza la quale la democrazia fatica a mantenere stabilità. L'ondata di populismo e di anti-politica che, in Italia come in Europa, da qualche anno domina la scena, è un fatto significativo che rappresenta un'avvisaglia da non sottovalutare e che, nelle sue espressioni più estreme, delegittima anche il sindacato. Certo, il sindacato presenta colpevolmente dei ritardi che oggi vanno superati; la politica ha assunto un atteggiamento nuovo nei confronti del sindacato e ne ha messo a nudo i problemi. Il suo rigenerarsi, nonché il suo riproporsi, paiono oggi necessità fondamentali per la tenuta del sistema. A questo punto le possibilità sono due: o il sindacato si riposiziona in modo deciso e in grado di interloquire nel merito con la politica, o questa avrà praterie davanti a sé e farà quello che vuole. È questo il rischio della deriva statalista del nuovo corso politico.*

THE CRISIS OF THE INTERMEDIATE BODIES

*The relentless going on of the global economy and the explosion of real social dramas such as the greek one, force us to reconsider our Union project, its integration process and its modalities. If Europe is «of the people», the intermediate bodies have a basic task: they are in fact key players in the relationship-process from person to institutions. In a society that is hardly and structurally damaged by unemployment, trade unions are clearly a privileged actor of the intermediate world: the work is indeed the required «zipper» that holds together civil society and institutions, without which a democratic system struggles to maintain stability. The wave of populism and anti-politics that for some years dominates the scene – in Italy as in Europe – is a significant fact, a warning to be reckoned with and that strikes the trade unions too. Of course, trade unions have culpably delays that today must be overcome; the new political has taken on a new attitude towards them and has discovered their problems and delays. So, the regeneration of the trade unions is necessary for keeping the system. There are now two possibilities: or unions begin a new way, or political will do what it wants. This is the statist risk of the new political course.*



## I modelli sindacali nella storia d'Italia

Adolfo Pepe\*

### 1. La genesi e i caratteri del sindacalismo confederale

Sul finire del Novecento, a cavallo tra il vecchio secolo e il nuovo millennio, abbiamo celebrato il centenario della fondazione di numerose strutture sindacali, a partire da quello delle varie Camere del lavoro, nate alla fine dell'Ottocento, e poi delle diverse federazioni costituitesi nei primi anni del Novecento – come ad esempio la Federterra, la Fiom, i chimici e i tessili –, per poi chiudere con la celebrazione della Cgil nel 2006.

Se c'è un punto che unisce quegli anni lontani con i nostri è che ora come allora stiamo vivendo una fase di ineludibile transizione. Una fase che, va detto, coinvolge l'intero sistema sindacale e, all'interno di questo, il rapporto tra sistema federale e sistema confederale, che riassume in sé sin dalle origini della sindacalizzazione anche il mai compiutamente risolto problema della rappresentanza diretta dei lavoratori. La lezione di quel decennio la si può riassumere nella implementazione di tre parametri che rimarranno costanti nell'intera storia sindacale dei decenni successivi.

La costituzione della Cgil, infatti, apre attraverso la rappresentanza generale economica del lavoro un duplice *vulnus* nei rapporti con il potere politico e le istituzioni governative liberali; e, insieme, in presenza di una caduta verticale del ruolo del Partito, allora Partito socialista, connota la funzione confederale come una dimensione *tout court* politica della rappresentanza del lavoro. Nel 1907, infatti, la Confederazione attraverso la Triplice economica coordina e in qualche modo dirige l'intero movimento associativo dei lavoratori, definendo un programma comune con le Federazioni delle Società di mutuo soccorso e con il movimento cooperativo.

\* Adolfo Pepe è direttore scientifico della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

Nel 1908 con il II Congresso, svoltosi a Modena, la Confederazione elabora il primo organico programma economico, politico e legislativo a partire dalla difesa degli interessi dell'insieme del mondo del lavoro.

D'altro canto alla nascita della Cgil concorrono essenzialmente i sindacati federali che costituiranno l'ossatura culturale, ideologica e anche, in qualche misura, il baricentro politico delle strategie rivendicative (contratto collettivo) e conflittuali (scioperi, lotta al crumiraggio, *closed shop* ecc.) del sindacalismo riformista.

Questo comporterà una complicata ridefinizione dei rapporti e delle funzioni tra organismi nazionali di categoria, organismi camerali e natura e ruolo di sintesi della Confederazione.

Nel corso del 1907 una serie di documenti e di convegni della Confederazioni e delle Federazioni e tra Confederazione e Partito socialista, in particolare il Convegno di Firenze del settembre, cercheranno di definire questi ambiti reciproci, mentre l'assunzione del modello della mozione di Stoccarda delimiterà/confinerà il ruolo di direzione politica del partito al solo ambito degli scioperi generali politici e all'attività di sostegno e di propaganda giornalistica e latamente pedagogica. Non casualmente in quegli anni assumerà crescente rilievo, oltre l'indirizzo politico del Partito, la relazione diretta tra il programma economico-legislativo, le rivendicazioni dei lavoratori e l'attività parlamentare del Gruppo socialista e delle altre forze politiche presenti in Parlamento. In quegli stessi anni, come noto, si svilupperà in Italia, sulla scia dell'esperienza del Labour Party, nato nel 1906, un ampio dibattito incentrato sulla questione della costituzione anche in Italia di un Partito del lavoro.

Il quadro della rappresentanza sindacale faceva, inoltre, riferimento a una struttura originale ed estremamente radicata, sorta nell'ultimo decennio del XIX secolo e affermatasi dopo lo sciopero generale del 1900 come il punto di riferimento simbolico e istituzionale dei lavoratori, cioè le Camere del lavoro.

È ben nota la caratteristica sociale allargata delle Camere del lavoro, la loro funzione di governo tendenziale del mercato del lavoro e della disoccupazione e, a partire dal 1902, anche la capacità di coordinare e dirigere gli scioperi generali cittadini dando forza straordinaria al ricco tessuto delle leghe e delle associazioni, nelle campagne come nelle città.

Tra il 1901-1902 e 1905 il Segretariato centrale della resistenza tenterà, come organismo di coordinamento, di chiarire i rispettivi ambiti e funzio-

ni delle Camere del lavoro e delle Federazioni nazionali senza tuttavia riuscire a sciogliere positivamente i complessi problemi di potere tra queste due forme organizzative della sindacalizzazione. Cosicché nell'assetto federale/confederale, che si affermerà a partire dal 1906, le Camere del lavoro si presenteranno come una variante significativa e non assimilabile né all'uno né all'altro, soprattutto in virtù del fatto che il radicamento territoriale le rendeva indispensabili e insieme flessibili sia per il federalismo nazionale che per il nuovo confederalismo che si affermava.

Le Camere del lavoro esprimevano il proprio ruolo ricorrendo al potere autonomo di affiliazione e disaffiliazione alla Confederazione e avevano il potere di orientare le Leghe all'adesione primaria alle Federazioni, ovvero alle stesse Camere del lavoro. In pratica, le Camere del lavoro rappresentavano in larga misura strutture di rappresentanza e di potere territoriale, piuttosto che articolazioni burocratiche del centro Confederale.

Esse sono per un verso la base naturale di riferimento del processo di rappresentanza confederale a scala nazionale, ma per un altro segnalano forti istanze di autonomia e di democrazia locale che, addirittura, nella versione del sindacalismo rivoluzionario viene contrapposta come espressione diretta dei lavoratori al burocratismo federale e confederale. I loro compiti sociali, culturali, pedagogici e insieme a quelli più specificamente rivendicativi e contrattuali, nonché dell'esercizio della funzione decisiva dello sciopero, ne fanno attori di primo piano nelle competizioni politiche amministrative e nella percezione diretta dei lavoratori che vi identificano una sorta di struttura di contropotere cittadino e territoriale rispetto alle istituzioni pubbliche e alle organizzazioni padronali.

Di assoluto rilievo per completare il quadro della trasformazione è poi la ricaduta veramente dirompente che la Confederazione, espressione di questa particolare struttura della rappresentanza, avrà sull'ordinamento politico-parlamentare oligarchico liberale e, soprattutto, sui rapporti con il governo non solo quello giolittiano, ma anche con le diverse trasformazioni dell'esecutivo e della sua maggioranza, fino all'assunzione di governi decisamente conservatori e tendenzialmente nazionalisti quali quelli che si imporranno con Salandra e Sonnino a partire dalla vigilia della guerra.

Qui entra in gioco il nuovo grande fattore costituito dalla funzione politico-nazionale assunta dalla rappresentanza confederale del lavoro che si tradurrà insieme nella ricerca, poi fallita, di un compromesso/scambio politico con le *élite* politiche ed economiche del paese, ovvero con l'inseri-

mento della rappresentanza del lavoro nei corpi consultivi dello Stato liberale, dal Consiglio superiore del lavoro, al Comitato permanente fino all'esperienza dei Comitati di mobilitazione industriale e all'elaborazione del programma confederale per il dopoguerra.

In tutti questi passaggi l'equilibrio tra confederalità, federalità e politica dell'azione sindacale insieme stabilizzeranno e regolarizzeranno, in maniera dinamica, i reciproci ambiti di potere.

Ragionando su questa transizione, ci sono quattro elementi che vanno tenuti in considerazione, ovvero quegli stessi elementi che potremmo chiamare genetici e costitutivi e che stanno alla base della formazione del sindacalismo italiano tra la fine dell'Ottocento e i primi del Novecento. Quegli elementi il cui permanere nel corso del Novecento spiega in larga parte perché, fra tutte le istituzioni della società di massa che si sono create nel nostro paese nel corso di questo secolo, proprio il sindacato più in generale e in particolare il sindacalismo industriale siano connotati da un grado così significativo di continuità e di durata. Non c'è stata continuità nel sistema politico-istituzionale che è passato dalla fase monarchico-liberale al fascismo e alla repubblica democratica. Non c'è stata continuità nel sistema dei partiti, neppure nelle sigle. Non c'è nessuna sigla di partito che abbia compiuto il centesimo anniversario. Il Partito socialista era quasi arrivato al traguardo proprio quando sono iniziate le sue tumultuose vicende finali. Il sindacato è invece un'istituzione che ha attraversato l'intero secolo.

Perché? Una premessa è d'obbligo: il sindacato italiano ha attraversato questo secolo così come tutti i movimenti sindacali europei; tuttavia, fra l'uno e gli altri vi sono delle differenze. Non c'è, infatti, un'unica storia sindacale. Le storie dei vari sindacati europei sono fortemente compenetrare con le varie storie nazionali. Ne deriva che i parametri della storia del sindacato italiano nel Novecento non sono gli stessi di quelli dei principali paesi europei e su questo tema abbiamo a lungo discusso e riflettuto anche nel corso di quest'anno dedicato al 150° dell'Unità d'Italia.

Quali sono i parametri che si formano alla fine dell'Ottocento e che danno ragione della genesi di un'istituzione che nel tempo ha mantenuto una così forte continuità? In primo luogo c'è la formazione dello Stato-nazione.

L'Italia aveva raggiunto l'unità nazionale relativamente tardi, tra il 1860 e il 1870. D'altra parte, anche la rivoluzione industriale, da noi, par-



te in ritardo. Si può quindi dire che dal 1880 la formazione dello Stato-Nazione e la costruzione delle organizzazioni del mondo del lavoro siano fenomeni che procedono in parallelo. In altri termini, il sindacato è uno dei più significativi fattori di unificazione del nostro paese in quanto Stato nazionale, con tutto quello che ciò significa dal punto di vista della costruzione dello Stato di diritto, dello Stato sociale, dei diritti politici.

Tra la fine dell'Ottocento e i primi del Novecento l'Italia, che aveva una struttura estremamente embrionale e disomogenea sul piano economico-sociale, sul piano culturale e perfino sul piano linguistico, tende a divenire un organismo nazionale e lo fa, significativamente, anche attraverso la costruzione dell'organizzazione sindacale. Ricordiamoci però, per cogliere il senso del nostro ragionamento, che questo processo si sviluppa entro uno scenario europeo fortemente conflittuale.

Già a cavallo dei due secoli si delineano quei conflitti tra Stati e nazioni che porteranno a quella che gli storici tedeschi hanno chiamato «distruzione dell'Europa». È indubbio, infatti, che le due guerre mondiali hanno avuto una genesi interna ai conflitti che hanno opposto tra loro i diversi Stati-Nazione europei.

Un secondo parametro che assume una sua fisionomia in questo periodo attiene a quel fenomeno che si potrebbe chiamare la costruzione del territorio. In tale processo l'azione sindacale entra in conflitto con l'analoga opera di costruzione dei territori subnazionali fatta dallo Stato e dalle classi dirigenti. Tra Ottocento e Novecento l'Italia non aveva un territorio omogeneo.

La geo-economia del nostro paese era quella di una realtà ancora priva di connessioni. I territori regionali, sub-regionali e per alcuni versi gli stessi territori comunali, quali oggi li conosciamo, avevano all'epoca un profilo assolutamente incerto. All'interno del nuovo Stato nazionale, uno dei soggetti più attivi nella costruzione del territorio, cioè della rete di interessi e rappresentanze, di conflitti e di istituzioni che costituiscono poi la realtà della società di massa e della democrazia liberale di quel periodo, è proprio il sindacato, o per dir meglio le Camere del lavoro.

La formazione delle Camere del lavoro coincide con un'opera di costruzione capillare del territorio. Esse non presuppongono il territorio, lo determinano. E ciò non solo in realtà come l'Emilia o altre parti della Pianura Padana in cui il fenomeno ha una rilevanza maggiore, ma anche dove ha minore incidenza, come nelle realtà meridionali.

Un terzo parametro è quello della rappresentanza e della tutela del lavoro. Rappresentanza e tutela del lavoro sono due forme di costruzione dell'identità territoriale, ma anche dell'identità nazionale. Se pensiamo ai difficili e tumultuosi rapporti tra Camere del lavoro e Federazioni di mestiere lungo tutta l'età liberale, ci possiamo fare un'idea di che cosa sia stato l'intreccio tra costruzione della rappresentanza del lavoro, a scala locale, e costruzione della rappresentanza del lavoro a livello federale, e cioè nazionale, in un organismo economico e politico complessivamente assai gracile qual era, appunto, l'Italia di quel periodo.

Rappresentanza e tutela e dunque anche, quarto elemento, contratto e conflitto. Contratto e conflitto costituiscono, infatti, un parametro fondamentale che comincia a produrre effetti in questo periodo e che poi persiste, con varianti e adeguamenti, con una propria continuità, soprattutto per quanto riguarda le questioni contrattuali, anche attraverso i mutamenti dei regimi politici.

## **2. Confederalismo, cameralismo e federalismo**

A fronte di questi quattro parametri il sindacato risponde organizzandosi sulla base di tre modelli. Il primo è quello camerale, che è rivolto appunto al controllo del territorio. Il secondo modello è quello federale, che acquisisce progressivamente la funzione della rappresentanza e della tutela e le funzioni contrattuali, sottraendole, con una lotta di potere anche molto dura, alle Camere del lavoro. Il terzo modello è quello che si sviluppa a livello confederale. Questo è il modello che fissa la rappresentanza politica, l'unità del mondo del lavoro nei confronti del sistema istituzionale e del sistema economico.

Nel 1906 Camere del lavoro e Federazioni nazionali, tra cui la stessa *Federterra*, fondano infatti la Confederazione generale del lavoro (Cgdl). Nel 1910 nasce anche la *Confindustria* e si delineano così gli attori e gli scenari che poi caratterizzeranno tutta la storia successiva.

Questi tre modelli, che rappresentano tre funzioni specifiche, non si presentano con le stesse caratteristiche in nessun altro sistema sindacale. In nessun altro modello sindacale europeo – né tantomeno in quello americano – si ha una compresenza di questi tre livelli organizzativi perché in nessun altro paese si ha una compresenza di queste tre funzioni.

In altri paesi europei, infatti, alcuni dei problemi che il sindacalismo italiano assume su di sé sono problemi in qualche modo assunti dalle classi dirigenti, dalle istituzioni e dal sistema economico.

Il sindacato così strutturato esercita, quindi, un ruolo decisivo nella storia del nostro paese. Non c'è passaggio fondamentale della sua storia economica e sociale (e non solo) che non abbia al suo centro la questione sindacale: dalla svolta giolittiana del 1900, che si realizza sul riconoscimento della Camera del lavoro di Genova, alla crisi dello stesso sistema giolittiano che avviene sotto forma di ritiro della delega data a Giolitti dalle forze sociali, imprenditori e classe operaia. Anche l'avvento del fascismo può essere descritto come la destrutturazione dei territori controllati dal movimento operaio e sindacale: è una guerra condotta con modalità militari per distruggere quella rappresentanza del lavoro che il sindacato era riuscito a costruire.

Ma ciò torna a essere vero anche dopo, nel passaggio cruciale dalla crisi della seconda guerra mondiale alla costruzione dell'Italia democratica. Architrave di tutto è il sindacato unitario nato nel 1944 col Patto di Roma, la Cgil di Giuseppe Di Vittorio, vero contraente del patto costituzionale, vero interlocutore degli alleati, soggetto fondamentale della ricostruzione economica.

Tutto ciò ha fatto della Cgil unitaria uno dei perni, se non il perno cruciale, dell'Italia democratica e repubblicana. E ciò è tanto vero che, nel crollo di quel secondo architrave che è stato rappresentato dal sistema dei partiti, il sindacato è rimasto come uno dei principali punti di riferimento nel raccordo tra classi lavoratrici, società e istituzioni in transizione.

Questi elementi costitutivi e questo modello organizzativo, così complesso e originale, hanno fatto del sindacato un soggetto che, con una continuità d'azione notevolissima, è rimasto al centro di tutte le vicende principali della storia italiana.

La storia sindacale riflette, dunque, la dinamica interna della società italiana e anzi è possibile rileggere la storia contemporanea nel divenire e articolarsi del sistema sindacale in termini di complessità dell'intreccio tra modelli federali, camerali e confederali.

Il sistema sindacale italiano originario costituitosi tra il 1890 e il 1910 è essenzialmente l'espressione di una forte tensione solidaristica del mondo del lavoro che ha il baricentro entro un'organizzazione territoriale-camerale confederale.

L'organizzazione «federale» trova spazio e si inserisce entro tale cornice: emergono in questa fase i federalismi di transizione da una società agricola a una industriale, in primo luogo l'organizzazione del lavoro agricolo, e nel mondo industriale domina ancora il federalismo di mestiere, caratterizzato da una complessità e stratificazione categoriale altissima, erede vicina di una organizzazione artigianale del lavoro.

Essa trovava il suo punto di sintesi nel carattere prevalentemente associativo del movimento che integrava la società mutualistica e le funzioni cooperative alla resistenza, secondo un disegno di autonomia e autogestione che era poi una sanzione della separatezza dalla borghesia organizzata nell'economia e nello Stato.

La rappresentanza territoriale (le Camere del lavoro) costituiva la forma organizzativa che esprimeva tale tensione tra spaccatura sociale e ricerca dell'unità interna.

Ma, proprio a partire dagli anni dieci, la confederalità come asse portante dei valori e dei principi organizzativi del sindacato è posta sostanzialmente in crisi dall'emergere di una diversa forma di espressione organizzativa e istituzionale del lavoro, del conflitto, della solidarietà, della rappresentanza.

E sarà una crisi epocale, strutturale e non solo di linea politica; sarà il passaggio a una diversa storia, quella degli anni dieci, che vedrà spostarsi il baricentro del sistema sindacale dalla confederalità alla federalità, da un lato, all'istituzionalismo statale, dall'altro.

La rottura dell'equilibrio della valenza confederale (solidarietà del lavoro più contratto, più rappresentanza politica) segna la rottura del sistema politico liberale, il passaggio ad altre forme di rappresentanza (autoritario-corporative) e soprattutto segna il passaggio dall'egemonia del modello del lavoro agricolo-manifatturiero all'emergere della centralità della grande e media fabbrica capitalistica, dei suoi valori, dei suoi modelli culturali, delle sue implicazioni sociali e politiche e dei suoi nuovi criteri di classificazione/gestione, rappresentanza e mobilitazione del lavoro.

In questa fase di prima maturazione della società industriale il ruolo centrale del modello sindacale si sposta decisamente a favore delle strutture, della rappresentanza e delle funzioni federali. Tutte le questioni legate alla gestione del lavoro (ora forza lavoro), dal contratto al controllo del conflitto, alla vertenzialità individuale, divengono, tra gli anni dieci e gli anni della seconda rivoluzione industriale (nel '70) elementi specifici

dell'organizzazione federale all'interno dell'insieme del sistema sindacale e al tempo stesso si pongono come i nuovi cardini di differenziazione e di separazione dal resto della società e delle istituzioni.

Peraltro si completa il trasferimento allo Stato e alla gestione pubblica di tutte quelle materie attinenti alla società del lavoro, alla sua riproduzione sul territorio, proseguendo così la tendenza iniziata già in età liberale con il passaggio dall'autogestione mutualistica della previdenza, dell'assistenza, della malattia e degli infortuni a enti semipubblici, secondo lo schema giuridico sul quale converge sia un riformismo istituzionale del sindacato confederale sia il riformismo *stabilizzatore* dei ceti dirigenti più avvertiti, conservatori e democratici.

Cosicché al modello della solidarietà, dell'autogestione sociale mutualistica, della rappresentanza territoriale confederale, si sostituisce quello della solidarietà contrattuale, della gestione sindacale, della rappresentanza corporativa, all'interno del complesso universo socio-professionale tipico della grande e media fabbrica organizzata ormai con criteri tayloristici.

### **3. Lo spartiacque del 1954-1955**

Ma all'interno di questa storia c'è anche una cesura sociale e culturale molto importante ed è la cesura degli anni cinquanta. Mi riferisco al periodo in cui si esaurisce o, come dicono gli storici, tramonta la civiltà contadina. Allora, e lungo gli anni sessanta, il modello bracciantile si esaurisce, sostituito dal modello agro-industriale.

Un processo questo che, come è noto, avviene parallelamente allo sviluppo di quel percorso che dalle innovazioni organizzative introdotte da Novella a partire dal 1954 e ribadite poi con la revisione critica del centralismo contrattuale avviata da Di Vittorio nel 1955 – premessa politico-sindacale della svolta sancita al Congresso di Milano sull'articolazione contrattuale – contribuirà a stabilizzare quel modello sindacale prevalente e che pur con aggiustamenti successivi rimane l'ossatura di quello attuale.

Responsabile dell'organizzazione all'indomani del Congresso di Genova, Agostino Novella fu l'uomo che più di tutti contribuì in modo determinante alla costruzione della moderna Cgil puntando sin dall'inizio su due obiettivi: introdurre il sindacato nei luoghi di lavoro e restituire centralità all'organizzazione. Entrambi questi obiettivi si presentavano piut-

tosto ardui in una stagione in cui Di Vittorio aveva imposto alle relazioni sindacali una gestione fortemente centralizzata, ma che era un portato delle scelte rivendicative, del tentativo di sfuggire dalla formazione di possibili aristocrazie operaie, della collaborazione di classe per la ricostruzione economica.

Di fatto, da un punto di vista organizzativo la tendenza all'articolazione dell'iniziativa e, quindi, delle strutture sindacali il cui fulcro sta nei luoghi di lavoro e nella presenza del sindacato nell'azienda, rompe con le tradizioni e con le esigenze di centralizzazione che hanno caratterizzato la Cgil rinata nel 1944 dalle ceneri del secondo conflitto mondiale e dopo la fine dell'esperienza dello Stato corporativo fascista.

Il difficile processo di rinnovamento delle politiche e delle strategie del sindacato, iniziò a partire dall'autocritica di Di Vittorio nel Direttivo dell'aprile 1955 all'indomani della sconfitta subita dalla Cgil nelle elezioni delle Commissioni interne alla Fiat. Una riunione, che lo stesso Trentin qualche anno dopo sostenne rivestire «un ruolo di portata storica» nella vita della confederazione, poiché dava vita a una «svolta» radicale che permise alla Cgil di inserirsi con maggior successo nelle trasformazioni in corso divenendo il luogo di elaborazione più avanzato della sinistra italiana sui processi di ristrutturazione capitalistica in atto nel paese.

Infatti, dopo la sconfitta della Cgil nelle elezioni delle Commissioni interne alla Fiat nel marzo 1955 Di Vittorio, con la relazione al Direttivo confederale del 26 aprile, apre una fase di riflessione all'interno del movimento sindacale italiano sulle mutate condizioni dello sviluppo italiano e sulla necessità di intervenire concretamente sui problemi della condizione operaia sui luoghi di lavoro.

In quest'occasione Di Vittorio spinge a un ripensamento dell'azione della Cgil «fabbrica per fabbrica», a migliorare il coordinamento tra i quadri sindacali e collegare in modo più efficace le lotte sul regime di fabbrica alle rivendicazioni salariali. La Cgil esce dalla crisi con due rettifiche diverse fra loro. La prima, che ha inizio nel 1955 e si svilupperà nel corso di alcuni anni, consiste nel restituire agli operai, e quindi alle organizzazioni di categoria e locali, l'iniziativa vertenziale e contrattuale attraverso la contrattazione articolata. La seconda rettifica, che inizia nel 1960 sotto la diretta pressione operaia e avrà il suo sviluppo più cosciente nelle lotte del 1969-1970, invece porterà in prima linea gli operai non qualificati, gli addetti alle linee e alla produzione meccanizzata.

Espressioni statutarie della tendenza all'articolazione sono l'istituzione nel 1956 della Sezione sindacale d'azienda e l'ampia autonomia rivendicativa organizzativa e statutaria sancita nel 1960 per i sindacati di categoria.

Il processo di rinnovamento e adeguamento delle strutture sindacali, che prende avvio in questi anni, prosegue attraverso un lungo *excursus* attraverso cui si tenta di dare risposta ai cambiamenti intervenuti nella società e nel mondo del lavoro. In questo percorso va inserita sicuramente la tendenza a collocare la Sezione sindacale di azienda alla base delle strutture anche orizzontali (1969), l'istituzione a livello regionale di organi di coordinamento prima e di strutture confederali da ultimo e, soprattutto, l'identificazione delle strutture orizzontali di base con i Consigli unitari di zona. Valore emblematico ha, inoltre, la definizione che nel 1973 si dà alla Confederazione, quale organizzazione nazionale di lavoratori che si articola in strutture verticali di categoria e in strutture orizzontali territoriali. Tale definizione sostituisce quella del 1960 di Associazione nazionale delle Federazioni di categoria e delle Camere del lavoro, che nel corso degli anni era stata spesso oggetto di critiche, in particolare nel dibattito che aveva preceduto l'VIII Congresso (1973), poiché a tale formulazione sembrava sottostare una concezione della Cgil quale struttura di aggregazione di sindacati e non di un'organizzazione complessiva – di classe – dei lavoratori.

L'esaurirsi del ciclo fordista, se pone in discussione l'egemonia del modello sindacale di tipo industriale, apre tuttavia una più generale questione concernente le diverse tipologie che hanno caratterizzato la sindacalizzazione del lavoro non industriale.

In particolare in questo più esteso comparto si colloca sicuramente il settore del pubblico impiego nella sua più ampia estensione, quello dei «servizi», e dunque più in generale si pone la questione dei caratteri, dei tempi, delle forme della sindacalizzazione del segmento del ceto medio unificato dal rapporto di lavoro dipendente.

D'altro canto una spinta decisiva in tale direzione proviene, in questi anni, dal nuovo quadro internazionale entro cui vengono ormai a collocarsi l'azione e il ruolo del sindacato.

L'internazionalizzazione dell'economia, la finanziarizzazione, i caratteri della nuova fase di innovazione tecnologica e scientifica con i profondi sconvolgimenti negli assetti del mercato del lavoro e dei profili professionali costituiscono lo scenario generale di questo mutamento. Esso assume, altresì, connotati precisi allorché lo si traduce nei termini delle attuali

drammatiche tensioni che, oltre alla crisi greca, sono maturate nello spazio monetario europeo a partire dal 2010 con il trasferimento del crollo dell'economia finanziaria americana e la sua traslazione al sistema bancario e statale europeo.

Questa nuova dimensione della crisi europea sta ormai imponendo ai sistemi sindacali nazionali un grande sforzo per ridefinire contemporaneamente il nocciolo delle singole esperienze nazionali e al tempo stesso per elaborare i nuovi livelli e le nuove forme su cui attestare l'azione e il ruolo sovranazionale del sistema sindacale europeo in costruzione per contrastare la deriva della recessione, della disoccupazione di massa del default di una parte non irrilevante di Stati europei.

Appare delinearci, a fronte del dato strutturale di uno sviluppo economico a basso regime e ancor più a bassa capacità di creazione di un'allargata base occupazionale, una posizione baricentrica dotata di una particolare sensibilità verso la dimensione sovranazionale proprio da parte del sindacalismo federale e di settore sia per quanto concerne le grandi concentrazioni produttive multinazionali, sia per le stesse macroregioni economiche transnazionali in via di costituzione o di consolidamento.

È dalla revisione dei tradizionali rapporti tra sindacalismo confederale e sindacalismo federale, ma anche dei consolidati e ormai logorati rapporti tra rappresentanza sociale del lavoro e sua espressione politico-partitica che occorrerà attingere per affrontare, in questa nuova scala europea, alcuni passaggi che si configurano sempre più come ravvicinati e ineludibili. In particolare, l'omogeneizzazione dei sistemi contrattuali, la definizione di politiche dell'orario coordinate e insieme articolate per aziende e settori, la questione dei differenziali salariali nazionali in presenza dell'abbattimento del differenziale monetario, la convergenza nelle politiche volte a ridisegnare i sistemi di protezione e di tutela del lavoro, la tendenziale parificazione giuridica e normativa dei mercati multietnici del lavoro, in ingresso e in uscita, la definizione di una politica di formazione al lavoro e del lavoro che consenta di ridistribuire flessibilità e mobilità sull'intero scenario europeo.

Ed è infine all'interno di questo processo di ri-bilanciamento dei ruoli e delle funzioni dell'intera rappresentanza economica e politica del lavoro che il sistema sindacale europeo deve rapportarsi con gli orientamenti della politica sociale ed economica comunitaria, con le scelte degli investimenti nei settori e nelle aree strategiche da parte dei nuovi *management*



imprenditoriali e, problema tra tutti prioritario, con l'elaborazione di una concreta politica di riassorbimento della disoccupazione strutturale attraverso forme di innovazione tecnologica, di coordinamento delle politiche contrattuali e di quelle strutturali e di sostegno.

Alla luce di questa ricostruzione ci sembra di poter concludere con una riflessione sulle discussioni che in questi ultimissimi anni hanno affrontato il tema della crisi del sindacato, o meglio, si sono spinti ad affermare, riprendendo un'exasperazione retorica degli ambienti industriali oltranzisti degli anni ottanta sulla necessità di un sistema produttivo senza sindacato, che l'azione dell'esecutivo per un verso e quella del *management* aziendale per un altro, nonché l'insieme del tessuto polverizzato delle micro-imprese, hanno eroso la funzione stessa della rappresentanza sindacale.

Muovendosi nell'ambito di questo parametro la letteratura sul sindacato ha ritenuto di poterlo contrastare facendo riferimento a un principio teorico e ad uno etico-volontaristico, entrambi ovviamente a mio giudizio fuorvianti perché destituiti di una reale capacità euristica della realtà. Il principio teorico come noto è quello di assimilare il sindacato a un corpo intermedio. Viene così riesumata la retorica della necessità di avere tra decisori e lavoratori strutture intermedie di raccordo. La loro natura intrinsecamente corporativa rimanda a una concezione e ad un'elaborazione che sostituisce alla democrazia, come quadro entro cui si svolge una dialettica e un conflitto tra interessi tendenzialmente generali, una visione della società e delle istituzioni come corpi gerarchici chiusi, tendenti a un equilibrio immobile. In tale visione si ha conferma di ruoli subalterni, di funzioni direttive gerarchiche, di ineguaglianze economiche, di marginalità sociali tutte temperate entro uno schema di concessioni reciproche, di favori, di collusioni.

Il sindacato viceversa è un movimento e un'organizzazione di diritti e di libertà, la cui funzione si ripresenta sempre e comunque come funzione regolatrice generale sia nei rapporti economici che negli stessi ambiti delle libertà e degli istituti democratici. Ed è solo a questo livello che si certifica la sua funzione, la sua crisi e la necessità del suo adeguamento.

Quanto poi all'elemento etico volontaristico che rinvia alla mancata o incompleta rappresentanza dei nuovi lavori, burocratizzazione, estraneità alle esigenze dei settori più avanzati del lavoro ecc., ci sembra di poter osservare, alla luce di uno sguardo storico di più lunga durata, che questa posizione possa considerarsi, al meglio, come una banale ovvietà ovvero

come ciò che è sempre stata la natura stessa del rapporto tra la costruzione di una struttura organizzativa, le sue modalità di agire e le inevitabili trasformazione nella composizione socio-professionale dei lavoratori, della loro cultura, della loro dislocazione territoriale, dei loro valori religiosi ed etici.

Ed è per questo, a me sembra, che tener ferma l'analisi sul sindacato alla luce dei problemi strutturali, così come li abbiamo evidenziati nel decennio genetico del sindacalismo italiano, è forse la modalità meno facile, più ardua e più densa di implicazioni inedite, ma forse proprio per questo quella meno adatta e rassicurante per tentare di dare alcune risposte positive al processo in atto.

### Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.
- Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Braga A., Carrieri M. (2007), *Sindacato e delegati. Alla prova del lavoro che cambia*, Roma, Donzelli.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Del Rossi M.P. (2010), *Rinaldo Scheda. L'importanza dell'organizzazione*, Roma, Ediesse.
- Loreto F. (a cura di, 2007), *Agostino Novella. Il dirigente dei momenti difficili*, Roma, Ediesse.
- Pepe A. (1979), *Movimento operaio e lotte sindacali. 1880-1922*, Torino, Loescher.
- Pepe A. (1996), *Il sindacato nell'Italia del '900*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.
- Pepe A. (1997-2008), *Storia del sindacato in Italia nel '900*, 4 voll., Roma, Ediesse.
- Ricci M. (1986), *La struttura organizzativa del movimento sindacale dalle origini al 1949*, Milano, Franco Angeli.

ABSTRACT

*Il saggio ricostruisce i caratteri e la trasformazione del modello organizzativo della Cgil a partire dalle sue origini passando attraverso lo spartiacque degli anni cinquanta in cui si dà avvio alla costruzione del «sindacato moderno». In particolare, l'Autore, all'interno di una comparazione più ampia con i modelli europei, si sofferma sulla centralità che nell'Italia del dopoguerra ha rivestito il sindacalismo industriale.*

TRADE UNION MODELS IN THE ITALIAN HISTORY

*The essay reconstructs the characteristic and the transformation of the organizational model of the Cgil from its origins through the watershed of the fifties when the construction of the «modern trade union» begins. In particular, the Author, within a wider comparison with European models, focuses on the centrality that the industrial trade unionism has played in Italy post-war period.*



CONFRONTO

*Quanto capitalismo può sopportare la società?*

di Colin Crouch

[Laterza, 2014]



## Una politica per il XXI secolo?

*Giustina Orientale Caputo\**

Economista autorevole, considerato fra i maggiori teorici radicali del momento, assieme a studiosi come Sennett, Bauman, Pizzorno e Gallino, Colin Crouch nel suo ultimo volume (*Quanto capitalismo può sopportare la società?*) pur ritornando a occuparsi delle conseguenze più nefaste del neoliberalismo, sembra avere «messo ai margini – come ha scritto di recente Stefano Vecchi (2014) sul *Manifesto* – le sue sferzanti critiche al neoliberalismo reale» e sembra porsi qui un diverso obiettivo: quello di individuare quali sono le nuove strade da percorrere per sviluppare interventi politici e sociali, per arginare i danni prodotti dalle politiche neoliberiste.

Il libro, in realtà, pur continuando a essere, nello stile dell'autore, un attacco al capitalismo non sembra avere questa volta al centro del suo interesse la denuncia e l'analisi, ma si presenta piuttosto come un vero e proprio manifesto politico, con l'intento di fornire indicazioni strategiche generali, le cui premesse per quanto non direttamente esplicitate appaiono abbastanza chiare. Al neoliberalismo non si contrappone al momento nessuna alternativa, sembra sottintendere infatti Crouch, nessun altro modello si è affermato o è stato in grado di sopravvivere, e allora il problema diventa quello di «capire come affrontare i problemi di inadeguatezza di questo mercato, tenendo presente gli interessi dei soggetti deboli». Può piacere o meno il mercato, sembra affermare Crouch, ma esso storicamente si è dimostrato nel tempo efficace e ha portato anche alcuni vantaggi; il punto è capire come e soprattutto chi può intervenire e affrontare a testa alta, le inadeguatezze e le criticità di questo mercato in difesa dei più deboli.

Il potere del mercato – sostiene Crouch – soprattutto quello delle grandi imprese oggi sempre più globali, porta alla crescita delle diseguglianze, la crescita di queste ultime può essere contrastata solo dalla socialdemocrazia

\* Giustina Orientale Caputo è docente di Sociologia del lavoro e di Politiche del lavoro presso l'Università «Federico II» di Napoli.

che si presenta come la forza che può, e ha storicamente, rappresentato gli interessi sociali, civili, culturali di chi è penalizzato dall'egemonia dell'economia di mercato. E in primo luogo per fare ciò è indispensabile partire dalla definizione di politiche sociali adeguate per riparare i danni prodotti dal neoliberismo.

Il libro dunque, secondo le affermazioni stesse dell'autore, si occupa di socialdemocrazia, di quella che è stata la sua definizione soprattutto nelle realtà del Nord Europa, che appare allo studioso l'unica strada da percorrere oggi, a patto che lo si faccia in maniera innovativa. Innovativa nel senso che a essa l'autore chiede di essere capace di inventare nuove strategie e dedicare una diversa attenzione ai nuovi soggetti – in primo luogo alle donne ma poi anche ai precari ai gruppi di pressione, ai consumatori o agli ambientalisti – che diventano protagonisti della mutata scena sociale; una scena cupa, ma che non sembra determinare nell'autore un atteggiamento catastrofico o privo di una certa carica di ottimismo, per lo meno in termini di possibilità di azioni da mettere in campo.

Il mercato ha creato e crea problemi sociali, come Crouch mostrerà nella sua disamina, ed è allora proprio in queste situazioni di potere del mercato, cui non abbiamo trovato alternative, sembra sostenere Crouch, che abbiamo bisogno di agire e di recuperare le politiche sociali della socialdemocrazia. Nel proporre i punti di forza per cui la socialdemocrazia può ricoprire questo nuovo ruolo, l'Autore analizza da vicino con che tipo di capitalismo e con che tipi di neoliberismo essa deve rapportarsi e in che modo essa può offrire soluzioni non solo ai soggetti deboli ma alle stesse istituzioni che del mercato vivono.

## **1. Capitalismo per le società o società per il capitalismo?**

Una delle domande da cui partire è allora: il capitalismo può essere adattato alla società o esso rimodellerà le società per soddisfare le sue esigenze? La risposta ovviamente per Crouch è tutta nella prima posizione (da cui il titolo originale del libro *Making capitalism fit per society*, adattare il capitalismo alla società, più esplicito di quello italiano nell'indicare fin da subito la posizione dell'autore). Tale posizione ha le sue radici nella tradizione socialdemocratica, ma per questo, come detto, occorre trovare strumenti e strategie nuovi: il che per Crouch è sintetizzabile nel concetto di socialdemocrazia assertiva.



Se nel mondo europeo infatti i socialdemocratici oggi sono tutti attestati in posizioni difensive occorre in primo luogo immaginare un aggettivo diverso che definisca il nuovo atteggiamento da assumere. E se il contrario di difensivo è aggressivo – troppo negativo e inadatto a descrivere un corso nuovo –, Crouch mutuando il termine dal linguaggio femminista afferra l'aggettivo «assertivo» e sostituendolo ad aggressivo lo contrappone (come hanno fatto appunto le femministe) a difensivo. In questo modo insomma egli definisce il suo oggetto di interesse e il suo obiettivo: la necessità che la socialdemocrazia esca da una posizione debole, rivendichi la propria storia, per definirsi appunto, una socialdemocrazia assertiva ossia «un movimento politico (che) deve dare interpretazioni nuove, lungimiranti, alla propria visione storica e dimostrare di essere la forza più abile a introdurre innovazioni di grande valore per la società».

Il termine «socialdemocrazia» serve all'autore per descrivere movimenti e partiti politici «che hanno storicamente assunto il compito di rappresentare le classi lavoratrici – compresi, precipuamente, i sindacati – cercando di promuovere importanti trasformazioni nel funzionamento dell'economia capitalistica e di rimediare alle disuguaglianze e ai danni sociali che ritengono essa produca». Il punto di differenza fra socialdemocrazia assertiva e difensiva sembra consistere nel fatto che, rispetto al neoliberalismo, la socialdemocrazia ha al centro la necessità di aiutare i lavoratori ad affrontare le incertezze, ma mentre l'approccio difensivo cerca solo di opporre una certa resistenza, l'approccio assertivo «contribuisce a costruire la nuova economia emergente». Il punto di partenza sembra essere quello di riconoscere la necessità di un adattamento in risposta alla globalizzazione.

Ritornando al punto iniziale si potrebbe dire che dopo le accurate analisi e le feroci denunce dello stato e delle conseguenze del neoliberalismo realizzati nei lavori precedenti – *Postdemocrazia* (2009) e *Il potere dei giganti* (2012) –, qui Crouch abbia deciso di esplorare le possibilità concrete per creare un mondo migliore, definendo le linee di un manifesto politico programmatico per la socialdemocrazia del futuro, che deve essere – egli afferma – più estesa di un'organizzazione raccolta intorno a un manifesto e a un programma elettorale, e basarsi su una serie di orientamenti, che egli prova a individuare. Nel fare ciò, tuttavia egli non pare strizzare l'occhio a nessun politico né a nessun partito politico in particolare – non lesinando critiche agli esponenti della cosiddetta terza via inglese –, ma non si sottrae nemmeno alla critica più feroce che si può rivolgere alla socialdemocrazia stessa, là dove,

come egli stesso afferma, il problema per le politiche socialdemocrazie non è stata e non è la scarsità di idee ma la mancanza di forza nel denunciare fino in fondo le contraddizioni del neoliberismo. Per Crouch infatti l'errore principale della cosiddetta «terza via» o nuovo centro – movimenti che si sono posti, egli afferma, in maniera forte sulla scena nei decenni precedenti – è stato quello di non vedere che nell'accumulazione di potere da parte delle grandi imprese nell'economia mondiale risiedeva uno dei nodi principali del problema.

Il modello di rapporti emergenti nelle società neoliberiste, il tratto sempre più distintivo delle società dentro cui ci muoviamo, pare essere quello che vede prevalere un gruppo di imprese potenti, uno Stato relativamente debole e una quota di cittadini passivi: con un pericoloso intreccio fra potere politico e potere economico che a sua volta contribuisce all'aumento delle disparità e delle disuguaglianze. È a questo che bisogna opporsi.

Insomma il neoliberismo attuale non è il modello migliore di società in cui potevamo augurarci di vivere ma in esso una nuova possibilità di definizione di principi e regole di diritti inalienabili esiste, sostiene Crouch. Qui forse si potrebbe avanzare una prima critica a Crouch, di ingenuità o di eccessivo ottimismo, in quanto mostra di credere che il capitalismo si faccia correggere e regolare. Si potrebbe anche ritenere infatti che – come è stato scritto – il capitalismo nonostante tutto è coriaceo e rimane se stesso e: «Le dinamiche di finanziarizzazione e precarizzazione del lavoro palesatesi negli ultimi decenni non sono che una nuova edizione dell'insofferenza alla regolazione mostrata in epoche passate e analoghe (sfociate in crisi anch'esse analoghe)» (Borioni, 2014).

Ma continuando a seguire il pensiero di Crouch la possibilità di regolamentare il capitalismo è nelle mani di una socialdemocrazia assertiva che sia capace di nuovo di una Grande trasformazione. E il riferimento è naturalmente ancora una volta a Polanyi, il quale come è noto, descrisse in che modo l'introduzione del mercato con l'avvento del capitalismo, prima nel settore agricolo poi nella rivoluzione industriale, disgregò il tessuto delle relazioni sociali proprie della società tradizionale e nel far questo spazzò via antiche pratiche e relazioni umane essenziali. La soluzione descritta da Polanyi fu la necessità di una politica pubblica che affiancasse o seguisse la mercatizzazione. Oggi, sostiene Crouch, il punto è «accorgersi con che cosa il mercato sostituisce ciò che viene distrutto». Siamo infatti nel pieno di una recrudescenza del processo di mercatizzazione generale – o di mercificazione

della forza lavoro come sostiene Luciano Gallino (2007) – che non estirpa solo antiche pratiche e relazioni umane, ma mette in discussione e mina addirittura lo stato sociale, la massima conquista dei diritti dei lavoratori in quel processo di demercificazione e di altri importanti elementi di conquista dei compromessi che hanno conferito alla seconda metà del ventesimo secolo il suo carattere distintivo.

Il progetto neoliberista si incentra sul processo di mercatizzazione, pertanto distrugge una serie di istituzioni che al mercato sono estranee; deve essere allora necessario, sostiene dunque Crouch, che esso sia «accompagnato o seguito da nuove istituzioni che ne correggano imperfezioni e sostengano valori che le persone considerano importanti ma che il mercato nel peggiore dei casi tende a danneggiare, come la fiducia e la sicurezza, e nel migliore dei casi a relegare ai margini». Una socialdemocrazia rinnovata è quella che per Crouch accoglie positivamente il ruolo dei mercati, rimane vigile rispetto alle loro conseguenze (o eternalità come egli le definisce) negative; che ricerca le possibilità creative offerte dal pluralismo e che infine opera una distinzione fra veri mercati e mercati dominati dalle grandi imprese.

## **2. Quali tipi di neoliberismo?**

Ma di cosa parliamo oggi quando parliamo di neoliberismo? A quale tipo di neoliberismo fa riferimento Crouch quando ritiene che vi sia la possibilità di adattarlo e utilizzarlo per condurre la società? Crouch ne distingue tre tipi.

Il neoliberismo del primo tipo è quello che presuppone le condizioni di mercato perfette, in cui c'è una grande concorrenza fra produttori, in cui lo Stato è forte solo quando si tratta di difendere il ruolo dei mercati e garantire la concorrenza: un modello difficilmente riscontrabile nella realtà. Eppure le condizioni imposte dall'Unione Europea, dalla Banca centrale europea e dal Fondo monetario internazionale per la salvaguardia della Grecia rappresentano un esempio di pensiero neoliberista di questo tipo, scrive Crouch. Al fine di migliorare l'ambiente «favorevole alle imprese» in Grecia, quelle istituzioni hanno dettato prescrizioni drastiche in alcuni settori essenziali come la salute, la sicurezza e l'industria alimentare senza che ci si chiedesse, scrive Crouch, quanto i consumatori potranno sopportare cibi non sani e poco sicuri e senza che ad esempio «a un economista neoliberale venga in mente che gran parte del turismo in Grecia dipende proprio dal man-

tenimento di alcuni vincoli sulle attività edilizie moderne» (visto che si pensa di attenuare i controlli urbanistici sui progetti immobiliari).

Il neoliberalismo del secondo tipo si configura invece come un neoliberalismo critico, un neoliberalismo progressista dal volto umano, quello a cui lo studioso guarda con maggiore interesse, che riconosce le priorità del mercato ma che ritiene che in alcune sfere della vita esso non sia lo strumento più appropriato. È questo un neoliberalismo, afferma Crouch, essenzialmente socialdemocratico, che prevede un uso diffuso dei mercati, ma è disponibile a controllarne, regolamentarne e compensarne gli effetti quando minacciano di distruggere alcuni obiettivi e valori ampiamente condivisi. Riconoscere i numerosi benefici della mercatizzazione, ma ricercare interventi idonei a compensarne i danni è la posizione di chi accetta il neoliberalismo del secondo tipo ed è diffidente nei confronti del primo tipo.

Qui si potrebbe avanzare un'altra critica al lavoro di Crouch poiché più che la contrapposizione fra socialdemocrazia e neoliberalismo la vera differenza sembra sia fra un neoliberalismo progressista e due tipi di neoliberalismo conservatore.

Infine il terzo tipo di neoliberalismo è quello definito reale, quello dei grandi interessi delle imprese, quello che «produce un'economia politicizzata» molto distante anche da ciò che gli economisti intendevano per economia di mercato liberale, per Crouch la peggiore espressione della deriva del capitalismo attuale. In questo tipo di neoliberalismo egli infatti individua l'oggetto da combattere poiché ritiene che quando le attività lobbistiche delle imprese riescono a far valere il potere economico nel processo decisionale sia addirittura compromessa la stessa economia di mercato. Insomma nel suo stesso interesse il neoliberalismo dovrebbe combattere questa declinazione del capitalismo. Eppure, afferma ancora Crouch quando analizza le cause della crisi del 2008, la supremazia generale esercitata dal sistema finanziario ha dimostrato di dipendere anch'essa dal sostegno dello Stato ma anche di avere tutte le capacità per esigerlo. Questo tipo di neoliberalismo è il vero nemico politico della socialdemocrazia contemporanea, perché subordina gli interessi generali e diffusi a quelli di pochi privilegiati.

In questo dispiegarsi del capitalismo, la formula che percorre tutto il volume cui Crouch fa riferimento è quella presentata dal programma socialista di Bad Godesberg del 1959: *Il mercato quando possibile, lo Stato quando necessario*. Formula non nuova ma ancora utile ed efficace per comprendere il ragionamento di Crouch.

### 3. Quanto più mercato sia possibile, quanto più Stato sia necessario

Ci sono quattro momenti, quattro temi, sostiene l'economista, in cui il funzionamento del mercato è insoddisfacente e mostra la necessità dello Stato: la concorrenza imperfetta, l'informazione carente, i beni pubblici e le esternalità negative.

Il mercato attuale come è noto è diventato un'istituzione in cui non sembra si realizzino le condizioni in cui produttori e consumatori entrano ed escono liberamente. La formula «lo Stato dove necessario» significa qui che esso solo può essere chiamato ad assicurare il corretto funzionamento affinché le imprese non abusino del loro potere.

Allo stesso modo, se la teoria classica assumeva che i soggetti si muovessero sulla base di informazioni utili per effettuare le proprie scelte, è evidente che questa condizione negli ultimi anni non si è più data. La crisi del 2008 ne è un esempio lampante. Il fatto che parte dei titoli che venivano negoziati dalle banche di investimenti fossero privi di valore si è rivelato un fattore decisivo nel provocare la crisi. Il fatto, scrive Crouch, «che in conseguenza del loro comportamento iniziale troppo rischioso, le banche abbiano prodotto una crisi dalla quale i governi le hanno salvate con garanzie fornite attingendo al denaro dei contribuenti, ha trasformato questo fallimento dell'informazione in una carenza che richiedeva l'intervento dello "Stato dove necessario"».

Beni comuni (ossia quei beni «non rivali e non escludibili») ed esternalità negative sono gli altri due ambiti su cui la gestione pubblica è preferibile per lo stesso funzionamento del mercato. La privatizzazione di buona parte dei servizi pubblici degli ultimi decenni si basava sull'idea che «la qualità migliora automaticamente se sono privatizzati». In realtà racconta Crouch sappiamo che l'affidamento all'esterno di servizi che rimangono di importanza pubblica in molti casi si traduce nella creazione di piccole oligarchie di grandi imprese che godono del favore politico. La privatizzazione dunque non sempre porta a un'offerta attenta alle esigenze del consumatore o a una qualità superiore, ma porta soltanto a un tipo diverso di grande impresa che beneficia di favori politici.

La mercatizzazione della salute o dell'istruzione sono due ambiti per Crouch particolarmente paradigmatici dei pericoli della spinta di mercatizzazione. Prendiamo il tema dell'istruzione. Scrive Crouch, sotto l'influenza del neoliberismo, i governi premono affinché i programmi di studio siano

modulati sul mercato del lavoro, le imprese siano più presenti nella progettazione dei corsi e i giovani siano incoraggiati a pensare alla potenziale retribuzione futura in base a cui scegliere il corso di studio. Legare in maniera sempre più funzionale formazione e lavoro costituisce oggi uno degli obiettivi da perseguire. Tuttavia Crouch pare particolarmente attento a mettere in guardia dai pericoli che si possono correre in questo ambito: «Riguardo alla ricerca scientifica non si può mai sapere quando una conoscenza che non è utile nell'immediato lo diventerà in futuro»; e aggiunge: «È molto pericoloso incoraggiare i giovani a considerare l'istruzione principalmente in termini di accesso a redditi favolosi».

Quanto più è diffusa la mercatizzazione, tanto più si manifestano le inadeguatezze del mercato, quelle che Crouch definisce esternalità, ossia conseguenze negative o positive dell'attività di mercato. Gran parte dell'analisi è dedicata proprio a isolare le principali conseguenze dovute alla crescente mercatizzazione e ai modi in cui la socialdemocrazia può offrire soluzioni.

Una esternalità che va affrontata e che di recente ha mostrato la sua pregnanza è, ad esempio, la scomparsa della fiducia. Il fallimento e la crisi del 2008 possono essere visti infatti, secondo l'Autore, come una competizione fra tre ambiti ciascuno dei quali ha fallito: «La vecchia istituzione conservatrice della fiducia, l'istituzione neoliberalista del mercato e la spiccata preferenza socialdemocratica per la regolamentazione giuridica». L'acuta mercatizzazione del settore finanziario cui abbiamo assistito negli anni duemila ha scardinato sia i vecchi accordi informali basati sulla fiducia sia la regolamentazione giuridica. Restava solo il mercato puro, scrive Crouch, ed esso rispose e cominciò a correggersi solo dopo che i danni avevano ormai raggiunto proporzioni colossali.

La morale della favola, conclude Crouch, è che il mercato può distruggere più di quanto si pensi e non può essere l'unica istituzione cui affidarsi: «La mercatizzazione aveva sgretolato la base della fiducia più di quanto l'avesse sostituita con la perfezione dei propri calcoli».

#### **4. Mercato del lavoro e politiche sociali: il cuore del problema**

Ma l'ambito dentro cui si possono cogliere al massimo la relazione fra mercatizzazione e misure necessarie per compensarne le conseguenze negative è il mercato del lavoro. Con la mercatizzazione associata alla globalizzazione,

i livelli di incertezza nella vita dei lavoratori sono diventati enormi a fronte di una perdita sempre più vistosa delle istituzioni che avevano tutelato la loro vita. I neoliberisti attaccando le istituzioni che hanno storicamente protetto i lavoratori li hanno esposti a una duplice precarietà: quella derivante dalla turbolenza dei mercati a causa della globalizzazione e quelli provenienti dallo smantellamento dei diritti del lavoro. Se le relazioni industriali offrivano protezione e sicurezza, l'epoca della precarietà divide i lavoratori fra *insiders* e *outsiders*, fra chi ancora possiede quei diritti e chi non né ha mai potuto godere, e probabilmente mai né godrà. Come osserva lo studioso inglese il fatto che alcuni rischi sociali siano apparentemente mutati non sminuisce l'importanza del tema della protezione dei cittadini e dei lavoratori in un'economia capitalistica.

La creazione di un contesto in cui i lavoratori e le loro famiglie possano avere la certezza di ricevere aiuto qualora dovessero affrontare un cambiamento, attraverso le proprie organizzazioni (sindacati) e grazie alla regolamentazione e alla spesa pubblica, è un esempio paradigmatico di socialdemocrazia assertiva. Colpevolmente, scrive ancora Crouch – riferendosi esplicitamente alla politica di Tony Blair –, si è creduto che l'approccio classico delle politiche sociali – quello che si occupava dei cosiddetti vecchi rischi sociali quali la malattia, la disabilità, la disoccupazione, la sopravvivenza dopo l'età lavorativa e la nascita dei figli – non fosse più necessario ed era possibile smantellare quell'impianto. Invece osserva Crouch: «Un'economia in via di globalizzazione, soggetta a rapidi mutamenti tecnologici e modificazioni del ruolo e dell'identità di vari settori, non è certo un'economia in cui i vecchi rischi abbiano perso importanza», anzi l'intensificazione dell'attività dei mercati richiede interventi che mettano ancora di più al riparo dalle conseguenze negative dei mercati.

Se il modello di neoliberismo puro si incontra di rado, nell'attuale scenario europeo – e qui le critiche di Crouch alle politiche comunitarie si fanno pesanti – il programma neoliberista di riforma del mercato del lavoro sembra puntare decisamente a quello, come mostrano le condizioni imposte alla Grecia. È l'affermazione di un paradigma in cui flessibilità, precarietà e incertezza hanno avuto tale diffusione da fare nascere la necessità di ricercare soluzioni al problema dell'eccessiva deregolamentazione del mercato del lavoro. L'Unione Europea per Crouch sta puntando con maggiore aggressività rispetto al passato alla mercatizzazione: «Prima tollerava [...], oggi attacca i tentativi di difendere la politica sociale degli

Stati nazionali, senza però svilupparne una propria». La soluzione a cui si guarda è dunque il modello della flessicurezza danese e ciò ha spostato l'obiettivo della politica del lavoro dalla tutela dell'occupazione alla creazione di posti di lavoro e al concetto di attivazione. Ma il modello di flexsecurity si basava su un mix dato da una società con un forte movimento dei lavoratori, una buona tradizione socialdemocratica e un basso livello di disuguaglianza. Inoltre «la combinazione di un forte potere sindacale e un sistema fiscale redistributivo ha contribuito a creare fiducia, la quale ha reso più facile per i lavoratori e i sindacati accettare sia un alleggerimento degli oneri contributivi a carico delle imprese sia una maggiore flessibilità del mercato del lavoro». Con grande amarezza si potrebbe osservare che è esattamente il modello opposto di quello che si è verificato nelle aree dell'Europa meridionale.

Qui Crouch sembra essere favorevole a un approccio basato sull'investimento sociale ritenendolo un modello di politica sociale non semplicemente attestato su una difesa passiva dei lavoratori ma propenso a fare leva sulla politica sociale per rafforzare la competitività.

## **5. Gli ambiti della politica futura**

Scopo principale dell'integrazione europea è sempre stata la creazione di mercati, senza trascurare le politiche sociali; e nei primi anni novanta, ricorda Crouch, le presidenze di Delors e Prodi diedero un grande impulso alla politica sociale. Successivamente però la strategia mutò e l'Unione Europea si avviò verso un nuovo progetto di mercatizzazione tentando anche la privatizzazione dei servizi pubblici. Proprio per questo i socialdemocratici per Crouch devono assumere il ruolo di chi salvaguarda il pluralismo economico e sociale contro il predominio della classe capitalistica. I due aspetti economico e sociopolitico infatti, sostiene l'economista, confluiscono nel controllo delle istituzioni politiche da parte delle lobby delle grandi imprese. Una banca centrale indipendente può proteggere i cittadini da quella forma di manipolazione impedendo che il debito divenga cronico. Dunque assumere il ruolo di custodi primari di queste istituzioni indipendenti per i socialdemocratici significa battere un terreno poco familiare ma è essenziale per proteggere la società contro il nuovo potere dei ricchi, i cui attacchi paiono sempre più decisi.



E oggi non sembra impossibile ciò, poiché nonostante tutto, in gran parte dei paesi europei è di nuovo possibile, dice l'autore, parlare del problema delle diseguaglianze – «il successo di Piketty dimostra che c'è appetito su questa discussione» ha dichiarato Crouch di recente in Italia alla presentazione del libro dell'economista sulle diseguaglianze – e criticare il comportamento delle banche, delle imprese private che forniscono servizi pubblici, e di altri interessi delle grandi imprese. È un'opportunità da cogliere.

## **6. Conclusioni**

Nel concludere il suo lavoro Crouch prova a rispondere alla domanda iniziale se cioè dobbiamo arrenderci a un capitalismo che plasma e trasforma la società o non sia possibile invece adattare il primo alle esigenze della seconda. Se il mercato ha dimostrato di avere una vasta capacità di rispondere a molte esigenze comuni, ma non a tutte, al contempo la socialdemocrazia, secondo Crouch, ha riportato i suoi più grandi trionfi allorché ha garantito il pluralismo e l'inclusività sul piano sia politico sia economico a un livello più diffuso di quello altrimenti raggiungibile nelle società capitaliste. E pur basandosi su un approccio che ha accettato sia il capitalismo sia il mercato, lo ha fatto attraverso «la regolamentazione, la tassazione, l'offerta di servizi pubblici, la rappresentanza degli interessi di chi è relativamente privo di potere e una forte rappresentanza sindacale dei lavoratori». In questo modo la socialdemocrazia assertiva è capace di assicurare che il capitalismo «sia posto al servizio di una più ampia varietà di scopi umani, rispetto a quelli che il mercato potrà mai conseguire». In altri termini la socialdemocrazia assertiva dimostra la sua superiorità rispetto al neoliberalismo sotto almeno tre aspetti: in primo luogo perché riconosce la necessità di utilizzare parte della capacità pubblica per contrastare le inadeguatezze del mercato che sono sempre più non solo evidenti, ma anche pesanti in termini di conseguenze individuali e collettivi; in secondo luogo perché produce una società più versatile in grado di perseguire obiettivi diversi dalla massimizzazione della ricchezza fine a se stessa; e infine perché appare più capace di creare un contesto di «sicurezza rassicurante per le persone sconcertate dai mutamenti sociali derivanti dalla globalizzazione». Crouch diventa dunque nella parte finale del suo lavoro più esplicito quando afferma che non c'è spazio per la neutralità: «O un regime normativo internazionale nega l'importanza di tutte le inadegua-

tezze e le esternalità del mercato insistendo sui mercati puri, oppure riconosce che i mercati possono produrre anche danni, oltre che benefici». Il tema fondamentale sembra essere quello del «ruolo di mediazione con il mercato di una politica pubblica incisiva che consenta ai mercati di funzionare e anche di rafforzarsi, ma al tempo stesso che protegga i cittadini dalle perturbazioni che essi possono provocare».

Proprio nel chiudere il lavoro tuttavia Crouch, pur non perdendo il proprio ottimismo, ritorna a sottolineare un punto (diremmo dolente) che ha affrontato nel corso dell'analisi. Il problema non sembra tanto l'ideologia quanto il potere degli interessi del neoliberalismo; il potere del capitale. Questo potere è in parte radicato nel capitale finanziario che circola a livello globale ma in parte opera anche a livelli nazionali e locali, e ha determinato la globalizzazione del capitale e la crescita delle diseguaglianze ricreando, «la situazione di squilibrio nei rapporti di classe presente a cavallo fra il diciannovesimo e il ventesimo secolo con la politica al servizio di una piccola élite»; ciò tuttavia non deve e non può giustificare la scelta di non agire.

Certo, conclude Crouch, oggi non si prefigura una classe lavoratrice che sta crescendo e che può porsi come minaccia per il poter costituito; siamo però dentro società che garantiscono ampi diritti, in cui popolazioni «non deferenti ma critiche, diffidenti nei confronti dell'autorità, a volte persino insubordinate, esistono» e «i cui voti sono necessari ai politici e i cui consumi sono necessari alle imprese».

### Riferimenti bibliografici

- Borioni P. (2014), *Ragionamenti su Colin Crouch e la socialdemocrazia*, consultabile in [www.pandorarivista.it/articoli/ragionamenti-su-colin-crouch-e-la-socialdemocrazia/](http://www.pandorarivista.it/articoli/ragionamenti-su-colin-crouch-e-la-socialdemocrazia/).
- Crouch C. (2012), *Il potere dei giganti*, Roma-Bari, Laterza.
- Crouch C. (2009), *Postdemocrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Vecchi S. (2014), *Il fantasma dei riformismo*, in *Il manifesto*, 23 ottobre.

## La crisi europea e la socialdemocrazia assertiva. Sfide e questioni aperte per l'agenda socialdemocratica

Andrea Ciarini\*

Sono molti gli autori che in questi ultimi anni si sono confrontati con il problema della «resilienza» del neoliberalismo di fronte alla grande stagnazione economica entro cui sembra dibattersi il capitalismo occidentale. Per quanto in crisi di legittimità il neoliberalismo è ancora oggi in grado di esercitare una profonda influenza sulle opzioni di policy e sulle stesse risposte messe in campo per fronteggiare la crisi economica. Ci troviamo oggi nella strana situazione di un paradigma dominante in crisi e pur tuttavia ancora egemone sul piano dei valori e delle politiche. La risposta di Colin Crouch a questo interrogativo, in parte sorprendente ma non meno densa di implicazioni, teoriche e politiche, è che in fondo siamo tutti (in parte) neoliberalisti. Non esiste, sostiene l'Autore già all'inizio del testo, il neoliberalismo in quanto tale. Esistono diversi tipi di neoliberalismo. C'è un neoliberalismo puro che pone l'accento sulle condizioni di realizzabilità dei mercati perfetti in tutte le sfere dell'organizzazione sociale ed economica e che postula non tanto una generica idea di «Stato minimo», bensì una azione delle istituzioni volta ad attenuare tutte le restrizioni al libero agire delle forze del mercato. A questo tipo *puro* cui possiamo fare risalire, per venire agli anni più vicini a noi, le condizioni di risanamento finanziario imposte dalle istituzioni internazionali (Bce, Commissione europea, Fondo monetario internazionale) ai paesi stretti nella morsa della crisi dei debiti sovrani, se ne contrappongono altri due distinti. Un neoliberalismo *reale*, o anche detto *ideologico*, che produce economie non meno politicizzate dei vecchi sistemi pianificati del blocco sovietico, ma in questo caso tutti tesi a subordinare gli interessi generali a quelli particolari degli attori economici dominanti; infine un neoliberalismo *critico*, che pur riconoscendo la centralità dei valori di mercato, non di meno è consapevole di inadeguatezze o fallimenti prodotti dall'economia di mercato. Tra queste inade-

\* Andrea Ciarini è ricercatore in Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza Università di Roma.

guatezze Crouch sottolinea in particolare: la concorrenza imperfetta, ovvero le questioni relative alle regole che permettono ai mercati stessi – nelle condizioni reali non in quelle teoriche – di funzionare evitando rendite di posizione e abusi di potere da parte delle imprese dominanti; l'informazione carente, problema anch'esso riguardante le imperfezioni del mercato, in particolare per quello che riguarda la presunta – dalla teoria economica classica – presenza di attori economici pienamente razionali e in grado di padroneggiare tutte le informazioni necessarie per prendere decisioni su beni e servizi che si scambiano sul mercato; la fornitura di beni pubblici, ovvero di quelle prestazioni, servizi, prodotti che in una pura logica di mercato non avrebbero convenienza a essere garantiti, per limitatezza della domanda o per un basso livello di profitti attesi; infine la questione delle esternalità negative, il cui esempio più lampante è rappresentato dall'inquinamento. Di fronte agli effetti negativi dell'attività economica, dice Crouch, si può sostenere che questa esternalità sia trascurabile oppure come è per i neoliberalisti critici si possono prevedere tasse e tributi, una politica ambientale, per modificare i processi produttivi, pur rimanendo dentro soluzioni di mercato. Viceversa si può, come lasciano intendere i neoliberalisti reali, non semplicemente trascurare il problema ma deliberatamente negare l'esistenza stessa di queste esternalità, privilegiando l'attività di *lobbying* e la distorsione del processo decisionale politico in favore degli interessi particolari delle grandi aziende.

Fatte queste distinzioni, che non sono di mera forma, si capisce meglio il senso della provocazione iniziale. Se siamo tutti un po' neoliberalisti, non tutti i neoliberalismi sono accettabili, in particolare in una prospettiva, quella della socialdemocrazia, che da sempre fa i conti con il mercato, non in vista del suo superamento bensì per correggerne le distorsioni. Messo in questi termini vale ancora oggi quanto testimonia il programma di Bad Godesberg del 1959 della Spd tedesca: «Quanto più mercato sia possibile, quanto più Stato sia necessario». Se questo postulato è il manifesto della socialdemocrazia europea, esso, afferma Crouch, è anche la formulazione più sintetica di quello che si può intendere per neoliberalismo critico. La socialdemocrazia, ripete l'autore in più parti del volume deve sapere conciliare l'economia di mercato con la tutela degli interessi di chi nel medesimo mercato non ha i mezzi o non è in grado, da solo, di fronteggiare le esternalità connaturate ai moderni rapporti di lavoro.

Che cosa significhi tutto questo in termini di politiche costituisce la parte centrale del volume. Di fronte alle grandi sfide poste oggi dalla globalizza-

zione e dalla crisi economica, la socialdemocrazia assertiva per distinguersi soprattutto dal neoliberismo di primo tipo (date per scontate l'evidente distanza e l'opposizione radicale al neoliberismo reale, quello ideologico) deve oggi sapere ritrovare nelle pieghe della crisi le ragioni di un rilancio, misconosciuto negli anni delle terze vie, che non passi semplicemente dal miglioramento delle funzioni allocative e redistributive assunte dal mercato. Occorre piuttosto interrogarsi sulle ragioni, sui limiti ma soprattutto sul rilancio dell'intervento pubblico, senza rinchiudersi nella difesa dell'esistente, ma sempre rilanciando in avanti l'azione riformatrice. In questa affermazione è racchiuso il senso profondo di proposte che sul piano analitico si ricongiungono al pensiero polanyiano, al Karl Polanyi de *La grande trasformazione* (1944 – in Italia edito nel 1974). Come osserva Crouch i critici del neoliberismo, raccolti sempre più intorno alla figura del celebre studioso ungherese, se da un lato non mancano di porre l'attenzione sul portato di disgregazione e rottura dei legami sociali indotti dalla grande ondata di mercatizzazione seguita all'epoca dei Trenta gloriosi, dall'altro non sempre colgono la portata dei cambiamenti che le società fronteggiano, non tutti necessariamente regressivi o peggiorativi degli equilibri superati. Ne *La grande trasformazione* Polanyi descriveva come l'ascesa del mercato autoregolato in Inghilterra e la diffusione del capitalismo, prima nelle campagne e poi, con la rivoluzione industriale, in tutte le sfere della moderna organizzazione sociale, aveva portato alla disgregazione dei tessuti e delle forme di protezione delle società tradizionali, gravitanti intorno alle comunità, alle reti di reciprocità e solidarietà di piccoli gruppi, spazzate via dall'irruzione della modernizzazione capitalista. Queste relazioni tuttavia non erano certo tutte da rimpiangere. Con esse, è il messaggio di Polanyi e indirettamente di Crouch, sono andate disgregandosi anche le tante forme di coercizione sociale e di costrizione di cui certo la società tradizionale non era esente. Allo stesso modo anche l'irrompere del lavoro salariato nelle «moderne» organizzazioni di fabbrica, se inizialmente non poco contribuì a gettare nell'instabilità e precarietà estrema grandi quantità di forza lavoro privata delle antiche pratiche di protezione sociale su base familiare e comunitaria, ben presto concorse a fare emergere nuove forme di solidarietà e auto-protezione in grado di contrastare gli effetti del processo di mercificazione, fino a porre le basi per la nascita del moderno welfare state. In questo passaggio, certamente non indolore, la società sfidata dal mercato autoregolato non oppone una battaglia a difesa degli equilibri premoderni. Costruisce semmai le premesse per il

raggiungimento di assetti produttivi e riproduttivi che di lì a qualche decennio si riveleranno di gran lunga più avanzati rispetto a quelli tipici delle società tradizionali. A ben vedere ci dice Crouch la lezione del contro-movimento polanyiano è valida ancora oggi, come per la socialdemocrazia di metà secolo. Di fronte alla transizione verso l'economia post-industriale con il suo portato di disgregazione pari a quello prodotto dalla crescita dell'economia industriale nei contesti urbani del XIX secolo, occorre domandarsi non solo «cosa si perde», ma anche cosa si può guadagnare da un'azione collettiva puntata verso il futuro.

Il mercato del lavoro è non da oggi al centro di profonde trasformazioni che hanno scardinato gli equilibri e i contrappesi conquistati con il pieno sviluppo dei moderni sistemi di welfare e del diritto del lavoro. Ora se all'epoca dei Trenta gloriosi è sullo Stato che si sono riversate le aspettative di protezione dai rischi sociali connessi al lavoro, tassando imprese e cittadini per finanziare le prestazioni sociali, in questi ultimi anni abbiamo assistito a un movimento per certi versi contrario. La legislazione sul lavoro è andata indubbiamente arretrando. Allo stesso tempo la fiscalità generale è stata spesso usata per ridurre la contribuzione e gli oneri fiscali sui datori di lavoro, così da sostenere l'attività economica e la creazione di impieghi, anche al prezzo di maggiori disuguaglianze e il consolidarsi di un'area di lavoro povero ai margini del mercato del lavoro, soprattutto nei servizi a bassa produttività. Qui emerge uno dei nodi cruciali del volume che distingue la posizione di Crouch da quella di molti altri autori, a cominciare da Wolfgang Streeck (2013; vedi anche Baccaro, Howell, 2013), circa gli effetti scaturiti da queste medesime trasformazioni. Se per quest'ultimo autore le trasformazioni in corso non possono che essere interpretate nel solco di una *neo-liberal convergence* che scardina in direzione pressoché contraria i modelli di regolazione e di rappresentanza ereditati dal fordismo, soprattutto nelle economie coordinate di mercato – per usare la terminologia delle *varieties of capitalism* (Hall, Soskice, 2001) –, per Crouch la questione si fa più complessa. È un fatto che l'indebolimento della contrattazione collettiva, la ricerca di maggiore flessibilità organizzativa e salariale da parte delle imprese, compresa una maggiore libertà nelle possibilità di licenziare o quanto meno di individualizzare i rapporti di lavoro, abbiano concorso a erodere i modelli di regolazione del lavoro fordisti, incrinando la preminenza tradizionalmente rivestita dalla contrattazione collettiva nella rappresentazione degli interessi. Secondo Crouch tuttavia nel loro insieme tali cambiamenti non im-

plicano necessariamente un regresso automatico delle istituzioni di rappresentanza, le quali a certe condizioni possono continuare a esercitare un potere di influenza benché all'interno di contesti e pressioni esterne meno favorevoli rispetto al passato. Il riferimento dell'autore va qui all'esperienza dei paesi scandinavi e alla scelta delle socialdemocrazie nordiche di scambiare crescenti dosi di flessibilità nel mercato del lavoro – e un alleggerimento dei costi sostenuti dalle imprese – con politiche attive del lavoro, formazione e investimenti produttivi per garantire la tenuta dei tassi di piena occupazione. La via scandinava alla piena occupazione è per Crouch un buon esempio di socialdemocrazia assertiva qui riassunta nel paradigma della *flexicurity*, cui invero le stesse istituzioni comunitarie hanno guardato con crescente attenzione, salvo tradursi in riforme assai differenti tra loro nei singoli contesti nazionali. Tutte rientranti nell'alveo delle politiche attivanti o dell'*Active and inclusive welfare state*, per usare la terminologia di Lisbona, e pur tuttavia molto diverse quanto a graduazione dello scambio e concreti effetti suscitati.

All'esperienza dei paesi nordici guarda Crouch in riferimento a un altro dei nodi nevralgici e irrisolti della transizione all'economia dei servizi, quello riguardante le riforme dello stato sociale. Su questo terreno l'assertività delle riforme si gioca intorno alla ricerca di equilibri che siano in grado di garantire tanto il sostegno alla più ampia partecipazione al mercato del lavoro, quanto investimenti in servizi utili a espandere la gamma delle risposte ai nuovi rischi sociali e l'occupazione stessa nei servizi alle persone. Come per la *flexicurity* il riferimento va all'approccio del *social investment*, emerso gradualmente come prospettiva di rilancio e ricalibratura della Strategia europea per l'occupazione, lanciata all'inizio del 2000. Della prima versione della Strategia europea e delle politiche di *workfare* sperimentate nei contesti anglosassoni l'approccio dell'investimento sociale denuncia i limiti di impostazioni troppo rigidamente schiacciate sulla flessibilità, sull'occupabilità e sull'adattabilità dei lavoratori come unica via attraverso la quale coniugare gli obiettivi di crescita economica e tenuta della coesione sociale. Viceversa come mostrano le esperienze scandinave si possono promuovere riforme che puntano sull'idea di una combinazione virtuosa (assertive, si potrebbe dire) tra modernizzazione del welfare, riduzione delle rigidità nel mercato del lavoro, supporto ai fattori della competitività delle imprese e però anche investimenti in innovazione, capitale umano e nuovi servizi di welfare a sostegno della più ampia partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Nella lettura di Crouch – in linea con quella di autori come Esping-Andersen, uno dei primi a cimentarsi con il *social investment*, sin dall'ormai celebre testo del 2002 *Why we need a new welfare state*, curato con Duncan Gallie, Anton Hemerijck e John Myles – questo tipo di investimenti è funzionale tanto all'allargamento della base fiscale che sostiene il finanziamento del welfare, quanto all'innalzamento dei livelli generali di istruzione e formazione, soprattutto nei confronti delle nuove generazioni, perché è da qui che passa la concreta possibilità di collocarsi sulle fasce occupazionali a più alto reddito e contrastare le disuguaglianze. Non bisogna dimenticare che la «società della conoscenza» non è esente da dualismi, ad esempio tra coloro che si collocano su fasce ad alta qualificazione e alti redditi, e coloro che per mancanza di *skills* e formazione restano intrappolati in occupazioni a bassi salari e bassa produttività.

La terziarizzazione dell'economia e il declinare dell'industria sono stati salutati per lunghi anni come un processo di graduale crescita qualitativa del lavoro e delle professionalità. Più di un commentatore ha posto l'attenzione sul portato di innovazione che l'affermarsi dei servizi e dei nuovi contenuti del lavoro avrebbero avuto sulla crescita complessiva delle società. In realtà non è esattamente così. Accanto infatti al lavoro qualificato dei servizi ad alta produttività resiste e anzi si va allargando un ampio spettro di lavori terziari sottopagati e dequalificati, di *bad jobs*, confinati strutturalmente alla periferia del mercato del lavoro, senza grandi possibilità di mobilità sociale. A ben vedere è questa la prospettiva di ripresa che si fa largo oggi in Europa. Molti degli obiettivi posti dal *social investment*, tra cui l'accrescimento delle competenze, gli investimenti in *life-long learning* e in educazione, in servizi di cura e assistenza, rimangono tutt'ora validi e importanti da perseguire a prescindere. Tuttavia il consolidamento fiscale in corso pone serie ipoteche su una prospettiva di rilancio del welfare. Stretto tra i tagli e i crescenti vincoli di bilancio, il modello sociale europeo pare piuttosto destinato a risolversi in una convergenza al ribasso di standard e livelli di protezione sociale. Su queste basi le riforme del welfare, anche quelle ispirate al *social investment*, corrono il rischio di produrre non un allargamento delle possibilità di ascesa e mobilità nel mercato del lavoro per tutti, bensì, in una loro accezione «minima» (workfarista?) un allargamento delle distanze tra soggetti collocati al centro del mercato del lavoro e soggetti confinati strutturalmente in condizioni di marginalità.



In questo le recenti vicende che hanno riguardato la crisi dei debiti sovrani certo non aiutano. L'idea stessa d'Europa è messa in discussione dal riemergere di egoismi nazionali cui anche le socialdemocrazie per loro parte sembrano contribuire. Nella battaglia tra le cancellerie che segna oggi il campo europeo il rischio non è tanto l'abbandono della battaglia per le riforme, quanto la loro applicazione entro i più sicuri confini nazionali, a discapito di chi da esse rimane escluso o impossibilitato ad attuare qualunque piano di rilancio, se non tagli o riduzioni delle prestazioni sociali. Non sappiamo quali sviluppi ci attendono dalla crisi delle istituzioni europee, così come si è manifestata nella vicenda greca. Un compromesso si dovrà pur trovare, ci dice Crouch, nella parte finale del volume. D'altra parte, sostiene lo stesso autore, se sono soprattutto i paesi del Sud Europa a pagare il prezzo più alto del riaggiustamento strutturale in corso, la difesa dell'esistente non mette al riparo dalle criticità croniche dei modelli sociali dei paesi mediterranei, ben lontani dal fornire un minimo fondamento per una economia dinamica. Questo è certamente vero. Rimane il problema della scala territoriale con cui le riforme vengono perseguite. Se alla socialdemocrazia europea è chiesto oggi uno scatto in avanti, i segnali che giungono non appaiono incoraggianti. Siamo ben lontani dal rilancio di una agenda di riforme in grado di produrre benefici per tutto il continente e non solo per una parte di esso.

### Riferimenti bibliografici

- Baccaro L., Howell C. (2013), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberalista*, in M. Carrieri, T. Treu (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J. (2002, a cura di), *Why we need a new welfare state*, Oxford, Oxford University Press.
- Hall P., Soskice D. (2001), *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Streeck W. (2013), *Tempo guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Milano, Feltrinelli.



FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO



## Federico Caffè: il tempo dell'utopia e lo spazio del riformismo (in un paese a sviluppo tardivo e dalla fragile democrazia)

*Giuseppe Amari\**

1. Se Caffè fosse ancora tra di noi troverebbe conferma alle sue tempestive denunce delle derive neoliberiste e neoautoritarie che ci stanno conducendo a essere più poveri (con arricchimento di sempre più pochi) e che ci vorrebbero anche più incivili. In una crisi non solo economica, ma anche etica e istituzionale<sup>1</sup>.

L'economia di Federico Caffè è l'economia civile, intesa come quell'economia che accompagna, nella storia, l'avanzamento civile dell'uomo e assume il compito di attenuarne le ristrettezze economiche. Allarga gli spazi di libertà e della responsabilità della persona, immersa nella società che si rinalda in un collettivo, con valori condivisi e relazioni cooperative. Con «l'i-

\* Giuseppe Amari collaboratore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio e vicepresidente del Centro studi Federico Caffè.

Il contributo che qui si pubblica è la rielaborazione di un contributo pubblicato in inglese su *Global & local economic review*, vol. 19, n. 2, 2015, McGraw-Hill Education, con il seguente titolo *Federico Caffè: the freedom of utopia for the courage of reformism*.

Ringrazio Nicola Acocella, Roberto Schiattarella e Mario Tiberi per gli utili commenti e suggerimenti. Ogni responsabilità rimane dell'autore.

<sup>1</sup> L'esigenza di capire meglio la situazione attuale, e di come ci si sia arrivati, è probabilmente anche la causa del rinnovato interesse per il suo pensiero. Zamagni (2014) si augura che la migliore conoscenza di Caffè possa consolidare la ripresa di un «pensiero critico» assente ormai da un trentennio. Il suo è un pensiero originale e che non ha trovato molto spazio in passato nelle rassegne di storia del pensiero economico, «anche per il suo diverso essere di sinistra», come rileva Faucci (2002). Nonostante Guido Carli lo riconoscesse come «il nostro più grande economista del [suo] tempo» (cit. in Ciocca, 1995: p. 151) e Luigi Einaudi lo volesse con sé al Quirinale (Amari, 2014a: pp. 259-269). Si veda tra i molti Poettinger, 2014; Acocella, Tiberi, 2014; Ramazzotti, 2012 e 2014; Bellofiore: postfazione a Caffè, 1977b/2013; per notizie bibliografiche Amari, 2014a: pp. 259-298. Caffè denunciò il «trasformismo» della politica economica italiana (Caffè, 1976d), e rilevò come «la ragione della irrilevanza di una linea alternativa di politica economica, sempre esistita, rispetto a quella che doveva condurre al persistente secolare divario tra coloro che hanno e coloro che non hanno, incluso i falsi miracoli e le pretese agonie, [fosse] ancora un problema aperto e controverso» (Caffè, 1983d).

deale di costruire un mondo in cui il progresso sociale e civile non rappresenti un sottoprodotto dello sviluppo economico, ma un obiettivo consciamente perseguito» (Caffè, 1976g).

L'antropologia concepita da Caffè, non è quella dello «sciocco razionale» (Sen, 1986), ma quella raccontata dal Cervantes, e rappresentata dai due protagonisti: l'uno, con la sua componente fantastica, generosa e utopica, l'altro nella sua terrena materialità. Ma l'uno complementare e indispensabile all'altro. E quando il «cavaliere dalla triste figura» rinsavisce, e quindi muore, Sancho Panza, rimane sperduto e alieno.

Claudio Magris (1999: pp. 7-16) ne dà una profonda interpretazione con il suo *Utopia e disincanto*: ci avverte che, pur soggetti a «disincanto» per le «dure repliche della storia» e una realtà spesso deludente, non possiamo rinunciare all'«utopia».

Per Caffè «l'utopia non è altro che l'affermazione di una civiltà possibile contro le strettoie del presente»; ed è in accordo con Bruno De Finetti (1973) che considera «l'utopia come presupposto necessario per ogni impostazione significativa della scienza economica»<sup>2</sup>. Caffè e de Finetti apprezzano molto l'enciclica *Pacem in Terris* di Giovanni XXIII e oggi leggerebbero con piacere il seguente passo dell'enciclica *Evangelii Gaudium* di papa Francesco (2013: p. 229): «I cittadini vivono in tensione tra la congiuntura del momento e la luce del tempo, dell'orizzonte più grande, dell'utopia che ci apre al futuro come causa finale che ci attrae. Da qui emerge un primo principio per progredire nella costruzione di un popolo: il tempo è superiore allo spazio».

La «libertà» (e il tempo) dell'utopia, dunque, e il «coraggio» del riformismo (nella «ristrettezza dello spazio del presente»); insieme capaci di individuare e perseguire quei «requisiti per un sistema economico accettabile in relazione alle esigenze della collettività» (De Finetti, 1973); e senza preoccuparsi troppo se questi siano o meno compatibili con il «sistema in cui viviamo»<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Scritti di riformismo sociale di Bruno de Finetti, che non è stato solo un grande matematico, sono in corso di pubblicazione nel volume *Bruno de Finetti un matematico tra utopia e riformismo*, edito da Ediesse a cura di Giuseppe Amari e Fulvia de Finetti.

<sup>3</sup> Si rimane colpiti dai «requisiti» indicati dal riformismo di un liberista come Luigi Einaudi (1948), prima almeno della sua involuzione conservatrice: «La società moderna che già provvede all'istruzione elementare gratuita, che già fornisce gratuitamente l'uso di molti servizi (parchi pubblici, asili infantili, ambulatori, cure mediche, acqua, fognature ecc.), deve

Una conclusione del complesso dibattito sulla «economia del benessere», che il nostro seguì con grande attenzione epistemologica (Caffè, 1966: pp. 86-125; 1956a, 1956b e 1958), è che non possiamo sottrarci ai giudizi di valore a cominciare da quelli sulla distribuzione (Little, 1949)<sup>4</sup>. Ed è quindi importante, Caffè concorda con il Myrdal (1953), renderli espliciti come premessa a ogni lavoro scientifico. Una dimostrazione analitica dell'intuizione del poeta: «Il nostro giudizio morale è la migliore arma nella lotta per la tutela dell'umanità» (Tagore, 1925).

Un invito a non cedere all'*antideologismo*, un ossimoro perché anch'esso un'ideologia, ma più insidiosa perché generalmente regressiva<sup>5</sup>. Afferma J.A. Schumpeter (1949): «E così, sebbene si proceda lentamente a causa delle nostre ideologie, non si potrebbe camminare affatto senza di esse»<sup>6</sup>.

Federico Caffè si riconosce nella nostra Costituzione, «ispirata a ideali liberali, integrati da ideali socialisti, corretti da ideali cristiano-sociali», come ci ricordano Norberto Bobbio (Bobbio, Pierandrei, 1982: p. 20) e Giuseppe

proporsi mete ben più alte. Il confine tra beni gratuiti e i beni costosi deve essere gradatamente spostato a favore dei primi. Non sono un ideale assurdo, un minimo di casa gratuita assicurata a tutti, l'istruzione gratuita fornita a tutti i meritevoli sino all'università ed oltre, la sicurezza di vita nella vecchiaia e tanti altri servizi che oggi neppure possiamo concepire». Per i vari riformismi è sempre interessante la lettura di Sylos Labini e Roncaglia, 2002.

<sup>4</sup> Con le parole di Caffè (1990: p. 32): «La conclusione ultima alla quale si è approdato porta a ribadire l'impossibilità di affermare qualcosa di valido in termini di accrescimento dell'efficienza produttiva, ove nel contempo non si affronti il giudizio sull'accettabilità o meno del coesistente assetto distributivo. "Prescindere" dall'aspetto distributivo significa semplicemente ignorarlo, cioè "accettarlo per quello che è". L'intera controversia sui criteri di indennizzo [forme di compensazione dai favoriti ai penalizzati da politiche redistributive o da questi ultimi ai favoriti per evitarle] può pertanto riassumersi nell'affermazione dell'economista inglese I.M.D. Little (1949), intesa a respingere l'accettabilità di qualsiasi definizione di un incremento di ricchezza, benessere, efficienza o reddito reale la quale non tenga conto della distribuzione del reddito».

<sup>5</sup> «[Secondo il Lange] "molti progressi delle scienze sociali sono dovuti a desiderio e passione per la giustizia sociale e il miglioramento delle condizioni umane. L'atteggiamento conservatore – il desiderio cioè di mantenere certe stabilite istituzioni sociali e certi canoni di civiltà – tende, in genere, ad essere di ostacolo alla ricerca scientifica. È invece il desiderio di cambiamento e di miglioramento sia conscio che inconscio, a creare l'atteggiamento inquisitivo della mente, che si trasforma in investigazione scientifica sulla società umana"» (Caffè, 1948a: p. 3).

<sup>6</sup> Una considerazione che trascende la dimensione economica e scientifica, in accordo con Magris e Lange prima ricordati. L'averla dimenticata è causa, a mio avviso, non della mancata e necessaria ricerca di compromessi politici, ma del dominante e pervasivo trasformismo confluito nel consociativismo opportunistico (Fotia, 2011).

Dossetti (1995) con cui Caffè collaborò nel periodo costituente e della prima ricostruzione (Pombeni, 2014).

Un compromesso «aperto», suscettibile di inclinare verso l'una o l'altra componente, ma tutte e tre necessarie per evitare i rischi inerenti a ciascuna di esse, se prese da sole<sup>7</sup>.

Caffè, si richiamò spesso ai valori costituzionali: «Così oggi, ci si trastulla nominalisticamente nella ricerca di un “nuovo modello di sviluppo”. E si continua a ignorare che esso, nelle ispirazioni ideali, è racchiuso nella Costituzione, nelle condizioni tecniche è illustrato dall'insieme degli studi della Commissione economica [per la Costituente]» (Caffè, 1978a).

Costituzione che avvalorava la convinzione del filosofo Guido Calogero (1945: p. 60), secondo il quale: «La più solida democrazia nasce dalla molteplicità delle democrazie»<sup>8</sup>.

2. L'analisi di Caffè, si sviluppa soprattutto nell'ambito della politica economica, da lui considerata a livello intermedio e come *ponte* tra l'economia pura e quella applicata, in una *concezione unitaria* della disciplina. Ricercandone la «logica», la «sistematica» e la necessaria *pluralità* di strumenti più utili a soddisfare la *pluralità* degli obiettivi rilevanti e mutualmente compatibili; contro il presente riduzionismo sia in termini di strumenti che di obiet-

<sup>7</sup> Il liberalismo scivolando nel laissez-faire, nel darwinismo sociale e nella sottovalutazione dell'intervento pubblico; al contrario del socialismo con la sopravvalutazione di quest'ultimo e la compressione dell'individuo a vantaggio della società; mentre la componente religiosa rischia l'integralismo e la sottovalutazione dello Stato pur nella giusta valorizzazione dei corpi intermedi.

<sup>8</sup> Caffè fu effettivamente uno dei pochi che accettò e poi mantenne, per intero, il «compromesso» ideale della Costituzione, come suo riferimento culturale e programmatico, mentre molti, dopo la rottura tra i partiti antifascisti, e specialmente dopo il 14 aprile 1948 con la sconfitta elettorale delle sinistre, si ritirarono di fatto nella propria componente ideologica di origine. Con la «soffocazione» dell'impegnato tentativo di Dossetti nel campo cattolico (Caffè, 1976h, 1985a) e la dispersione del Partito d'azione in campo laico (De Luna, 1997). Una regressione che contribuì a mantenere il nostro ritardo in termini di partecipazione e di cultura liberaldemocratica, una brutta eredità del fascismo. Caffè (1976h) ricordò con amarezza l'esperimento politico del movimento dossettiano, come: «La testimonianza di un'illusione, quella di creare in Italia un tipo di acculturazione che rispondesse ad un atteggiamento partecipativo e non puramente polemico nei confronti del travaglio che la società uscita dal fascismo stava vivendo [...] e la rottura di uno schema che riducesse la formazione della volontà politica entro certi ristretti settori che intendono chiamare il soggetto pubblico a fornire solo un entusiastico appoggio a progetti già decisi».



tivi. Seguendo, in particolare, l'indirizzo di programmazione di J. Tinbergen e R. Frisch (Caffè, 1966: pp. 152-193). Una programmazione, quale l'Italia non ebbe mai, che evitasse perfezionismi, che incontrasse l'interesse delle persone che avrebbero dovuta difenderla, e vedesse la più larga partecipazione democratica nella elaborazione e nella sua continua ridefinizione (Caffè, 1945c e 1977a).

Di qui la sua grande attenzione agli sviluppi teorici contemporanei da una parte e alle vicende economiche e sociali, dall'altra<sup>9</sup>. La scelta degli strumenti effettuata con il necessario «eclettismo» (Samuelson), ma in quella «logica» e «sistematica» prima richiamata e con approccio «transdisciplinare» (Myrdal); per il miglior collegamento tra *valori, teorie e fatti*, pure reclamato dal Leontief (1975)<sup>10</sup>.

Questa concezione della politica economica andrebbe oggi fortemente rivalutata a fronte della accentuata astrattezza di molte ricerche teoriche e della frammentarietà e spesso contraddittorietà delle politiche correnti<sup>11</sup>.

Nelle analisi di politica economica di Caffè ci sono alcune relazioni cruciali, che incontrano altre discipline. Ne ricordo alcune tra le più significative.

– Il netto rifiuto dello scambio tra *efficienza ed equità*, anzi quest'ultima come ricercata condizione della prima, che è a fondamento della sua concezione del welfare state<sup>12</sup>. E il conseguente rifiuto della separazione tra *momento produttivo e distributivo*, alla base, tra l'altro, della democrazia industriale e del ruolo del sindacato che Caffè seguì sempre con amicizia e attenzione critica.

«Ora l'equivoco è tutto qui: non esiste un problema di distribuzione che non sia al tempo stesso problema di "equa" distribuzione. La corrisponden-

<sup>9</sup> Avvenimenti, non solo strettamente economici, puntualmente e cronologicamente annotati su quaderni di appunti.

<sup>10</sup> Per la richiesta di Caffè di più significativi indicatori sociali, che rilevassero anche il «costo umano» dello sviluppo (morti bianche, incidenti sul lavoro, pendolarismo, forme alienanti di lavoro, esclusione sociale, povertà ecc.), si veda l'intervista in video di G.M. Rey, in Amari, Rocchi, 2007 (dvd accluso); e inoltre Caffè, 1983c.

<sup>11</sup> Un noto testo di politica economica che segue tale concezione è quello di Acocella, 2006. Si veda anche Acocella, 2015; Palmerio, 1995; Schiattarella, 2015.

<sup>12</sup> Sul rifiuto di Caffè del *trade-off* tra efficienza ed equità si veda ampiamente Franzini, 1995. Sul welfare di Caffè, si veda, tra gli altri, Ciccarone, 1995; Rey, Romagnoli, 1993; Acocella, 1999. La sua concezione del welfare è direttamente espressa in Caffè, 1986a/2a ed. 2014; 1986b; 1982b.

za del riparto a ciò che la coscienza sociale considera come “equo” non può rinviarsi a un “secondo momento”, mediante l’attuazione di processi redistributivi, ma deve essere garantita all’atto stesso in cui si organizza la produzione e nelle forme stesse in cui questa si realizza» (Caffè, 1945b)<sup>13</sup>. Un rifiuto della politica dei due tempi e anche dei due luoghi.

– La relazione tra *mercato e democrazia*. Ho prima ricordato Calogero e la pluralità solidale delle democrazie. Caffè difese la dignità del lavoro non solo proponendo in ogni modo l’obiettivo della piena occupazione, ma anche difendendo le condizioni di lavoro e la democrazia in azienda (la cosiddetta democrazia industriale)<sup>14</sup>, purché questa non si configurasse in mera «ombra del potere», in cambio della rinuncia alle consuete forme di pressione sindacale (Caffè, 1977c). Sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’azienda, anche come contributo a una sua diversa governance che recepisca, tra l’altro, i principi della Responsabilità sociale d’impresa (Rsi), si veda Vella, 2014. Un tema caro anche a Sylos Labini (Sylos Labini, Roncaglia, 2002: pp. 205-208). Ma oggi assistiamo al ritorno di fatto alle condizioni del mortificante bracciantato, alla generale precarizzazione del lavoratore insieme all’impresa e alla società intera. Per la «lunga marcia» dalla flessibilità

<sup>13</sup> Il dibattito sulla «economia del benessere» ha dimostrato che l’«ottimo paretiano» (cioè quella situazione in cui una eventuale redistribuzione delle risorse economiche non è in grado di migliorare la situazione di uno o molti senza nel contempo danneggiare nemmeno quella di uno solo) è *relativo ad una data distribuzione iniziale delle risorse*. E così vale anche per il *risultato della perfetta concorrenza*, considerata la sua dimostrata corrispondenza formale con l’ottimo paretiano. Ma se quella distribuzione è considerata inaccettabile, l’«ottimo» non è «buono», secondo De Finetti. Anzi, oggi, è pessimo, vista l’attuale iniquità distributiva. Mentre il «libero mercato», lasciato a se stesso, aumenta quella iniziale ineguaglianza e arbitrarietà. Caffè sul modello sraffiano, aperto alla dialettica sociale per quanto attiene alla distribuzione, scrive: «Egli fornisce una dimostrazione stringente che per ogni particolare distribuzione del reddito fra salari e profitti esiste un corrispondente insieme di prezzi relativi. Di conseguenza non si può dire che un insieme di prezzi relativi sia migliore di un altro, perché sono tutti strumentali alla distribuzione di reddito, l’unica cosa che può diventare migliore o peggiore. Essa non è dominata dal meccanismo dei prezzi, ma è questione di scelta istituzionale e di responsabilità di chi può influire a determinarla» (Caffè, 1983a). Di recente, la forte disparità distributiva ha sollecitato gli economisti a una rinnovata attenzione a questi aspetti e alle loro conseguenze sul processo di sviluppo.

<sup>14</sup> Per una raccolta di scritti di Caffè sull’occupazione, il sindacato e il lavoro, vedi Amari, Rocchi, 2007: pp. 129-234. Sulla democrazia industriale, un campo dove si riscontra il maggior ritardo del riformismo sindacale e politico italiano per non menzionare quello imprenditoriale, rispetto ad altri paesi, si veda, anche per una ricostruzione storica, Amari, 2014c.

alla precarietà si vedano le opere di Gallino del 2007 e del 2012; ben lontani dalla concezione dell'impresa come «bene comune», che ci propone Vitale (2014). Caffè non riconosce alcuna «centralità» all'impresa, ma solo alla persona, soprattutto nel lavoro e in azienda: la concezione in fondo di Adriano Olivetti e di un grande economista aziendale come Onida (1967). Napoleoni (1985: pp. 50-57), dopo aver riconosciuto il fallimento della teoria del valore lavoro, vede l'odierno sfruttamento in una specifica forma di alienazione (un tema già trattato da Smith prima ancora che da Marx) che sotto la «medesima subalternità alla cosa» coinvolge capitalisti e lavoratori. Così che la liberazione dei più sfruttati comporta anche la liberazione degli altri. E credo che ciò valga ancor di più nell'attuale situazione di spinta finanziarizzazione<sup>15</sup>.

Nel mentre le multinazionali vanificano le stesse sovranità nazionali, con maggiore involuzione democratica<sup>16</sup>. «È la politica che deve cavalcare l'economia e non viceversa» (ma con attenzione a non essere disarcionata), e deve agire «la politica contro l'inerzia della crisi»<sup>17</sup>. Per Caffè (1976g): «Le decisioni economiche rilevanti non sono il risultato dell'azione non concordata delle innumerevoli unità economiche operanti sul mercato, ma del consapevole operato di ristretti gruppi strategici in grado di limitare l'offerta e influire sulla domanda orientandola a suo piacimento; il mercato è tanto onesto nel riflettere le decisioni dei singoli operatori quanto può esserlo una votazione in cui alcuni elettori abbiano una sola scheda e altri più d'una. [...] La forza contaminante del denaro e del potere non crea meramente problemi di "imperfezioni" del mercato, ma ne influenza l'intero funzionamento. Poiché il mercato è una creatura umana, l'intervento pubblico ne è una componente necessaria e non un elemento di per sé distortivo e vessatorio».

Il rapporto tra *moneta e produzione*. Secondo Caffè, «il credito [ha] un compito non solo tecnico ma civile da svolgere validamente a tali fini [produttivi], se saprà sfuggire alle manipolazioni finanziario-speculative, se saprà dissociarsi dalle spregiudicate manovre che si operano nei nostri squallidi mercati di borsa, se – in breve – saprà operare nel convincimento che il ca-

<sup>15</sup> Un concetto ricordato anche da Messori (2013: p. 11) in un volume dedicato a Napoleoni.

<sup>16</sup> Caffè richiamò l'analogia fatta da Papandreu (1972) tra il mercato oligopolistico e la situazione del potere politico con il Big business, Big government, Big labour; oggi con la netta dominanza del primo sui secondi.

<sup>17</sup> È il titolo di un articolo di Caffè (1983b) per i 50 anni del New Deal di F.D. Roosevelt.

pitale rappresenta un “impegno a produrre” (Caffè, 1976f). E, «perché la moneta si trasformi in reddito e il reddito in sollecita occupazione [...] la stabilità monetaria da sola non basta» (Caffè, 1979b); e criticando chi «proponeva di far procedere l’integrazione comunitaria per via monetaria», così continuava: «Quale che sia il virtuosismo tecnico dei sostenitori di indirizzi del genere, sorprende e preoccupa l’immaturità epistemologica, in quanto dovrebbe essere di per sé evidente che il discorso dell’unificazione monetaria non può essere una premessa, ma una conclusione. Come l’Upupa della Minerva, che compare al crepuscolo, l’unificazione monetaria presuppone una dura giornata di lavoro in altri campi, che non può essere né evitata, né scavalcata» (Caffè, 1976e). Caffè, che considerava l’«inquinamento finanziario» non meno dannoso di quello ambientale, era inoltre convinto che opportune forme di «socializzazione delle sovrastrutture finanziarie» fossero del tutto «compatibili con un’economia di mercato» (Caffè, 1971a). Era quindi necessario riprendere il programma keynesiano per il superamento della dicotomia tra la moneta e l’economia reale, propria della scuola neoclassica (Caffè, 1981b; Minsky, 1981).

– Il rapporto tra *produzione e occupazione*. Per Caffè: «Una ripresa congiunturale senza una minore disoccupazione non è che una pura indicazione statistica priva di ogni valido interesse» (Caffè, 1983e). Denunciò le vecchie tare della «deflazione risanatrice» e delle «liberalizzazioni senza programmazione». Il problema dell’occupazione, della buona occupazione, andava risolto con politiche attive, anche con una concezione dello Stato quale «occupatore di ultima istanza». Sono «gli strumenti produttivi a dover andare in cerca dei lavoratori», secondo l’impostazione originaria del Beveridge (1944), e non viceversa (ma oggi vanno alla ricerca dei lavoratori dei paesi dove sono maggiormente sfruttati); ed è la piena occupazione a dover generare la spesa che giustifica il coerente livello di produzione (Caffè, 1983e)<sup>18</sup>. Con una programmazione che consideri il cambiamento della struttura produttiva nello sviluppo economico, e contestando la pretesa non

<sup>18</sup> Sono ferme convinzioni di Caffè, a cominciare dagli articoli scritti per *Cronache sociali*, la rivista dossettiana. Sono critiche al modello della Ricostruzione, che sacrificò l’occupazione a favore dei problemi monetari interni e dei vincoli internazionali assunti come inevitabili. Una bella ricostruzione del pensiero di Caffè in merito a quel modello che condizionò tutta la politica futura, della «liberalizzazione senza programmazione», proseguita poi con le privatizzazioni senza liberalizzazione e senza programmazione, è quella di Gnesutta, 2014. Vedi inoltre De Cecco, 1974.

produttività del complesso settore dei servizi (Caffè, 1967). Non per una «decrecita felice» (Latouche, 2011), ma per lo sviluppo civile (Caffè, 1990: p. 60; Sylos Labini, 1977 e 2000; Bruni, Zamagni, 2004). Recensendo gli studi di J. O'Connor e di C. Offe, mostrava come l'intervento pubblico fosse intimamente legato all'economia privata e componente ormai indispensabile, a cominciare dalla ricerca scientifica e per le iniziative più rischiose in quanto fortemente innovative (Caffè, 1978b)<sup>19</sup>. Con riferimento agli studi di Aldo Visalberghi, Caffè manifestò interesse per le proposte di servizio civile, e non solo per i giovani (Caffè, 1973b) e per lo stesso reddito minimo garantito. Caffè, negli anni ottanta, fece pubblicare, con sua introduzione, un volume sul pieno impiego, contemporaneo a quello ben noto del Beveridge (1944). In esso gli autori convergono sulla necessità di una forte iniziativa politica, anche costringitiva, a cominciare dai movimenti di capitale (Burchardt *et al.*, 1979, ed. or. 1944).

– Infine, il rapporto tra *pubblico e privato e l'«azione volontaria»*. Il fallimento del mercato per le diffuse «esternalità», aumentate a dismisura a seguito della «privatizzazione del mondo» (Ziegler, 2003), tanto che l'economista W. Kapp, spesso richiamato da Caffè (1990: p. 50), definì il capitalismo come «un'economia di costi non pagati»<sup>20</sup>; per le pervasive forme non concorrenziali e la pratica dei «prezzi amministrati» (Caffè, 1969a); per la mancata «piena occupazione» e la «distribuzione iniqua e arbitraria della ricchezza» (Keynes, 1953, ed. or. 1936), richiede il necessario e continuo intervento pubblico e anche forme di «socializzazione degli investimenti». Richiede inoltre il pluralismo delle istituzioni economiche: private, pubbliche, dell'associazionismo, della cooperazione (Caffè, 1962 e 1964), del volontariato (Caffè, 1986b), come previsto dalla Costituzione.

Ma vanno evitate pericolose e confuse commistioni del pubblico con il privato: era la sua originale critica al sistema delle Partecipazioni statali (Pp.Ss.), pur apprezzandone il ruolo e le potenzialità (Caffè, 1970b: pp. 11-34 e 1980a; Amoroso, Olsen, 1986; Pochini, 2012). Al fallimento del «pubblico» si risponde non con il ritorno al privato, o con l'imitazione di logiche

<sup>19</sup> Per uno studio recente che documenta quelle conclusioni vedi Mazzuccato, 2015.

<sup>20</sup> Con la cosiddetta «microfondazione della macroeconomia» si è perduta la concezione keynesiana dell'economia «come un tutto», così cadendo nella «fallacia compositiva». Caffè ne scriveva da Londra osservando la nuova politica laburista (Caffè, 1948b: pp. 25-28). Polemicamente Leon (2014: pp. 57-95) ha dedicato un intero capitolo del suo recente volume alla «fondazione macroeconomica della microeconomia».

privatistiche, ma con rivalutazione del lavoro pubblico, controllo democratico e con una «riconquistata socialità» (Caffè, 1986c). La crescita della società civile richiede inoltre di allargare gli spazi al volontariato e al non profit, anche questo un insegnamento del Beveridge (1948). Il richiamo di Caffè alle Partecipazioni statali perché queste assumessero in pieno la logica dell'interesse pubblico, anziché imitare, anche negli aspetti peggiori, quelle private, andrebbe esteso, proprio a difesa di quel pluralismo economico, alle altre istituzioni perché recuperino in pieno il loro originario spirito costitutivo, come il mondo cooperativo e lo stesso non profit<sup>21</sup>.

3. Caffè, ricordando Luigi Einaudi (1974a)<sup>22</sup>, avvertiva: «La lezione durevole che egli ci trasmette, nel considerare il problema economico come “un aspetto e una conseguenza di un ampio problema spirituale e morale”, non ha niente in comune con la fragile e meccanicistica logica di andamenti esponenziali nei quali si vorrebbe racchiudere il cammino dell'universo».

Ogni contributo di Caffè ha, come è noto, una forte dimensione storica.

Con Gustavo del Vecchio è convinto che «la scienza deve originare dalla storia e ad essa ritornare senza dissolversi in essa»; e quindi diffida dei vari storicismi: quello del tempo storico presente nel pur complesso pensiero di Marx; quello della teoria dell'equilibrio generale (Barone incluso) attualizzato nei mercati contingenti del tempo logico, e quello delle «aspettative razionali» degli agenti «liberi» nel (dominante) modello economico incorporato (il sogno di Cartesio nel campo sociale<sup>23</sup>). Di qui, l'accosta-

<sup>21</sup> Si vedano in proposito le riflessioni di un serio studioso della società civile come Moro (2014).

<sup>22</sup> Caffè, come è noto, usava spesso parlare per mezzo dei grandi economisti (Ciocca, 1995).

<sup>23</sup> Al quale, come si sa, bastava conoscere la posizione e la velocità di ogni elemento della natura per poter derivare l'intero passato e futuro del mondo. Una recisa confutazione dello storicismo è quella di Popper (1981). L'indeterminismo di Caffè si univa a quello di de Finetti e del suo probabilismo soggettivo come «logica dell'incerto»: «Si vede che tutto è costruito su sabbie mobili, benché naturalmente si cerchi di poggiare i pilastri sui punti relativamente meno pericolosi. Comunque non solo le leggi e le previsioni non sono certe, ma solo probabili» (a conclusione di Bruno de Finetti, 2006). Una concezione divenuta «il nucleo di un programma di ricerca scientifico tra i più progressivi del '900», come afferma Mondadori nell'introduzione a de Finetti (1989). Per le conseguenze economiche di tale impostazione si veda Lunghini, 2006. La concezione probabilistica pure soggettiva di Keynes (non coincidente con quella di de Finetti), ritenuta ormai determinante per la migliore comprensione dell'economista inglese, in Roncaglia, 2006 e 2010, pp. 59-71. Ampie noti-

mento tra il liberista Francesco Ferrara e il comunista Karl Marx, uniti nel negare spazio alle politiche economiche (Caffè, 1966: pp. 60-71). Egli rifiutò ogni forma di determinismo e provvidenzialismo: quello della «mano invisibile» e quello del positivismo dalle «magnifiche sorti e progressive» derivanti dall'avanzamento scientifico, senza il necessario e consapevole intervento umano (Caffè, 1984). E così anche per quanto riguarda i «quozienti» (*ratios*) tra voci di bilancio delle aziende o dei bilanci statali, considerati come verità assolute, che Caffè chiamava scherzosamente «pitagorismo economico».

Al contrario, ricordando il «suo» Keynes<sup>24</sup>: «È il messaggio di una “civiltà possibile”, e non di un mero efficiente neocapitalismo, che emerge dalla “visione” keynesiana, con la sua “preoccupazione appassionata” per i mali del mondo e la sua pressante sollecitazione a darsi da fare per porvi rimedio. Tra chi ritiene che i mali del mondo (capitalistico) siano incurabili e chi ritiene che si curino da soli, “per l'intrinseca stabilità del settore privato”, non mancheranno mai, nel tempo, coloro che condivideranno questa “preoccupazione appassionata” e l'impegno, che essa comporta, di ricercare, tenendo conto delle lezioni del passato, le soluzioni più rispondenti ai problemi che via via si presentano nella realtà storica» (Caffè, 1976c). La stessa filosofia che espresse nel suo ben noto articolo sulla «solitudine del riformista» (Caffè, 1982a), e quella del «maratoneta» (Caffè, 1980b).

E, quasi a conferma, tradusse il volume del keynesiano, premio Nobel, Klein (1986), *Teoria dell'offerta e della domanda*, dove si ravvisa la necessità di operare su entrambi i lati delle componenti aggregate, con pieno e selettivo utilizzo della domanda effettiva keynesiana e delle tavole intersettoriali di Leontief.

Alle velleitarie ambizioni di tanti economisti (e non solo), Caffè risponde con il suo amato poeta, Eugenio Montale, che ritiene deludente ricercare «la chiave dell'Universo». Perché: «La consapevolezza dei limiti delle nostre capacità a formulare una rappresentazione coerente e unificante dell'intero mondo economico, costituisce un elemento di forza e non di debolezza, dell'indagine economica. Pone al riparo da fragili certezze (l'inefficienza dello

zie biobibliografiche di de Finetti insieme ai testi di molti suoi scritti si trovano sul sito a lui dedicato e curato da Fulvia de Finetti: [www.brunodefinetti.it](http://www.brunodefinetti.it).

<sup>24</sup> Alcuni scritti di Caffè su Keynes sono raccolti in Amari, Rocchi, 2009: pp. 275-342. Vedi ancora Caffè, 1979a.

Stato, la forza creativa del mercato, il parassitismo arrogante della burocrazia); ma non attenua l'impegno per un miglioramento sociale inteso come sforzo di attenuazione delle molteplici forme di emarginazione degli esseri umani» (Caffè, 1986b).

4. Un'altra importante relazione considerata da Caffè è quella tra la pace dei popoli, nella giustizia sociale e lo sviluppo civile. Invitava i paesi più deboli a coalizzarsi, mentre criticava le potenze egemoni e l'arroganza delle tecnocrazie internazionali ed europee (Caffè, 1986d)<sup>25</sup>.

Criticando una missione di pace all'estero, invitò i governanti italiani a non cedere ad altrui disegni imperialisti con la «ben nota 'cupidigia del servilismo'» [un'espressione di V.E. Orlando, *n.d.a.*], ma di dare la priorità alla soluzione dei molti gravi problemi interni di una economia entrata tardivamente nel processo di sviluppo. Scrisse a favore della riduzione degli armamenti e contro gli «antichi mercanti di cannoni che sono ora multinazionalizzati e istituzionalizzati [...] poiché il raggiungimento della prosperità risiede nella riduzione degli armamenti e non nella loro moltiplicazione» (Caffè, 1983f; vedi anche 1969b e 1973a).

Denunciò la «strategia dell'allarmismo economico» dei poteri costituiti (Caffè, 1976b) e si fece «consigliere del cittadino», con il suo stile dialogico e argomentativo, non retorico o apodittico, per la corretta informazione economica; onde evitare la «fuga dalla libertà» (E. Fromm), del cittadino nei confronti della politica e di questa nei confronti delle tecnocrazie<sup>26</sup>.

Ai suoi studenti diceva: «Rimanete sempre vigili; non cedete mai agli i-

<sup>25</sup> Come è noto fu forse il primo a denunciare la deriva degli organismi internazionali che, con interpretazioni forzate e discutibili degli stessi statuti, stavano abbandonando il loro stesso spirito fondativo (Milone, 2012; Rey, Corsetti, Romagnoli, 2001). Su Caffè e l'Europa, si veda inoltre Tiberi, 2007. Numerosi scritti di Caffè sulla politica economica internazionale in Amari, 2010.

<sup>26</sup> Esemplare fu il linguaggio di verità di Roosevelt (1933) per la partecipazione democratica e consapevole dei cittadini alla rinascita del loro paese. Amaramente (e inutilmente come possiamo constatare ancora oggi), Caffè lamentava: «La via di una effettiva democratica partecipazione è, in verità, ancora da trovare. La distruzione delle acquisizioni raggiunte prima dell'avvento del fascismo è una delle sue maggiori responsabilità. Le conseguenze negative sono ancora tra di noi come una tara dalla quale la Liberazione non ci ha redento» (Caffè, 1975b). Considerazioni non meno vigorose e amare continuarono da parte del suo amico Labini (2001 e 2003). Articoli pubblicistici di Caffè sono raccolti in Amari, 2014b, 2013 e 2010a; Acocella, Franzini, 1990; Carlini, 2007.



doli del momento, alle frasi fatte, a quelle convenzionali, ma esercitate sempre la vostra valutazione critica» (Caffè, 1980a)<sup>27</sup>.

Ricordò una volta le parole di Ferruccio Parri, all'atto di abbandonare il governo: «Non c'è ombra nella vita di chi ha la luce di un ideale». E aggiunse: «Il mio non lascia margini al moderatismo opportunistico» (Caffè, 1980b). Un appassionato appello alla verità come uno la sente.

Sempre più attuale come i versi del poeta:

*A noi spetta accettare il peso di questi tristi tempi*

*Dire ciò che sentiamo, non quello che ci vorrebbero far dire*<sup>28</sup>.

Forse il «differente modo di essere di sinistra» che Fauci (2002) riconosce in Caffè deriva dalla sua visione di una società in cui ciascuno rivendichi il dovere di contribuire secondo le sue crescenti «*capabilities*» e il diritto di ricevere secondo i suoi bisogni. Una condizione a fondamento del pensiero socialista e del cristiano spirito comunitario, e che si ritrova nella nostra stessa Costituzione con il suo combinato disposto di diritti e di doveri.

Una condizione, meglio chiarificata dal grande psicologo Erickson, quando ci ricorda che una persona fiorisce quando riconosce di aver bisogno di chi ha bisogno di lui. Dando nel ricevere e ricevendo nel dare. Una relazione che diventa «generativa» quando si sviluppa in particolare tra persone adulte e giovani generazioni. E che supera la falsa dicotomia tra chi dà e chi riceve.

Una collettività, da costruire con metodo liberale e democratico, con crescita etica e culturale. Perché non si può costringere una persona alla sua «liberazione» (un ossimoro), contraddicendo il principio kantiano di considerarla come un fine e non come un mezzo (peggio se in costrizione)<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Sull'insegnamento di Caffè si veda Leone, 2014 e Steve, 1995. Sull'insegnamento universitario in Italia, Caffè, 1984.

<sup>28</sup> «*The weight of this bad time we must obey: / Speak what we feel, not what we ought to say*». Sono i versi conclusivi del *Re Lear* (1605), la tragedia della sincerità di W. Shakespeare.

<sup>29</sup> Ciò rende ben chiara l'irriducibile distinzione tra i due totalitarismi del Novecento. Quello comunista, con la contraddizione tra nobili ideali e la sua teoria e prassi politica. Quello nazifascista, nella sua coerenza tra ignobili ideali e rispettiva teoria e prassi politica. Sorprende che tanta parte della sinistra abbia mancato di sottolineare tale determinante asimmetrica distinzione. Mentre la caduta del primo è sostanzialmente avvenuta per la ricordata contraddizione, quella del secondo è costata la guerra più sanguinosa. La cui consapevolezza ha fruttato la nostra Costituzione antifascista come ha ricordato Giuseppe Dossetti. E una tragica contingenza storica ha fatto sì che il repentino passaggio all'economia di mercato dei paesi dell'Est europeo sia avvenuto in assenza delle necessarie istituzioni capitalistiche

Federico Caffè che «coltivò» l'umanità per tanto tempo<sup>30</sup>, quando dovette ritirarsi dall'insegnamento per raggiunti limiti di età, non fu più in grado di soddisfare quella condizione di generatività descritta da Erickson.

Ma rimane, ancora viva, come la sua maggiore eredità.

### Riferimenti bibliografici

- Acocella N. (2015), *Federico Caffè and economy policy as discipline*, in *Global & local economic review*, vol. 19, n. 2.
- Acocella N. (2006), *Fondamenti di politica economica*, Roma, Carocci.
- Acocella N. (1999, a cura di), *In difesa del welfare state, dieci anni dopo*, in Acocella, Rey, Tiberi, 1999, pp. 23-41.
- Acocella N., Tiberi M. (2014), *Federico Caffè, the man, the teaching and the intellectual path*, in *World economics newsletters*, n. 3.
- Acocella N., Franzini M. (1990, a cura di), *La solitudine del riformista*, Torino, Boringhieri.
- Acocella N., Rey G.M., Tiberi M. (1999, a cura di), *Saggi di politica economica in onore di Federico Caffè*, 3 vol., Milano, Franco Angeli.
- Amari G., de Finetti F. (in corso di pubblicazione, a cura di), *Bruno de Finetti, un matematico tra utopia e riformismo*, Roma, Ediesse.
- Amari G. (2014a, a cura di), *Parla Federico Caffè. Dialogo immaginario sulla «società in cui viviamo»*, Roma, Armando Editore.
- Amari G. (2014b, a cura di), *Federico Caffè. La dignità del lavoro*, Roma, Castelvecchi.
- Amari G. (2014c, a cura di), *I consigli di Gestione. La democrazia industriale e sociale in Italia. Problemi e prospettive*, Roma, Ediesse.
- Amari G. (2013, a cura di), *Federico Caffè. Contro gli incappucciati della finanza*, Roma, Castelvecchi.

e democratiche, anche perché in tempi di imperante egemonia liberista nel mondo occidentale, nel quale era ancora aperta la battaglia per lo Stato di diritto (Popper, 1995: p. 33-34).

<sup>30</sup> *Coltivare l'umanità*, è il bel titolo di un volume di Martha Nussbaum (2014) sull'insegnamento con un approccio cosmopolita. Ma già Carlo Cattaneo (1861): «Ogni nuovo trattato di economia pubblica dovrebbe formalmente classificare tra le fonti della ricchezza delle nazioni l'intelligenza e la volontà: l'intelligenza, che scopre i beni, che inventa i metodi e gli strumenti, che guida le nazioni sulla via della cultura e del progresso; la volontà, che determina l'azione e affronta gli ostacoli».

- Amari G. (2010a, a cura di), *Attualità del pensiero di Federico Caffè nella crisi odierna*, Roma, Ediesse.
- Amari G., Rocchi N. (2009, a cura di), *Federico Caffè, un economista per il nostro tempo*, Roma, Ediesse.
- Amari G., Rocchi N. (2007, a cura di), *Federico Caffè, un economista per gli uomini comuni*, Roma, Ediesse.
- Amoroso B., Olsen O.J.O. (1986), *Lo Stato imprenditore*, Roma-Bari, Laterza.
- Beveridge W. (1948), *Voluntary Action*, London, Allen & Unwin; ed. it.: (1954), *L'azione volontaria*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Beveridge W. (1944), *Full employment in a free society*, London, George Allen & Unwin; ed. it.: (1948), *Relazione su l'impiego integrale del lavoro, in una società libera*, Torino, Einaudi.
- Bobbio N., Pierandrei F. (1982), *Introduzione alla Costituzione*, Roma-Bari, Laterza.
- Bruni L., Zamagni S. (2004), *Economia civile: efficienza, equità, felicità pubblica*, Il Mulino, Bologna.
- Burchardt F.A., Kalecky M., Worswick G.D.N., Schumacher E.F., Balogh T., Mandelbaum K. (1979), *L'economia della piena occupazione*, con introduzione di Caffè, Torino, Rosenberg & Sellier; ed. or.: (1944), *The economics of full employment*, London, Basil Blackwell & Mott Limited.
- Caffè F. (1990), *Lezioni di Politica economica*, 5a edizione aggiornata da N. Acocella, Torino, Bollati Boringhieri.
- Caffè F. (1986a), *In difesa del «welfare state»*, Torino, Rosenberg & Sellier. Seconda edizione 2014, a cura e introduzione di P. Ramazzotti.
- Caffè F. (1986b), *Umanesimo del welfare*, in *Micromega*, n. 1. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 355-367.
- Caffè F. (1986c), *Per una riconquistata socialità*, in *Il comune democratico*, Rivista delle autonomie locali e delle regioni, n. 3. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 343-352.
- Caffè F. (1986d), *Il falso dell'unità economica*, in *Rocca*, 15 ottobre-1 novembre. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 387-394.
- Caffè F. (1985a), *La cultura cattolica non ha attinto solo alla sua tradizione, ma ha tenuto conto dell'esperienza estera*, in *Il Popolo*, 16 aprile. Ripubblicato in Amari, 2014b, p. 232.
- Caffè F. (1984), *Politica economica nazionale e scelte di politica universitaria in Italia*, in *Ricerche economiche*, a. XXXVIII, n. 3, luglio-sett., pp. 442-455. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 209-232.

- Caffè F. (1983a), *In morte di un grande economista. La solitudine insidiata di Sraffa*, in *Il Manifesto*, 7 settembre. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 605-606.
- Caffè F. (1983b), *La politica contro l'inerzia della crisi. Un bilancio e una riflessione a cinquant'anni dall'inizio della Presidenza Roosevelt*, in *Rinascita*, 10-11 marzo. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 657-659.
- Caffè F. (1983c), *La società alla luce degli indicatori economici*, in *Indicatori socio-economici*, seminario tenuto a Roma dell'Istituto Luigi Sturzo, Roma, Istituto Luigi Sturzo-Formez. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 672-681.
- Caffè F. (1983d), *Alcuni aspetti del riassetto economico italiano del dopoguerra*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Gino Barbieri, problemi e metodi di storia ed economia*, vol. I, Ipem. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 293-296.
- Caffè F. (1983e), *Segnali di ripresa, con scarsi effetti sull'occupazione*, in *L'Ora economia*, 1 novembre. Ripubblicato in Amari, 2013, p. 199.
- Caffè F. (1983f), *La guerra non paga i dividendi*, *Il Manifesto*, dossier pace, ottobre. Ripubblicato in Amari, 2013, pp. 273-274.
- Caffè F. (1982a), *La solitudine del riformista*, in *Il Manifesto*, 29 gennaio. Ripubblicato in Acocella e Franzini, 1990, pp. 3-5; e in Amari, Rocchi, 2007, pp. 233-234.
- Caffè F. (1982b), *La fine del welfare state come riedizione del «crollismo»*, in E. Fano, S. Rodotà, G. Marramao, *Trasformazioni e crisi del welfare state*, Bari, De Donato, pp. 121-130.
- Caffè F. (1981a), *L'economia contemporanea. I protagonisti e altri saggi*, Roma, Edizioni Studium (2a ed. 2013, a cura e postfazione di S. Zamagni).
- Caffè F. (1981b), *Alla ricerca delle idee trascurate nella teoria generale*, in Caffè, 1981a, pp. 89-110.
- Caffè F. (1980a), Una lezione conclusiva al suo corso di politica economica, (s.d. ma primi anni ottanta), in trascrizione in Amari, 2014a, pp. 243-258. Registrazione dal vivo nel dvd allegato in Amari, Rocchi, 2007.
- Caffè F. (1980b), *La solitudine del maratoneta*, in *Rassegna sindacale*, 20 novembre. Ripubblicato in Amari, 2014b, pp. 113-115.
- Caffè F. (1979a), *Keynes, i keynesiani e lo Stato capitalistico moderno*, lezione al corso di politica economica ai quadri sindacali della Cgil Ariccia (FR), 21 marzo. Pubblicato in Amari, 2014a, pp. 116-150.
- Caffè F. (1979b), *I problemi della moneta europea*, Intervento al convegno *Stare in Europa: quali implicazioni per l'Italia*, Matera 10-11 febbraio, in *Quaderni Federalisti*, n. 29. Ripubblicato in Amari, 2013, pp. 272-274.

- Caffè F. (1978a), *Storia e impegno civile nell'opera di Giovanni Demaria*, in T. Biagiotti, G. Franco, *Pioneering economics: international essays in honour of Giovanni Demaria*, Cedam, 1978, pp. 184-189. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 121-166.
- Caffè F. (1978b), *Il dibattito attorno all'azione dello Stato nel capitalismo maturo*, in *Rassegna economica*, a. XLII, n. 2, marzo-aprile. Ripubblicato in Caffè, 1981a, pp. 62-74; e in Amari, Rocchi, 2009, pp. 502-508.
- Caffè F. (1977a), *Una programmazione per gli uomini comuni*, in *Saggi di economia in onore di Antonio Pesenti*, Milano, Giuffrè, pp. 45-56. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 40-50.
- Caffè F. (1977b), *Un'economia senza profeti*, Edizioni Studium, 2a ed. 2013, a cura e postfazione di R. Bellofiore.
- Caffè F. (1977c), *Un cammino difficile*, in Caffè, 1977b, pp. 95-99. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 410-414.
- Caffè F. (1976a), *Un'economia in ritardo*, Boringhieri, Torino.
- Caffè F. (1976b), *La strategia dell'allarmismo economico*, in Caffè, 1976a, pp. 17-47. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 237-253.
- Caffè F. (1976c), *J.M. Keynes nel quarantennio della 'Teoria generale'*, in *Ricerche economiche*, n. 34. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 299-344.
- Caffè F. (1976d), *Il trasformismo della politica economica in Italia*, introduzione a Caffè, 1976a. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 328-333.
- Caffè F. (1976e), *Una fase critica della cooperazione internazionale*, in *La Comunità internazionale*, vol. XXXI, primo trimestre. Ripubblicato in Amari, 2010, pp. 181-186.
- Caffè F. (1976f), *Aspetti strutturali ed evolutivi del sistema imprenditoriale italiano*, in Caffè, 1976a, pp. 79-102.
- Caffè F. (1976g), *Problemi controversi sull'intervento pubblico nell'economia*, in *Note economiche*, n. 6. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 374-392.
- Caffè F. (1976h), *Quel gesto di rottura*, in *Il Messaggero*, 16 novembre. Ripubblicato in Amari, 2013, pp. 113-114; 2014, p. 231.
- Caffè F. (1975a), *Frammenti per lo studio del pensiero economico italiano*, Giuffrè, Milano.
- Caffè F. (1975b), *Il capitale fatto in casa, «molte tare dell'economia fascista sono tuttora operanti»*, in *Il Messaggero*, 6 maggio. Ripubblicato in Amari, 2013, p. 53.
- Caffè F. (1975c, a cura di), *Autocritica dell'economista*, Roma-Bari, Laterza.
- Caffè F. (1974a), *Luigi Einaudi 1874-1974*, commemorazione presso l'Accademia dei Lincei, luglio. Ripubblicato in Caffè, 1975a, pp. 41-58; e in Amari, Rocchi, 2007, pp. 254-265.

- Caffè F. (1973a), *Armamenti e inflazione: a proposito di alcune critiche negli Usa sulla politica degli armamenti*, in *L'amministrazione della difesa*, a. VI, n. 3, luglio. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 404-409.
- Caffè F. (1973b), *Considerazioni sul problema della disoccupazione in Italia*, in *Rivista internazionale di scienze economiche e sociali*, gennaio-aprile. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 167-176.
- Caffè F. (1971a), *Di un'economia di mercato compatibile con la socializzazione delle sovrastrutture finanziarie*, in *Giornale degli economisti*, sett-ott. Ripubblicato in Caffè, 1976a, pp. 17-47; e in Amari, Rocchi, 2007, pp. 237-253.
- Caffè F. (1971b, a cura di), *Economisti moderni*, Laterza, Bari.
- Caffè F. (1970a), *Teorie e problemi di politica sociale*, Laterza, Bari.
- Caffè F. (1970b), *Politica economica. Problemi economici interni*, Paolo Boringhieri Torino.
- Caffè F. (1969a), *La politica pubblica e i «prezzi amministrati»*, in Aa.Vv., *Studi di economia, finanza e statistica in onore di Gustavo del Vecchio*, Cedam, Padova; e in Caffè, 1970a, pp. 73-95. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 104-120.
- Caffè F. (1969b), *Esiste un dilemma: armamenti o disoccupazione?*, in *L'amministrazione della difesa*, ottobre. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 378-383.
- Caffè F. (1967), *Gli aspetti sociali dell'automazione*, in *Economia internazionale*, novembre. Ripubblicato in Caffè, 1970a, e in Amari, Rocchi, 2007, pp. 191-202.
- Caffè F. (1966), *Politica economica. Sistematica e tecniche di analisi*, Torino, Boringhieri.
- Caffè F. (1964), *Luigi Luzzatti e lo sviluppo iniziale dell'economia italiana*, in *Attualità di Luigi Luzzatti*, Credito popolare (rivista dell'Associazione delle banche popolari), numero speciale, Giuffrè, Milano. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 496-502.
- Caffè F. (1962), *Intervento alle Onoranze al prof. Oddone Fantini nel trentacinquesimo dell'insegnamento universitario*, Roma 21 novembre, presso la Facoltà di Economia e commercio della Università di Roma. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 454-460.
- Caffè F. (1958), *Benessere (Economia del)*, Novissimo Digesto, Utet, Torino. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 70-75.
- Caffè F. (1956a), *Saggi sulla moderna economia del benessere*, Boringhieri, Torino.
- Caffè F. (1956b), *Economia del benessere*, in C. Napoleoni (a cura di), *Dizionario di economia politica*, Milano, Edizioni Comunità.
- Caffè F. (1948a), *Introduzione a Caffè*, 1948c, pp. 3. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 76.

- Caffè F. (1948b), «*Bilancio economico*» e «*contabilità sociale*» nell'economia britannica, in Caffè, 1948c, pp. 25-28. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 177-179.
- Caffè F. (1948c), *Annotazioni sulla politica economica britannica in un «anno di ansia»*, Roma, Tecnica grafica.
- Caffè F. (1945a), *Aspetti di un'economia di transizione*, Roma, ottobre.
- Caffè F. (1945b), *Non basta produrre*, in Caffè, 1945a, pp. 5-6. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2009, pp. 143-144.
- Caffè F. (1945c), *Pianificazione democratica*, in Caffè, 1945a, pp. 3-4. Ripubblicato in Amari, Rocchi, 2007, pp. 51-52.
- Calogero G. (1945), *Difesa del liberalsocialismo*, Atlantica, Roma.
- Carlini R. (2007), *Federico Caffè. Scritti quotidiani*, Il Manifesto-manifestolibri.
- Cattaneo C. (1861), *Del pensiero come principio d'economia pubblica*, Politecnico. Ristampato in «Nuova collana di economisti», vol. II, *Economisti italiani del Risorgimento*, Utet, Torino, 1933.
- Ciccarone G. (1995), *La tipologizzazione dei regimi di Welfare State e il pensiero di Federico Caffè*, in Esposto, Tiberi, 1995, pp. 123-144.
- Ciocca P.L. (1995), *Per il tramite dei grandi economisti, il lessico «non familiare» di Federico Caffè*, in Esposto, Tiberi, 1995, pp. 145-151.
- De Cecco M. (1974), *La politica economica durante la Ricostruzione*, in S.J. Woolf, *Italia 1943-1950. La Ricostruzione*, Roma-Bari, Laterza, pp. 283-295.
- De Finetti B. (2006), *L'invenzione della verità*, Raffaello Cortina editore, Milano.
- De Finetti B. (1989), *La logica dell'incerto*, Il Saggiatore, Milano.
- De Finetti B. (1973), *Requisiti per un sistema economico accettabile in relazione alle esigenze della collettività*, Franco Angeli, Milano.
- De Finetti B.: sito online a cura di Fulvia de Finetti: [www.brunodefinetti.it](http://www.brunodefinetti.it)
- De Luna G. (1997), *Storia del Partito d'Azione*, Editori Riuniti, Roma.
- Dossetti G. (1995), *I valori della Costituzione*, in Istituto italiano per gli studi filosofici. *Quaderni del trentennio 1975-2005*, n. 5, Napoli, 2005. Ripubblicato parzialmente in Amari, Rocchi, 2009, pp. 10-67.
- Einaudi L. (1948), *Giustizia e libertà*, in *Il Corriere della Sera*, 25 aprile, poi in E. Rossi (1954, a cura di), *Luigi Einaudi, Il buongoverno. Saggi di economia e politica (1897-1954)*, Roma-Bari, Laterza, pp. 117-121.
- Esposto A., Tiberi M. (1995), *Federico Caffè. Realtà e critica del capitalismo storico*, Donzelli (CT), Meridiana libri,
- Fauci R. (2014), *Federico Caffè*, in R. Fauci, *History of Italian economic thought*, London, Routledge.

- Faucci R. (2002), *L'economia «per frammenti» di Federico Caffè*, in *Rivista italiana degli economisti*, a. VI, n. 3, dicembre.
- Fotia M. (2011), *Il consociativismo infinito: dal centro-sinistra al Partito democratico*, Bari, Dedalo.
- Franzini M. (1995), *Il trade-off tra efficienza ed equità. Gli argomenti critici di Federico Caffè*, in Esposto, Tiberi, 1995, pp. 133-169.
- Gallino L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce, Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gnesutta C. (2014), *La “deflazione risanatrice”: un mito duro a morire*, in Amari, 2014b, pp. 157-163.
- Keynes J.M. (1953), *Occupazione, interesse e moneta. Teoria Generale*, Torino, Utet; ed. or.: (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London, Mac Millan,).
- Klein L.R. (1986), *Teoria della offerta e della domanda*, Milano, Giuffrè; ed. or.: (1983), *The economics of supply and demand*, Basil Blackwell.
- Latouche S. (2011), *Il tempo della decrescita: introduzione alla frugalità felice*, Milano, Elèuthera.
- Leon P. (2014), *Il capitalismo e lo Stato*, Roma, Castelvecchi.
- Leone G. (2014), *Generare o produrre? Un ricordo personale dell'attività universitaria di Federico Caffè*, in Amari, 2014a, pp. 141-151.
- Leontief W. (1971), *Postulati teorici e insufficienza di osservazioni empiriche*, in Caffè, 1975, pp. 3-15.
- Little I.D.M. (1949), *Le basi dell'economia del benessere*, trad. italiana in Caffè, 1956.
- Lunghini G. (2006), *Bruno de Finetti e la teoria economica*, relazione presentata all'Accademia dei Lincei nella *Bruno de Finetti centenary conference*, 15-17 novembre.
- Magris C. (1999), *Utopia e disincanto. Saggi 1974-1998*, Milano, Garzanti.
- Mazzuccato M. (2015), *Lo Stato innovatore*, Laterza, Roma-Bari.
- Messori M. (2013), *Claudio Napoleoni. Lotta alle rendite. Teoria e proposte di politica economica*, Lanciano Variante Frentana, Casa editrice Rocco Carabba.
- Milone M.L. (2012), *The roots of International Monetary Fund's difficulties: the pioneering contribution of Federico Caffè*, in Ramazzotti, 2102a, pp. 109-130.
- Minsky H.P. (1981), *Keynes e l'instabilità del capitalismo*, Torino, Boringhieri.
- Moro G. (2014), *Contro il non profit*, Roma-Bari, Laterza.



- Myrdal G. (1953), *The political element in the development of the economic theory*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Napoleoni C. (1985), *Discorso sull'economia*, Torino, Boringhieri.
- Nussbaum M. (2014), *Coltivare l'umanità: i classici, il multiculturalismo, l'educazione contemporanea*, Roma, Carocci.
- Onida P. (1967), *Economia d'azienda*, Torino, Utet.
- Palmerio G. (1995), *Il contributo di Caffè alla teoria della politica economica*, in E-sposto, Tiberi, 1995, pp. 46-68.
- Papa Francesco (2013), *Evangelii Gaudium*, Città del Vaticano, Libreria Editrice Vaticana.
- Papandreou A. (1972), *Il capitalismo paternalistico*, Milano, Isedi.
- Pochini S. (2012), *State intervention in Italy during the nineteen-seventies and eighties «the heresy» of Federico Caffè*, in *Il pensiero economico italiano*, a. xx, n. 1, pp. 55-77.
- Poettinger M. (2014), *Federico Caffè e la diffusione del pensiero economico*, working paper presentato al Firenze workshop su *Federico Caffè nella storia del pensiero economico italiano*, Firenze, 20 ottobre.
- Pombeni P. (2014), *Federico Caffè e movimento dossettiano*, in Amari, 2014b, pp. 177-181.
- Popper K. (1995), *La lezione di questo secolo. Intervista di Giancarlo Bosetti*, Padova, Marsilio.
- Popper K. (1981), *Miseria dello storicismo*, Milano, Feltrinelli.
- Ramazzotti P. (2014), *Introduzione a Federico Caffè*, *In difesa del welfare state*, 2a ed., Torino, Rosenberg & Sellier.
- Ramazzotti P. (2012), *Symposium on Federico Caffè: public policy and economic thought*, in *History of economic ideas*, a. XX, n. 1, pp. 85-157.
- Rey G.M. (2007), *Intervista in video su Federico Caffè*, in Amari, Rocchi, 2007, dvd allegato.
- Rey G.M., Romagnoli G.C. (1993), *In difesa del welfare state*, Franco Angeli Editore, Milano.
- Rey G.M., Corsetti G.C., Romagnoli G.C. (2001), *Il futuro delle relazioni economiche internazionali. Saggi in onore di Federico Caffè*, Milano, Franco Angeli.
- Roncaglia A. (2010), *Economisti che sbagliano*, Roma-Bari, Laterza.
- Roncaglia A. (2009), *Keynes and probability: an assessment*, in *European History of Economic Thought*, vol. 16, n. 3, pp. 489-510.

- Roosevelt F.D. (1933), *Guardando al futuro*, Milano, Bompiani.
- Schiattarella R. (2015), *L'economia come scienza normativa*, presentato al Firenze workshop su *Federico Caffè nella storia del pensiero economico italiano*, Firenze, 20 ottobre.
- Schumpeter J.A. (1949), *Scienza e ideologia*, discorso di apertura al 61° annual meeting della Aea, in F. Caffè (1971), *Economisti moderni*, Roma-Bari, Laterza, pp. 243-264 (*Science and ideology*, in American Economic Association, n. 3, 1949, pp. 345-359).
- Sen A.K. (1986), *Sciocchi razionali: una critica ai fondamenti comportamentalistici della teoria economica*, in Id., *Scelta, benessere, equità*, Bologna, Il Mulino.
- Steve S. (1995), *L'esperienza di Caffè come docente universitario*, in Esposto e Tiberi, 1995, pp. 15-23.
- Sylos Labini P. (2003), *Berlusconi e gli anticorpi: diario di un cittadino indignato*, Roma-Bari, Laterza.
- Sylos Labini P. (2001), *Un paese a civiltà limitata. Intervista su etica, politica ed economia*, a cura di Roberto Petrini. Roma-Bari, Laterza.
- Sylos Labini P. (2000), *Sottosviluppo: una strategia di riforme*, Roma-Bari, Laterza.
- Sylos Labini P. (1977), *Problemi dello sviluppo economico*, Roma-Bari, Laterza.
- Sylos Labini P, Roncaglia A. (2002), *Per la ripresa del riformismo*, L'Unità, Mondadori, disponibile in [dspace.unitus.it/bitstream/2067/641/1/riformismo.pdf](https://dspace.unitus.it/bitstream/2067/641/1/riformismo.pdf).
- Tagore R. (1925), *Judgement*, Visva - Bharati Quartely n. 3, Part III. Riprodotto in R. Tagore, *L'anima dell'Occidente, un giudizio*, Castelvecchi, Roma, 2013.
- Tiberi M. (2007), *Federico Caffè e l'Unione Europea*, Giornata europea della Facoltà di Economia per il 50° anniversario del Trattato di Roma e il centenario di Spinelli, Roma, maggio. Ripubblicato in Amari, 2010a, pp. 119-160.
- Vella F. (2014), *L'impresa e il lavoro. Vecchi e nuovi paradigmi della partecipazione*, in Amari, 2014c, pp. 169-206.
- Vitale M. (2014), *L'impresa responsabile, nelle antiche radici il suo futuro*, Edizioni Studio Domenicano, Bologna.
- Zamagni S. (2014), *Postfazione* ad Amari, 2014a, pp. 219-224.
- Ziegler J. (2003), *La privatizzazione del mondo: predoni, predatori e mercenari del mercato globale*, Il Saggiatore, Milano.

ABSTRACT

*In solitudine tra chi riteneva dannoso correggere un sistema che andava rapidamente superato e chi invece lo riteneva inutile perché capace di trovare da solo i migliori equilibri, Caffè aveva il coraggio di proporre soluzioni concrete ai problemi più urgenti a cominciare dalla piena e buona occupazione. Ma, insieme al suo amico Bruno de Finetti, riteneva necessaria una visione utopica per dare libero senso al suo riformismo. La politica economica era da lui considerata a livello intermedio e come «ponte» tra l'economia pura e l'economia applicata, in una concezione unitaria della disciplina economica. Caffè si riconosceva nel programma ideale e programmatico della Costituzione che cercò di concretare come «civil servant», insegnante dedicato e consigliere del cittadino.*

FEDERICO CAFFÈ: THE TIME OF UTOPIA AND THE SPACE OF REFORMISM  
(A LATECOMER COUNTRY AND WEAK DEMOCRACY)

*Standing alone among those who believed it harmful to correct a system that would be rapidly overtaken, and among those who instead believed it useless because the system was capable of finding its best equilibriums on its own, Caffè had the courage to propose concrete solutions to the most urgent problems, starting with full and high-quality employment. However, together with his friend Bruno de Finetti, he believed a utopian vision was necessary in order to give free way to his reformism. He considered economic policy as being an intermediary and a bridge between pure economics and applied economics, in a unitary conception of the economic discipline. Caffè identified himself in the ideal program of the Constitution that attempted to substantiate as civil servant, teacher and «adviser to the citizen».*



## Ttip e commercio internazionale: chi detta le regole del gioco

*Leopoldo Tartaglia\**

Il tanto atteso voto del Parlamento europeo sul Transatlantic trade and investment partnership, meglio noto con il suo acronimo Ttip – il patto strategico su commercio e investimenti tra Unione Europea e Stati Uniti –, è stato alla fine rinviato<sup>1</sup>. Il presidente Schulz si è avvalso di un articolo del regolamento per rispedire alla Commissione Inta la proposta di risoluzione (approvata in commissione con 29 voti contro 13, il 28 maggio, grazie al compromesso tra popolari e socialisti e democratici) e gli oltre duecento emendamenti che erano stati presentati in aula. Il *casus belli* è stato, in particolare, la questione del meccanismo di risoluzione delle controversie tra investitori e Stati (Investor-State dispute settlement - Isds), sul quale, per la verità, la contraddizione sembra attraversare soprattutto il gruppo socialisti e democratici. Questi ultimi, infatti, avevano votato a maggioranza, al loro interno, una posizione di netta esclusione dell'Isds dal Ttip – anche se lasciavano le porte aperte all'Isds nel già firmato accordo tra Ue e Canada (Ceta)<sup>2</sup>. Ma, grazie anche al ruolo decisivo della delegazione del Partito democratico, nella commissione Inta avevano poi votato un testo di compromesso coi Popolari che accoglieva la «nuova» proposta della commissaria Malmström per una sorta di Corte internazionale di arbitrato sugli investimenti.

Come vedremo, la questione della «protezione degli investitori», in cui si inserisce l'arbitrato Isds, è un tema centrale, ma non è certo l'unica e forse nemmeno la prevalente tra le preoccupazioni che, per stare al nostro campo, la Confederazione europea dei sindacati, il sindacato statunitense Afl-Cio e

\* Leopoldo Tartaglia, già coordinatore del dipartimento Politiche globali della Cgil, coordina ora la sezione Politiche internazionali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

<sup>1</sup> Ci riferiamo alla seduta del 10 giugno 2015. Anche il dibattito è stato rinviato.

<sup>2</sup> Il Comprehensive economic and trade agreement (Ceta) tra Unione Europea e Canada è stato firmato tra le parti alla fine del 2014 ed è ora nella fase di trascrizione legislativa prima del voto di ratifica dei rispettivi parlamenti. Si veda: [ec.europa.eu/tradelpolicy/in-focus/cetal](http://ec.europa.eu/tradelpolicy/in-focus/cetal).

la Cgil hanno espresso con chiarezza nei loro documenti e nelle iniziative di pressione nei confronti dei governi e dei parlamenti.

Il sindacato Usa, tra l'altro, si è impegnato, finora con successo, nella campagna su un voto del Congresso probabilmente ben più decisivo: quello per autorizzare l'Amministrazione Obama al così detto *Fast Track*, consegnando al governo Usa il potere di siglare accordi commerciali sui quali il Congresso non ha più diritto di intervento se non per un voto finale, prendere o lasciare, senza alcuna possibile modifica. Obama lo chiede per l'accordo gemello del Ttip, la Trans pacific partnership (Tpp)<sup>3</sup> con altri undici paesi che si affacciano sul Pacifico, primo fra tutti il Giappone.

Il negoziato è aperto da più lungo tempo – cinque anni contro soltanto due per il Ttip – ed è il primo in dirittura d'arrivo. Ma, ovviamente, il *Fast Track* per il Tpp farebbe da apripista per quello sul Ttip. Del resto, gli accordi sono complementari e per molti versi sovrapponibili. Soprattutto, hanno lo stesso obiettivo – riscrivere le «regole del gioco» a livello globale – e lo stesso invitato di pietra: la Cina.

L'amministrazione Obama non è riuscita a convincere la maggioranza dei deputati democratici e il *Fast Track* è deragliato – come ha efficacemente detto il presidente dell'Afl-Cio, Richard Trumka. Resta aperto il nuovo tentativo di Obama di appoggiarsi esplicitamente alla maggioranza repubblicana del Congresso per ottenere un nuovo voto entro l'estate, ultima *chance* per rimettere in carreggiata il Tpp (e, a ruota, il Ttip).

## 1. Bilateralismo vs multilateralismo

I promotori degli accordi – l'Amministrazione Obama e, al di qua dell'Atlantico, la Commissione europea – non nascondono affatto il salto di qualità che questi «partenariati» si prefiggono rispetto ai già controversi trattati di libero scambio (Fta nell'acronimo inglese): la riscrittura tra paesi «avanzati» e «democratici» delle regole del commercio estero – e non solo del commercio – per poi farle valere sul piano mondiale, o in sede multilaterale – leggi Organizzazione mondiale del commercio (Wto nell'acro-

<sup>3</sup> Il negoziato Tpp riguarda dodici paesi della regione Asia-Pacifico: oltre agli Stati Uniti, Australia, Brunei, Canada, Cile, Giappone, Malesia, Messico, Nuova Zelanda, Perù, Singapore e Vietnam.

nimo inglese) –, o con la proliferazione di altri accordi bilaterali – si veda, in questo campo, l’attivismo della Commissione europea<sup>4</sup> – o plurilaterali, tipologia di cui il Trattato sui servizi (Trade in service agreement, Tisa)<sup>5</sup> rappresenta l’esempio più significativo e pericoloso.

Dopo che la mobilitazione sindacale e della società civile e la ferma posizione dei governi dei paesi emergenti ha bloccato il negoziato Wto a Seattle (1999)<sup>6</sup>, e dopo che la mobilitazione internazionale e l’opposizione anche di alcuni governi occidentali ha impedito l’approvazione dell’Accordo multilaterale sugli investimenti (Ami)<sup>7</sup>, i governi del Wto, a Doha, hanno solennemente dichiarato di voler mettere le politiche commerciali al servizio dello sviluppo dei paesi meno avanzati, attraverso la cosiddetta Agenda per lo sviluppo di Doha<sup>8</sup>.

Quel round negoziale ha vissuto un crescente stallo, dovuto soprattutto alla indisponibilità statunitense ed europea a rimuovere gli enormi sussidi ai loro agricoltori, garantendo – se così avessero fatto – la sovranità alimentare dei paesi meno sviluppati, così come un commercio più libero ed equo.

Dall’altra parte, i profondi cambiamenti nell’economia globale e il potente emergere delle economie dei cosiddetti Brics<sup>9</sup> e di altri paesi «intermedi»<sup>10</sup> hanno modificato i rapporti di forza intergovernativi all’interno del Wto, rendendo sempre più complicato il raggiungimento di accordi multilaterali di regolazione del commercio internazionale, mentre gli obiettivi di sviluppo rimanevano una sorta di foglia di fico dietro cui nascondere la spinta preponderante alla globalizzazione delle politiche neoliberiste, attraverso il libero commercio.

<sup>4</sup> All’indirizzo [trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2012/june/tradoc\\_149622.jpg](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2012/june/tradoc_149622.jpg) è visibile la mappa degli accordi già siglati e dei negoziati in corso da parte della Ce.

<sup>5</sup> Il Tisa è attualmente, segretamente, negoziato da: Australia, Canada, Cile, Colombia, Corea del Sud, Costa Rica, Hong Kong, Giappone, Islanda, Israele, Liechtenstein, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Pakistan, Panama, Paraguay, Perù, Stati Uniti, Svizzera, Taiwan, Turchia, Unione Europea e Uruguay. Si veda: [ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/tisa/](http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/tisa/).

<sup>6</sup> Si veda ad esempio: [www.repubblica.it/online/economia/wto/protesta/protesta.html](http://www.repubblica.it/online/economia/wto/protesta/protesta.html).

<sup>7</sup> Si veda, ad esempio, la posizione unitaria dei sindacati metalmeccanici italiani: [archivio.fiom.cgil.it/internazionale-old/forum/genovag8/ami.htm](http://archivio.fiom.cgil.it/internazionale-old/forum/genovag8/ami.htm).

<sup>8</sup> Si veda: [www.wto.org/english/tratop\\_e/ddd\\_e/ddd\\_e.htm](http://www.wto.org/english/tratop_e/ddd_e/ddd_e.htm).

<sup>9</sup> L’acronimo, per la prima volta coniato come Brics da un’analista di Goldman Sachs, indica le principali economie emergenti: Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica

<sup>10</sup> Si parla, oggi, dei Mint: Messico, Indonesia, Nigeria e Turchia

Il limitato e modesto compromesso raggiunto a Bali sulle facilitazioni commerciali<sup>11</sup>, se apparentemente garantisce la sovranità alimentare dei paesi in via di sviluppo, in realtà obbliga i paesi più poveri a investire quote ingenti delle loro scarse risorse nell'ammmodernamento dei sistemi doganali e di libera circolazione delle merci importate, senza nessuna contropartita vincolante sugli aiuti – economici, tecnologici, di competenze – necessari a questi adeguamenti e senza reali ricadute sulle loro possibilità e capacità di esportazione verso i paesi più ricchi.

I paesi dominanti la scena globale stavano, intanto, promuovendo un crescente numero di accordi bilaterali e plurilaterali, verso tutte le aree geografiche e in tutti i settori della produzione e dei servizi (si pensi al Nafta nel 1994<sup>12</sup> e, sul versante Ue, agli Epa con i paesi dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico), con maggiore attenzione – tra i paesi industrializzati – alla completa apertura e liberalizzazione di tutti i servizi privati e pubblici, visti come fonte di nuove possibilità competitive di investimento per il settore privato, esportazione e crescita.

Voluti per indebolire e condizionare i negoziati multilaterali, gli Fta bilaterali e tra regioni hanno contribuito al prolungato stallo del negoziato Wto, traendo poi da questo stallo una «giustificazione» alla ulteriore proliferazione di negoziati e accordi bilaterali.

La crisi economica e finanziaria, esplosa nel 2007-2008 e tuttora acuta in molti paesi avanzati, a partire dalla zona euro, e causa del relativo declino dei tassi di crescita nelle economie emergenti e in via di sviluppo, ha spinto i governi occidentali ad accentuare ulteriormente la propensione agli accordi bilaterali, come ipotetica via per l'aumento delle esportazioni e quindi della crescita, e come strumento per costruire nuove regolazioni (meglio de-regolazioni e liberalizzazioni) da far poi valere sul tavolo multilaterale.

Presentati con la promessa di risultati positivi per tutti i contraenti, nessuno di questi numerosi accordi di libero scambio si basa – come da sempre richiesto dai sindacati – su alcun credibile studio preventivo di impatto occupazionale e sociale. I risultati a posteriori (si veda ancora il Nafta) hanno evidenziato consistenti perdite di posti di lavoro nei settori e nei

<sup>11</sup> Per un giudizio più articolato della Cgil, si veda: [www.cgil.it/news/Default.aspx?ID=21736](http://www.cgil.it/news/Default.aspx?ID=21736).

<sup>12</sup> Per una valutazione dell'Afl-Cio sul Nafta tra Usa, Canada e Messico, a vent'anni dalla sua firma si veda: [www.aflcio.org/Issues/Trade/Nafta/Nafta-at-20](http://www.aflcio.org/Issues/Trade/Nafta/Nafta-at-20).



paesi esposti alla concorrenza, mentre non hanno certificato guadagni occupazionali stabili e di qualità nei paesi «controparte».

La Commissione europea – cui il Trattato di Lisbona conferisce la titolarità esclusiva dei negoziati commerciali e sugli investimenti – si è distinta negli ultimi anni per lo sforzo di allargare negoziati e accordi commerciali bilaterali, sostenendo esplicitamente che la via d'uscita alla recessione e stagnazione dell'Europa, e dell'Eurozona in particolare, risiederebbe nell'aumento delle esportazioni verso le altre aree geografiche<sup>13</sup>.

Ma, il commercio internazionale è un gioco a somma zero: se da una parte aumenta l'export, dall'altra deve aumentare l'import. Ovviamente, il quadro è articolato e complesso: lo stesso paese può aumentare l'export in qualche settore e aumentare l'import in altri. La bilancia complessiva, alla fine, non può essere attiva per tutti. Se ci sono paesi in surplus commerciale, ce ne saranno sicuramente altri in deficit nella bilancia degli scambi.

Del resto, tutte le organizzazioni internazionali e lo stesso G20 – seppur con il linguaggio paludato della diplomazia – hanno nell'ultimo decennio spinto perché la Cina riequilibrasse il suo modello di crescita, riducendo l'enorme surplus estero a favore di un maggior peso del mercato interno, capace di assorbire sia capitali e prodotti cinesi, sia di importazione, dando maggior respiro ad altre economie costantemente in deficit nei suoi confronti.

Ma il problema è presente anche in Europa. Una politica economica trainata dalle esportazioni non fa altro che aumentare gli squilibri interni all'Unione tra le economie più forti e a maggiore esportazione, Germania in testa, e quelle più deboli, che semmai subiscono gli effetti negativi di alcune liberalizzazioni commerciali. Così come la progressiva apertura e l'interscambio con altre regioni del pianeta modificano i flussi dell'interscambio del mercato comune, che costituiscono tuttora circa il 65 per cento di import ed export dei 28 paesi europei.

<sup>13</sup> Per un aggiornamento delle politiche commerciali della Commissione europea si veda: [ec.europa.eu/trade/policy/](http://ec.europa.eu/trade/policy/) e in particolare la comunicazione *Trade, growth & world affairs*.

## 2. Ttip: eliminare le «barriere non tariffarie», cioè leggi e regolamenti ambientali, sociali, del lavoro

È in questo contesto che si colloca il negoziato tra Ue e Usa per il Ttip.

La Commissione europea ha presentato alcuni studi preliminari<sup>14</sup> sugli effetti dell'accordo e la prima osservazione è che – nella migliore delle ipotesi avanzata e propagandata dalla Commissione – saremmo comunque di fronte a un impatto macroeconomico modesto, con una ipotizzata crescita del Pil dello 0,5 per cento a regime, cioè non prima del 2027.

Ora se, tanto più di fronte alla crisi, qualunque incremento della crescita va apprezzato positivamente, le modeste previsioni a sostegno della necessità dell'accordo vanno considerate con attenzione, in relazione ai potenziali rischi.

Tanto più che lo sbandierato aumento di posti di lavoro che conseguirebbe a questo incremento del Pil non risulta provenire da alcun serio studio preventivo di impatto per settori e paesi.

Agli studi «ottimistici» di fonte europea fa, peraltro, da contraltare uno studio della Tufts University di Boston, basato su un diverso modello econometrico, dal significativo titolo *Ttip: disgregazione, disoccupazione e instabilità in Europa*<sup>15</sup>, secondo il quale il trattato avrebbe conseguenze negative sia per gli Usa che per l'Unione Europea. In Europa, in particolare, si avrebbero una riduzione delle esportazioni e del Pil, la perdita di circa 600.000 posti di lavoro, la riduzione delle entrate fiscali e una maggiore instabilità finanziaria, anche a causa delle distorsioni e delle modifiche del mercato interno europeo, dove una parte dell'attuale interscambio tra i paesi dell'Unione sarebbe rimpiazzata da un maggior import dagli Usa.

Del resto è noto e riconosciuto dai negoziatori che l'interscambio Europa-Usa rappresenta già oggi la quota proporzionalmente più rilevante del commercio globale e che le barriere tariffarie sono già ridotte a livelli significativamente bassi<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Si veda, in particolare, lo studio del Centre for economic policy research (Cepr) all'indirizzo [www.cepr.org/content/independent-study-outlines-benefits-eu-us-trade-agreement](http://www.cepr.org/content/independent-study-outlines-benefits-eu-us-trade-agreement).

<sup>15</sup> Si veda Global development and environment institute, Working paper n. 14.03 *The Trans Atlantic trade and investment partnership. European disintegration, unemployment and instability*, disponibile in: [ase.tufts.edu/gdae](http://ase.tufts.edu/gdae).

<sup>16</sup> Tutti i dati ufficiali sull'attuale interscambio e sul flusso e lo stock degli investimenti esteri tra Ue e Usa si possono trovare sul sito della Dg Trade: [ec.europa.eu/tradepolicy/countries-and-regions/countries/united-states/](http://ec.europa.eu/tradepolicy/countries-and-regions/countries/united-states/).

I vantaggi proclamati dalla Commissione e dalla Amministrazione Usa deriverebbero quasi esclusivamente dal voluto abbattimento delle cosiddette barriere non tariffarie, che altro non sono se non leggi, regolamenti, procedure oggi definite liberamente da ciascun paese, dai parlamenti dei paesi dell'Unione Europea e dal Congresso statunitense. Si tratta di un negoziato in cui è assolutamente preminente la dimensione regolatoria (anzi, de-regolatoria nelle intenzioni delle grandi imprese transazionali e di diversi settori politici delle due parti): facilitare, cioè, gli scambi commerciali intervenendo sulle regole fitosanitarie, sulle norme ambientali e del lavoro, sulle regolazioni poste dalle autorità locali e nazionali, sulle norme che definiscono la sicurezza dei prodotti o la loro efficienza energetica e così via.

### **3. Ttip e processi democratici**

Si pone, *in primis*, la questione se sia accettabile che due sole amministrazioni – per quanto democratiche e alla guida di paesi o Unioni forti e importanti nello scacchiere globale – possano esplicitamente porsi l'obiettivo di determinare regole che poi andrebbero imposte a tutti nel contesto multilaterale globale.

Ma si pone, immediatamente, anche un problema di democrazia interna.

Il negoziato è in corso da due anni in maniera del tutto segreta. Parlamento europeo e parlamenti nazionali – per rimanere da questa parte dell'Atlantico – sono sostanzialmente esclusi da ogni reale conoscenza e possibilità di influenza sull'andamento del negoziato. Il Parlamento europeo e i parlamenti dei 28 paesi membri saranno chiamati a un voto a negoziato concluso, con la formula del «prendere o lasciare», mentre le raccomandazioni che il Parlamento europeo darà con il proprio voto saranno gestite dalla Commissione e dai negoziatori della Dg Trade senza un reale controllo parlamentare.

Sindacati e società civile sono ancor più esclusi dall'informazione e dalla consultazione reale: non si possono definire in questo modo, infatti, gli sporadici incontri che la Commissione organizza con la società civile durante i quali – in poche decine di minuti – vengono date informazioni del tutto generali sui temi del negoziato. Al contrario, le potenti lobby imprenditoriali e di impresa hanno accesso quotidiano ai negoziatori, sono a conoscenza dei particolari del negoziato e influenzano pesantemente il suo andamento.

Come noto, il governo italiano, come presidente di turno dell'Unione, ma anche l'uscente commissario al Commercio De Gutch, si sono intestati il merito di aver fatto pubblicare il testo del mandato negoziale dato alla Commissione. Un testo, per la verità, che era trapelato, fin dalla primavera dello scorso anno, nelle maglie del web, diffuso da una delle tante Ong che fanno «i cani da guardia» al lavoro della Commissione. La nuova commissaria, Cecilia Malmström, da parte sua, fin dall'audizione preliminare al Parlamento europeo, ha dichiarato di voler fare della trasparenza la sua bandiera.

Ma resta il fatto inoppugnabile che la commissione Inta del Parlamento europeo e i componenti del «gruppo consultivo» della società civile, creato *ad hoc* dalla Commissione, hanno limitato accesso, come ogni parlamentare europeo, alla cosiddetta «reading room» dove possono, appunto, soltanto scorrere i testi man mano elaborati dai negoziatori.

Ben altro accesso, se non ai testi ufficiali, a un rapporto confidenziale e stretto con la Dg Trade hanno le centinaia di lobbysti delle imprese europee che, come i loro colleghi d'oltre Atlantico, sono tra i principali sponsor del Trattato.

Ma i pericoli per la democrazia e lo spazio di decisione politica dei governi, secondo le procedure democratiche di ciascun paese, sono ben più profondi e duraturi almeno per due dei meccanismi che il Ttip intende promuovere: l'istituzione di un Consiglio per la cooperazione regolatoria (Regulatory cooperation council - Rcc) e, come abbiamo visto, il controverso meccanismo di risoluzione delle dispute investitore-Stato (Isds).

Il Consiglio – organismo nominato dalla Commissione europea e dall'amministrazione Usa – dovrebbe sorvegliare sulle misure di «armonizzazione» delle legislazioni e delle regolazioni delle due parti e «prevenire» ogni futura modifica che possa avere conseguenze negative sulle decisioni di liberalizzazione commerciale contenute nel Ttip.

In altre parole, l'attuale corpus legislativo e regolamentare dell'Unione sarà sottoposto alla armonizzazione-convergenza con le leggi e i regolamenti statunitensi. Ogni futura iniziativa legislativa nell'ambito dell'Unione dovrà preventivamente essere vagliata da questo organismo «tecnico» del tutto autoreferenziale e privo di alcun mandato democratico.

Alla richiesta della maggior parte dei cittadini per un'Europa più democratica e partecipativa, basata su organismi elettivi che rispondano ai cittadini, emersa con forza nelle elezioni per il Parlamento europeo dello

scorso anno, come in tutti gli orientamenti dell'opinione pubblica continentale, si vorrebbe dunque rispondere creando un super organismo «tecnico» intercontinentale che prevarica sulle capacità legislative delle istituzioni democraticamente elette!

#### **4. Se la multinazionale fa causa allo Stato**

Il cosiddetto Isds, dal canto suo, è un meccanismo di arbitrato internazionale che sfugge a tutte le norme e i controlli di un ordinario sistema giudiziario. Introdotto fin dagli anni cinquanta in molti Trattati bilaterali sugli investimenti (Bit), partiva dalla necessità di «proteggere» gli investitori occidentali in paesi dove si presumeva il sistema legale fosse non particolarmente equo ed efficace. Si giustificava con la necessità di dare all'investitore straniero le stesse opportunità dell'investitore locale di fronte allo Stato e alla legge, evitando qualsiasi discriminazione.

In realtà, ammesso che le motivazioni fossero valide, l'esplosione nell'ultimo decennio di cause intentate da potenti multinazionali contro diversi Stati – incluse le democrazie avanzate – ha dimostrato che il meccanismo consente alle sole multinazionali (anche per gli enormi somme che sulle controversie lucrano quattro o cinque ben avviati studi legali basati a Londra o Washington) di chiamare a giudizio Stati e governi – con risarcimenti di centinaia di miliardi di euro – perché provvedimenti di legge democraticamente definiti nell'interesse dei cittadini danneggerebbero, in maniera diretta o indiretta, i profitti che quelle imprese avevano preventivato all'atto dell'investimento a leggi (allora) vigenti.

Appare francamente patetico il tentativo della Commissione di giustificare un simile strumento come a favore delle piccole e medie imprese, che non hanno certo le risorse umane e finanziarie per accedervi e sarebbero quindi ulteriormente discriminate rispetto alle grandi imprese straniere.

Solo per citare recenti esempi, la Germania è stata chiamata in causa dalla svedese Vatterfall per i danni che questa avrebbe subito dalla decisione di avviare la chiusura delle centrali nucleari; l'Australia dovrebbe risarcire Philip Morris per la legge che prescrive di indicare sui pacchetti di sigarette la nocività del fumo; l'Egitto deve rispondere a una richiesta di danni da parte della francese Veolia per aver deciso l'aumento del salario minimo.

Di fronte al rifiuto di alcuni governi (Germania e Francia; il governo italiano, come non manca di ripetere il viceministro Calenda, ha cambiato opinione, passando a una posizione favorevole, dopo l'iniziale rifiuto) la Commissione ha aperto una consultazione pubblica sull'Isds nel Ttip (già incluso, invece, nel Ceta sottoscritto con il Canada). Probabilmente la Commissione non si aspettava il vero e proprio plebiscito contrario all'istituzione dell'Isds: su 150.000 risposte arrivate, ben il 97 per cento si è espresso contro questo meccanismo, grazie a una ben riuscita campagna da parte di diverse Ong, come la rete europea di Attac, od organizzazioni inglesi e tedesche. Del resto, la rete europea No Ttip si avvia a raggiungere i due milioni di firme sotto una petizione contraria al trattato.

Anche la Cgil ha partecipato alla consultazione sostenendo fortemente la posizione della Ces di netto e totale rifiuto di inserimento di qualsiasi meccanismo Isds nell'eventuale accordo Ttip, chiedendo di respingere con decisione ogni tentativo di inserimento di «nuovi modelli» di arbitrato.

Non esiste alcuna ragione per accettare ipotesi di particolare «protezione» degli investimenti in Usa e in Europa; né si può in alcun modo sostenere che i sistemi legali europeo e statunitense non garantiscano efficace protezione degli investitori stranieri contro eventuali discriminazioni.

Va garantita la piena libertà degli Stati, secondo le loro procedure democratiche, di promulgare leggi e regolamenti nell'interesse dei cittadini senza sottostare al ricatto del possibile ricorso legale di un'impresa o di un gruppo finanziario privato.

Anche la giustificazione secondo la quale la clausola Isds sarebbe necessaria nel Ttip, così come avvenuto nel Ceta, per garantirne la presenza nell'accordo sugli investimenti ora in discussione con la Cina, appare del tutto immotivata.

Da un punto di vista negoziale, non vi è alcuna ragione né clausola che impedisca soluzioni diverse per trattati diversi. Del resto, tra Europa e Usa – che sono tuttora le aree di maggior flusso reciproco di investimenti esteri – non esistono a oggi accordi contenenti clausole Isds a eccezione di 9 accordi tra Stati Uniti e altrettanti paesi dell'ex blocco sovietico, stipulati all'indomani della loro uscita dalla «cortina di ferro».

Da un punto di vista di merito, poi, l'insistenza della Commissione sulla necessità di una clausola Isds in un accordo bilaterale di investimenti con la Cina sembra non considerare a sufficienza che – nell'attuale contesto dell'economia globale e nella persistente crisi da austerità dell'Europa

– non si tratta di «proteggere» gli investitori europei che andranno in Cina – e che, negli scorsi decenni, hanno investito significativamente nel «paese di mezzo», grazie alle politiche di attrazione del governo cinese e senza alcuno strumento per chiamarlo in causa in arbitrati internazionali. Al contrario, è prevedibile – ed è poi l’obiettivo della Commissione – che un simile accordo favorirebbe l’aumento degli investimenti cinesi in Europa e un meccanismo Isds avrebbe l’effetto di consegnare ai fondi sovrani cinesi, cioè al governo di Pechino stesso, l’opportunità di chiamare in giudizio i governi europei per le loro legittime decisioni economiche, sociali e ambientali.

## **5. Diritti ambientali, sociali, del lavoro e servizi pubblici vs libero commercio**

I fautori del Ttip accusano spesso i contrari – identificati in una non meglio definita opinione pubblica o negli interessi dei consumatori, mentre ben poca attenzione è data alle precise contestazioni del movimento sindacale – di paure irrazionali. Gli stessi media hanno concentrato l’attenzione sui pericoli degli Ogm piuttosto che sul pollo al cloro, pericoli, per la verità, ben presenti nella logica di «convergenza e armonizzazione» delle norme che, ad esempio, spazzerebbe via il «principio di precauzione» su cui si basano le norme europee in materia fitosanitaria, alimentare, dell’utilizzo delle sostanze chimiche.

I sindacati – con una posizione che ha finora costruito, in Europa, una sintesi positiva tra le attitudini tradizionalmente più liberocommerciali dei sindacati nordici e quelle più attente alle conseguenze sul piano dei diritti sociali dei sindacati latini, e una solida unità d’azione con l’Afl-Cio, e con i sindacati canadesi<sup>17</sup> – hanno indicato con chiarezza ulteriori elementi di salvaguardia politica e sociale irrinunciabili nel negoziato Ttip, come in quello Tisa, e dirimenti per la ratifica o meno del Ceta – ratifica che la Confederazione europea dei sindacati ha chiesto ai parlamentari europei di negare se la stesura finale sarà quella del testo attuale.

<sup>17</sup> Per la dichiarazione congiunta Ces - Afl-Cio si veda [www.etuc.org/documents/declaration-joint-principles-etucafl-cio-ttip-must-work-people-or-it-wont-work-all#.VYPnsCW3LIY](http://www.etuc.org/documents/declaration-joint-principles-etucafl-cio-ttip-must-work-people-or-it-wont-work-all#.VYPnsCW3LIY); per la posizione Ces sul Ceta vedi [www.etuc.org/press/trade-unions-will-call-rejection-eu-canada-trade-deal-unless-it-changed#.VYPoGiW3LIY](http://www.etuc.org/press/trade-unions-will-call-rejection-eu-canada-trade-deal-unless-it-changed#.VYPoGiW3LIY).

L'esclusione di qualsiasi liberalizzazione dei servizi pubblici essenziali (educazione, salute, acqua, energia, trasporto, poste...) e delle politiche di appalto pubblico, garantendo il pieno spazio politico di decisione dei diversi paesi su queste materie è la prima tra queste condizioni.

In questo senso il Ceta costituisce un pericoloso apripista con l'introduzione della lista negativa – tutto si può portare a mercato, se non esplicitamente escluso – e della cosiddetta *ratchet clause*, che impedisce a un governo di decidere la ripubblicizzazione di un servizio precedentemente privatizzato.

Neppure accettabile, poi, è qualsiasi tentativo di regolazione, all'interno del Ttip, dei flussi migratori e della mobilità dei lavoratori, che trovano i loro ambiti di regolazione nel quadro dei diritti umani fondamentali e delle norme sociali e del lavoro definite dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil).

Ogni regolamentazione commerciale deve, secondo i sindacati, essere pienamente coerente con il quadro dei trattati e delle norme ambientali e verso le norme internazionali del lavoro dell'Oil, non dimenticando che gli Stati Uniti non hanno nemmeno ratificato tutte le Convenzioni fondamentali, a partire da quelle sui diritti di organizzazione sindacale e contrattazione collettiva, facendone un paese in cui la libertà di adesione al sindacato è ampiamente ostacolata, al punto che l'odierno tasso di sindacalizzazione non supera il dieci per cento della forza lavoro.

Gli investitori e le imprese invocano ulteriori protezioni, ma non sembrano riconoscere sufficientemente il loro dovere di attenersi, ovunque nel mondo, ai Principi Onu su imprese e diritti umani, e, essendo basate in paesi per la maggior parte dei casi aderenti all'Ocse, al pieno rispetto delle Linee guida sulle multinazionali varate dall'Organizzazione parigina.

Alla luce delle negative esperienze relative, ad esempio, al Fta tra Unione Europea e Corea del Sud<sup>18</sup>, un eventuale accordo deve contenere, nel capitolo sulla sostenibilità, clausole vincolanti ed esigibili riguardo alle norme

<sup>18</sup> Nel capitolo sullo sviluppo sostenibile del Fta Ue - Corea del Sud, sbandierato dalla Ce come punto di riferimento per una «nuova generazione» di trattati di libero scambio, sono previste procedure di verifica del rispetto dei diritti ambientali e del lavoro. Ma, poiché le violazioni non sono sanzionabili, né le procedure di verifica pienamente esigibili, la Ce è stata del tutto impotente di fronte alle flagranti violazioni dei diritti sindacali fondamentali nel settore pubblico in Corea, pur tempestivamente denunciate, nell'ambito del trattato, dai sindacati coreani ed europei.



ambientali, sociali e del lavoro, azionabili in caso di violazione, allo stesso modo delle clausole commerciali.

## 6. Il governo italiano e il Ttip

La Cgil, come molte organizzazioni della società civile e di rappresentanza dei consumatori, ha chiesto al governo italiano di aprire un serio confronto con le parti sociali e la società civile per un'adeguata informazione e discussione sull'andamento del negoziato, partendo da una articolata e credibile valutazione congiunta dei possibili effetti sull'occupazione – settore per settore, regione per regione – e sul tessuto, in particolare, della piccola e media impresa.

Non è sufficiente, né saldamente ancorata, l'enfasi posta dal governo italiano sull'importanza dell'esportazione per il nostro paese: sappiamo, infatti, che delle decine di migliaia di imprese esportatrici, solo una piccolissima parte ha la solidità e la struttura per competere sul livello intercontinentale, mentre la maggioranza si muove su un ambito europeo o di maggiore prossimità e ha caratteristiche di grande fragilità, a partire dai problemi di accesso al credito, come – anche più in generale – di adeguatezza tecnologica.

Così come l'ispirazione «offensiva» del governo sulle «denominazioni geografiche» si scontra con il fatto che i negoziatori Usa hanno posto finora un chiaro veto alla modifica di denominazioni, magari promosse dall'attività imprenditoriale di nostri connazionali emigrati, il cosiddetto *italian sounding*<sup>19</sup>.

Il governo italiano ha voluto caratterizzare il suo semestre di presidenza dell'Unione anche come momento di rivitalizzazione del negoziato, ma, assumendo una posizione sostanzialmente subalterna e acritica nei confronti di benefici tanto magnificati, quanto al momento non dimostrati, non sembra poter svolgere un ruolo particolarmente significativo né negli sviluppi del negoziato stesso, né nei rapporti con tutti i soggetti coinvolti, prestando attenzione quasi esclusivamente alle posizioni imprenditoriali.

<sup>19</sup> Su questo e altri aspetti si veda il comunicato congiunto Cgil e Flai Cgil - Cia, [www.cgil.it/News/Default.aspx?ID=22739](http://www.cgil.it/News/Default.aspx?ID=22739).

## 7. Antiamericanismo vs europeismo

Mentre, sulle due sponde dell'Atlantico, l'opposizione al trattato e alle modalità del negoziato sta crescendo, come dimostrano anche le citate recenti vicende al Parlamento europeo e al Congresso Usa, in Italia e in Europa i fautori del Ttip non hanno argomenti migliori che tacciare i critici di antiamericanismo. L'opposizione alle conseguenze del Ttip sarebbe dettata da vecchie posizioni ideologiche «anti-imperialismo» a stelle e strisce.

Non si vogliono vedere, al contrario, le profonde motivazioni europeiste della maggior parte delle critiche e delle preoccupazioni avanzate.

Si tratta, infatti, certamente per il movimento sindacale, ma anche per molte delle altre associazioni critiche, di difendere e promuovere nei fatti quel «modello sociale europeo» che la Commissione e i negoziatori affermano ogni giorno di ritenere tra i valori fondanti delle loro strategie negoziali, ma negano nella pratica del negoziato così come nelle politiche sociali e di bilancio dell'Unione.

Come è sotto gli occhi di tutti, l'Unione Europea è oggi di fronte a scelte fondamentali che ne mettono in discussione l'esistenza stessa.

Si negozia il Ttip e si conferma il partenariato «strategico» con gli Stati Uniti, mentre la mancata disponibilità a prendere nella giusta considerazione politiche sociali ed economiche diverse per la Grecia stanno portando al limite di una possibile rottura – che sarebbe probabilmente irreversibile e con un effetto domino – della moneta unica e l'acquisizione della libertà di circolazione delle persone si scontra con l'erezione di nuovi muri – effettivi, come quello voluto dall'Ungheria, o di fatto, come quelli eretti dalle gendarmarie di frontiera francesi o austriache – di fronte a un modesto afflusso di profughi dalle aree della guerra e della fame del Medio Oriente e dell'Africa subsahariana.

La stessa alleanza «strategica» con gli Usa enfatizza le tradizionali divisioni di politica estera tra i 28 paesi dell'Unione e impedisce una politica unitaria e razionale nei confronti della Russia, certo violatrice del diritto internazionale in Ucraina, ma altrettanto partner necessario e naturale di un'Europa che guardi a Est non in termini di annessione, ma di cooperazione economica e politica.

Quella stessa cooperazione che non è stata fatta e non si fa verso l'altro bacino naturale di convivenza e interscambio – non solo commerciale, ovviamente: il Mediterraneo.

Chi mette in discussione il Ttip non lo fa contro l'Europa, ma, anche in questo caso, così come contro le suicide politiche di austerità, per un'altra Europa, democratica, sociale, proiettata con politiche di pace e di accoglienza in un Mediterraneo e in un'Eurasia che sono – questi sì – strategici per il presente e per il futuro.

#### ABSTRACT

*Il Partenariato transatlantico per il commercio e gli investimenti (Ttip), in corso di negoziato tra Unione Europea e Stati Uniti d'America, ha l'ambizione di riscrivere le regole del commercio internazionale, superando lo stallo del negoziato multilaterale Wto di Doha, per imporre a livello globale un pieno esplicarsi del neoliberismo. Mentre sono aleatori gli eventuali benefici in termini di reddito e occupazione, evidenti sono i rischi per la democrazia. In particolare il previsto Consiglio per la cooperazione regolatoria e il meccanismo di risoluzione delle dispute investitore-Stato (Isds) mettono in discussione le prerogative democratiche dei parlamenti. I sindacati europei e nordamericani hanno avanzato critiche e proposte basate sui diritti ambientali, sociali e del lavoro, a partire dalle Convenzioni Oil. Per l'Europa servono politiche economiche e sociali che riaffermino lo stato sociale, pongano fine all'austerità e stabiliscano una reale cooperazione con i paesi del Mediterraneo e dell'Eurasia.*

#### GLOBAL TRADE: WHO DICTATES THE RULES OF PLAY

*The Transatlantic trade and investment partnership (Ttip), being negotiated between the European Union and the United States, aims to redraw the international trade's rules, overcoming the Wto Doha Round's stalemate, to globally impose the full implementation of neoliberal policies. While the gains on income and employment are still uncertain, apparent are the risks for democracy. Particularly, the expected Regulatory cooperation council (Rcc) and Investor-State dispute settlement (Isds) undermine the parliaments' democratic rights. European and Northern American Trade Unions raised concerns and proposals based on environmental, social and labour rights, including the Ilo Conventions. Europe needs economic and social policies that restate welfare state, put an end to the austerity policies and establish a real cooperation with the Mediterranean and Euroasiatic countries.*



n. 3/2014 [59]

ARGOMENTO. Austerità espansiva, precarietà espansiva e Jobs act renziano. Dall'Europa all'Italia di *Paolo Pini*

TEMA. I nuovi conflitti del XXI secolo - *Presentazione*. Le nuove declinazioni dei conflitti di *Antimo L. Farro* - Conflitti sistemici e movimenti collettivi del XXI secolo di *Antimo L. Farro* - La violenza nella rivoluzione egiziana di *Farhad Khosrokhavar* - Il conflitto sociale in India. Mobilitazione sindacale e movimento anti-neoliberista di *Aldo Marchetti* - Regole sul conflitto nei servizi pubblici e mutamenti del quadro sociale di *Giovanni Pino*

CONFRONTO. *Tempo guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico* di Wolfgang Streeck [Feltrinelli, 2013]

La crisi del capitalismo: solo un fallimento del mercato o anche fallimento dello Stato? di *Marino Regini* - Globalizzazione neoliberista, declino della democrazia, tramonto del sindacato di *Paolo Feltrin*

TENDENZE. Come (e perché) sostenere la contrattazione collettiva transnazionale d'impresa in Europa di *Stefano Giubboni* - Verso un quadro giuridico per gli Accordi transnazionali d'impresa. Rapporto alla Confederazione europea dei sindacati di *Silvana Sciarra, Maximilian Fuchs, André Sobczak* - Proposta della Ces per un quadro giuridico opzionale per gli Accordi transnazionali d'impresa - *Lean production* e nuove politiche formative nel settore automotive di *Gian Carlo Cerruti*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Arte, cultura e lingua italiana nel mondo di *Dario Missaglia* - Bruno Trentin, tra le 150 ore e il «lavoro che pensa» nella società postfordista di *Giuseppe Morrone*

n. 4/2014 [60]

EDITORIALE. Buone intenzioni o cattivi esiti? Tra salario minimo e rilancio della contrattazione di *Franco Martini*

TEMA. Reddito minimo e salario minimo: quali politiche di tutela - *Presentazione*. Reddito minimo e salario minimo: le ragioni di attualità e interesse di *Gianluca Busilacchi, Salvo Leonardi* - I contorni di una politica europea sul salario minimo di *Thorsten Schulten* - Il salario minimo legale fra Jobs act e dottrina dell'austerità di *Vincenzo Bavaro* - Schemi di reddito minimo in Europa. Tendenze recenti di *Bea Cantillon, Natascha Van Mechelen, Sarah Marchal* - Il reddito minimo e l'Italia della crisi di *Massimo Baldini*

IN RICORDO DI VITTORIO RIESER. Inchiesta sociale, controllo e alienazione nell'azione sindacale. L'attualità dell'insegnamento di Vittorio Rieser di *Gian Carlo Cerruti* - La tematica del «controllo», ieri e oggi di *Vittorio Rieser*

CONFRONTO. *Un racconto del lavoro salariato* di Guido Baglioni [il Mulino, 2014]  
Un lungo percorso per una partita ancora aperta di *Maria Paola Del Rossi* - Un'autobiografia sociale collettiva di *Francesco Lauria*  
TENDENZE. Verso un modello tirolese di relazioni industriali partecipative? di *Riccardo Maraga* - Le determinanti dell'insicurezza del lavoro di *Marcello Pedaci*  
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il lavoro e il sindacato tra storia e sfide europee di *Adolfo Pepe* - Il Piano Marshall e la ricostruzione dell'Europa: appunti per una ricerca di *Maria Paola Del Rossi*

n. 1/2015 [61]

ARGOMENTO. Il lavoro dopo il Jobs act - Jobs act e nuovo diritto del lavoro: regressività dei diritti e qualità dei rapporti di lavoro di *Serena Sorrentino* - Oltre il Jobs act. Ricerca, innovazione e conoscenza come leve per lo sviluppo di *Fulvio Fammoni* - La commedia degli inganni: l'itinerario regressivo della legge sul lavoro di *Luigi Mariucci* - Il lavoro fatto a pezzi di *Maria Letizia Pruna* - Riforma incompleta o difesa dello *status quo* di *Ronny Mazzocchi*

TEMA. I lavoratori cognitivi - *Presentazione*. Una fase ulteriore di riflessione e di creatività organizzativa di *Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini* - Il lavoratore cognitivo come figura critica del capitalismo della conoscenza di *Vladimiro Soli* - Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo di *Federico Chicchi* - Lavoro cognitivo e processi di apprendimento di *Franco Bortolotti* - Lavoro e conoscenza. Un tema da definire di *Nicoletta Masiero* - L'incerta scommessa del lavoro cognitivo di *Emiliano Bevilacqua, Angelo Salento* - Contrattare il valore del lavoro, nel cambiamento di *Susanna Camusso*

CONFRONTO. *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices* di Rebecca Gumbrell-McCormick e Richard Hyman [Oxford University Press, 2013]

Per una riconfigurazione dell'azione sindacale di *Ida Regalia* - I sindacati in Europa Occidentale: tempi duri, scelte ardue di *Rebecca Gumbrell-McCormick, Richard Hyman*

CONFRONTO. *E la borsa e la vita. Distribuire e ridurre il tempo di lavoro: orizzonte di giustizia e benessere* di Marco Craviolatti [Ediesse, 2014]

La redistribuzione del tempo di lavoro: obiettivo concreto? di *Claudio Gnesutta* - Ci sono buone ragioni per riprendere a pensare in grande di *Raffaele Morese*

TENDENZE. La democrazia nel sindacato di *Riccardo Terzi*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Appunti sul sindacalismo anarchico nei primi anni della Repubblica (1945-1960) di *Pasquale Iuso* - Il centenario della Prima guerra mondiale di *Edmondo Montali*

n. 2/2015 [62]

TEMA. Contrattare nel territorio - Teoria e prassi della concertazione e della contrattazione di ambito territoriale. *Presentazione* di *Mimmo Carrieri, Alberto Mattei* - Prospettive e proposte per nuove relazioni sindacali a livello territoriale di *Lorenzo Zoppoli* - Limiti e problemi della contrattazione territoriale di *Amos Andreoni* - Radici, culture e pratiche della contrattazione sociale del sindacato di *Beppe De Sario* - La contrattazione territoriale e la concertazione sociale in Campania. Primi risultati di un'indagine di *Lucia D'Arcan-*

*gelo - Sozialpartnerschaft* trentina. Concertazione territoriale e sviluppo della contrattazione decentrata di *Franco Ianeselli, Alberto Mattei* - Contrattare lo sviluppo: nuove opportunità per le aree distrettuali. Il caso di Prato di *Marco Betti*

CONFRONTO. Le persone e la fabbrica. Il World class manufacturing: dai principi all'applicazione

Produttività e qualità del lavoro, modi e dilemmi di *Giuseppe Della Rocca* - Il Wcm alla Fiat: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali di *Salvo Leonardi*

ARGOMENTO. Il welfare aziendale: evidenze dalla contrattazione di *Anna M. Ponzellini, Egidio Riva, Elena Scippa*

TENDENZE. Per la ricostruzione del valore «politico» del lavoro di *Sandro Antoniazzi* - Diritti di sciopero, disuguaglianza sociale e mercato globale dopo «Marikana» di *Riccardo Salomone*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Silvano Andriani: nella politica e nella cultura economica italiana - Presentazione di *Carlo Ghezzi* - Silvano Andriani nella cultura economica italiana di *Laura Pennacchi* - Silvano Andriani nella politica italiana (1958-2014) di *Andrea Margheri*

**PUBBLICITA' UNIPOLSAI**

